



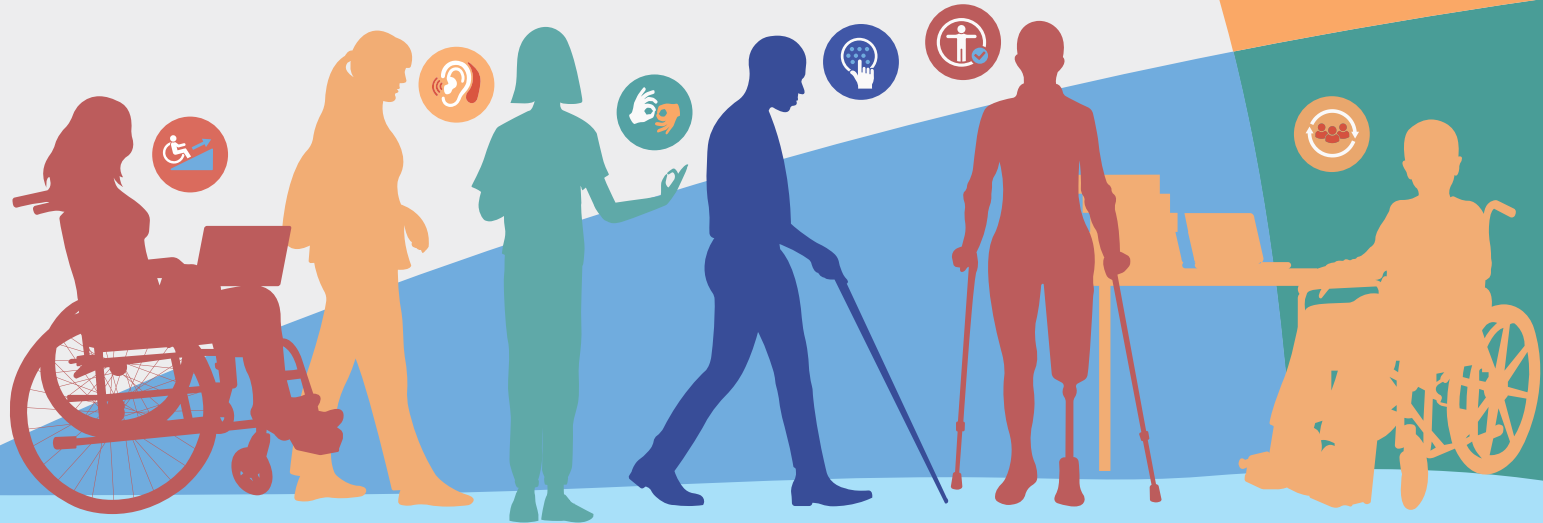
ازدهارُ البلدان كرامةُ الإنسان



موجز سياسات

دمج الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل في الأردن: الفرص والتحديات

E/ESCWA/CL2.GPID/2025/Policy brief.12



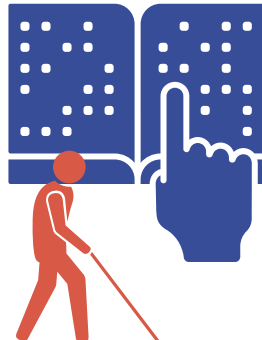
الرسائل الرئيسية

ينخفض معدل توظيف النساء ذوات الإعاقة الشديدة إلى حوالي سدس معدل توظيف الرجال ذوي الإعاقة الشديدة.

تُقدّر الخسائر السنوية الناجمة عن الفجوة في التوظيف بين الأشخاص ذوي الإعاقة الشديدة ونظرائهم من غير ذوي الإعاقة بنحو 328 مليون دولار أمريكي، أي ما يعادل 0.64 في المائة من الناتج المحلي الإجمالي.

يبلغ معدل مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة الشديدة في القوة العاملة نحو نصف معدل مشاركة الأشخاص من غير ذوي الإعاقة، ويُقدّر عدد العاطلين عن العمل من القوة العاملة من الفئة العمرية 15-64 عاماً بحوالي 11,200 شخص.

يبدى 95 في المائة من الأشخاص ذوي الإعاقة رغبة في العمل، ويبحث أكثر من 50 في المائة منهم عن عمل منذ أكثر من ستة أشهر.



يُقدّر عدد الأشخاص ذوي الإعاقة الشديدة بحوالي 252,000 شخص، وعدد ذوي الإعاقة الطفيفة بحوالي 800,000 شخص.

تشارك امرأة واحدة من كل إحدى عشرة من ذوات الإعاقة الشديدة في سوق العمل، ورجل واحد من كل اثنين.

لا يحصل حوالي 196,000 شخص من ذوي الإعاقة الشديدة على المنافع المخصصة لذوي الإعاقة.

أبرز التحديات التي يواجهها الأشخاص ذوو الإعاقة:

- في البحث عن عمل: عدم ملائمة إجراءات التوظيف، والمعاملة التمييزية والمواقف السلبية أثناء المقابلة، وصعوبة الحصول على معلومات تتعلق بالإعلانات الوظيفية.
- في ريادة الأعمال: محدودية الوصول إلى المعلومات، وصعوبة الحصول على التمويل، وغياب الدعم الفني اللائق.

يعتقد أصحاب العمل أن:

- الإعاقة الذهنية ثم البصرية هما الأصعب للدمج في سوق العمل.
- الأشخاص ذوي الإعاقة مناسبون لوظائف نمطية محددة، مبدئين قلقاً من صعوبة التواصل الفعال معهم.

مقدمة

بلغت نسبة الأشخاص ذوي الإعاقة الشديدة في الأردن نحو 2.7 في المائة من مجموع الأشخاص من الفئة العمرية خمس سنوات فأكثر، لتشمل نحو 252,000 شخص، ونسبة الأشخاص ذوي الإعاقة الطفيفة 8.7 في المائة لتشمل نحو 800,000 شخص¹.

ورغم الجهود الكبيرة التي بذلها الأردن في المجال التشريعي لدمج الأشخاص ذوي الإعاقة في الاقتصاد، لا يزال هؤلاء يواجهون صعوبات في الحصول على فرص عمل. فقد صادق الأردن على اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في عام 2008، وأقرّ قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم (20) لسنة 2017 الذي ينص على مبدأ المساواة وحظر التمييز في التوظيف، وعلى إنشاء لجنة تكافؤ الفرص، وعلى اعتماد نظام كوتا يلزم المؤسسات التي يزيد عدد موظفيها على 50 شخصاً تخصيص نسبة تصل إلى 4 في المائة من الوظائف للأشخاص ذوي الإعاقة. وتنص المادة 26 من القانون على تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من الحصول على قروض ميسرة لتمويل مشاريعهم. وتتضمن السياسة الوطنية لضمان حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في المملكة الأردنية الهاشمية محوراً خاصاً بالتأهيل والتدريب والعمل (المحور الخامس). وتساهم مبادرات مثل صندوق الملك عبد الله الثاني للتنمية والجمعية الأردنية لريادة الأعمال في دعم مشاريع الأشخاص ذوي الإعاقة وتنمية مهاراتهم في ريادة الأعمال.

إلا أن الواقع العملي يُظهر أن الأشخاص ذوي الإعاقة الشديدة لا يشكّلون سوى 21.2 في المائة من إجمالي المشتغلين، مقارنة بـ 35.7 في المائة بين ذوي الإعاقة الطفيفة و39.2 في المائة بين غير ذوي الإعاقة. والفجوات واضحة بين الجنسين، إذ لا تتجاوز معدلات التوظيف نسبة 5.2 في المائة بين النساء ذوات الإعاقة

الشديدة، و10.5 في المائة بين ذوات الإعاقة الطفيفة، و13.8 في المائة بين النساء من غير ذوات الإعاقة. وينخفض معدل توظيف النساء ذوات الإعاقة الشديدة إلى حوالي سُدس معدل توظيف الرجال ذوي الإعاقة الشديدة (5.2 في المائة مقابل 32.8 في المائة)².

وتصل معدلات البطالة إلى 27.1 في المائة بين ذوي الإعاقة الشديدة (نحو 11,200 شخص)، بالمقارنة مع 18.4 في المائة بين ذوي الإعاقة الطفيفة و17 في المائة بين غير ذوي الإعاقة، فيما لا يشارك في قوة العمل (15-64 عاماً) سوى 29.1 في المائة من ذوي الإعاقة الشديدة، مقابل 43.7 في المائة من ذوي الإعاقة الطفيفة و47.2 في المائة من غير ذوي الإعاقة. والفجوة كبيرة بين الجنسين، إذ لا تشارك سوى امرأة واحدة من كل إحدى عشرة من ذوات الإعاقة الشديدة في سوق العمل، مقابل رجل واحد من كل اثنين³، ما يشير إلى عوائق معقدة تواجهها النساء ذوات الإعاقة في الوصول إلى فرص العمل.

ويتم التهميش أيضاً إلى نُظُم الحماية الاجتماعية. ففي عام 2021، لم يحصل سوى 22.2 في المائة من الأشخاص ذوي الإعاقة الشديدة على منافع متعلقة بالإعاقة، فبقي 196,000 شخص من دون تغطية⁴. وتُقدّم معظم المنافع ضمن برامج ممولة من الضرائب (15.3 في المائة)، وبنسبة محدودة للغاية ضمن برامج قائمة على الاشتراكات (6.8 في المائة) نتيجة ضعف المشاركة في العمل النظامي. ويحصل على هذه المنح 32.9 في المائة من الرجال ذوي الإعاقة الشديدة، مقابل 9.9 في المائة فقط من النساء. وتزداد الفجوة بين الجنسين في البرامج القائمة على الاشتراكات، ففي حين لا يستفيد منها الرجال سوى بنسبة 10.9 في المائة، لا تتعدى نسبة النساء 2.1 في المائة.

يستند هذا الموجز إلى نتائج استبيان أجرته لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا) خلال الفترة 2024-2025 في الأردن، حول تصورات كل من الأشخاص ذوي الإعاقة وأصحاب العمل بشأن مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل⁶.

الأشخاص ذوو الإعاقة جزء لا يتجزأ من المجتمع، ويشكل استبعادهم من سوق العمل هدراً في الموارد البشرية وفرصة ضائعة للنمو. ووفقاً لتقديرات الإسكوا، فإن فجوة التوظيف بين ذوي الإعاقة الشديدة ونظرائهم من غير ذوي الإعاقة تولد خسائر سنوية تُقدَّر بنحو 328 مليون دولار أمريكي، أي ما يعادل 0.64 في المائة من الناتج المحلي الإجمالي⁵.

1. المشاركة في سوق العمل من وجهة نظر الأشخاص ذوي الإعاقة

أ. ريادة الأعمال

- 44 في المائة من الأشخاص ذوي الإعاقة أفادوا بأن أصحاب العمل يفتقرون إلى الوعي الكافي بحقوقهم واحتياجاتهم.

جيم. الحالة المادية

- غياب الدخل المستدام يطل غالبية الأشخاص ذوي الإعاقة، إذ لا يملك أكثر من نصفهم أي مصدر دخل، بينما يعتمد ربع من لديهم دخل على المساعدات العائلية أو الدعم الحكومي.

دال. إمكانية الوصول

- 69 في المائة من الأشخاص ذوي الإعاقة يواجهون صعوبات تحدّ من قدرتهم على الوصول إلى أماكن العمل، و61 في المائة يواجهون صعوبات في الحصول على معلومات تتعلق بالإعلانات الوظيفية، و56 في المائة يجدون صعوبة في استخدام وسائل النقل للوصول إلى أماكن العمل.
- 28 في المائة من الأشخاص ذوي الإعاقة يواجهون صعوبات تحد من قدرتهم الكاملة على استخدام وسائل التكنولوجيا الحديثة، و7 في المائة يستحيل عليهم استخدامها.

هاء. الاستفادة من خدمات الدعم في مجال التمكين الاقتصادي

- 59 في المائة من الأشخاص ذوي الإعاقة لا يتلقون أي خدمات دعم في مجال التمكين، وترتفع هذه النسبة

- 84 في المائة من الأشخاص ذوي الإعاقة الذين شاركوا في الاستبيان⁷ أبدوا رغبة في تأسيس مشروع، 51 في المائة منهم يبحثون عن عمل منذ أكثر من ستة أشهر، و42 في المائة منهم من الفئة العمرية 20-29 سنة.

- 64 في المائة من الأشخاص ذوي الإعاقة الراغبين في تأسيس مشاريع هم من ذوي الإعاقة الجسدية/الحركية.

- 3 تحديات رئيسية يواجهها الأشخاص ذوو الإعاقة في تأسيس مشروع: صعوبة الحصول على التمويل، وعدم توفر معلومات حول كيفية بدء مشروع أو الحصول على الدعم المالي، وغياب فرص التدريب المراعية لاحتياجاتهم.

باء. التوظيف

- 95 في المائة من الأشخاص ذوي الإعاقة أبدوا رغبة في العمل، 54 في المائة منهم يبحثون عن عمل منذ أكثر من ستة أشهر، 42 في المائة حاصلون على شهادة جامعية، و64 في المائة يتركّزون في المناطق الحضرية.

- 86 في المائة من الأشخاص ذوي الإعاقة واجهوا تحديات خلال رحلة البحث عن عمل، أبرزها عدم مراعاة احتياجاتهم في عمليات التوظيف، والمعاملة التمييزية، والمواقف السلبية خلال المقابلة، وصعوبة الحصول على معلومات تتعلق بالإعلانات الوظيفية والتقدّم لها عبر المنصات المتاحة.

واو. الحلول التي يطرحها الأشخاص ذوو الإعاقة

- المرونة في ساعات العمل.
- توفير منصات ميسرة تمكّنهم من بدء أعمالهم أو الحصول على الدعم والتمويل.
- توفير التدريب على إدارة الأعمال، وريادة الأعمال، والمهارات الشخصية، واستخدام وسائل التكنولوجيا الحديثة، والتسويق، وإدارة وسائل التواصل الاجتماعي.

إلى 79 في المائة في المناطق الريفية. ومن بين من حصلوا على دعم، كان التدريب المهني والتوظيف الأكثر شيوعاً (13 في المائة)، تلاه التدريب على الحقوق (9 في المائة)، ثم التدريب على تأسيس المشاريع وتنفيذها وتقييمها (5 في المائة).

- 50 في المائة تقريباً من خدمات الدعم التي يتلقاها الأشخاص ذوو الإعاقة تُقدّمها منظمات الأشخاص ذوي الإعاقة، تليها البرامج الحكومية بنسبة 26 في المائة، ثم المنظمات الدولية بنسبة 16 في المائة، مع مساهمة محدودة لمنظمات المجتمع المدني المحلية تصل إلى 6 في المائة. ويظهر 62 في المائة من الأشخاص ذوي الإعاقة عدم رضاهم عن خدمات الدعم الاقتصادي المتاحة.

2. المشاركة في سوق العمل من وجهة نظر أصحاب العمل

- معظم الشركات لا تتبع استراتيجيات توظيف محدّدة لجذب متقدّمين للعمل من الأشخاص ذوي الإعاقة.
- قرابة ثلث الشركات تستثني الأشخاص ذوي الإعاقة من وظائف محدّدة إمّا لأنها تعتبرها خطراً مثل العمل في المصانع، أو لأنها تتطلب السفر والقدرة على التواصل الفعّال، مثل إدارة التصدير وخطوط الإنتاج.
- حوالي ثلثي الشركات تُقدّم للموظفين برامج تدريبية للتوعية بمسائل الإعاقة والدمج، ولا سيّما في التواصل الفعّال، والحقوق والمسؤوليات القانونية، وتهيئة بيئة عمل دامجة، وذلك عند التحاقهم بالعمل، أو أثناء العمل، أو في المرحلتين معاً.
- قرابة ثلثي الشركات لا تسعى عبر سياساتها التسويقية إلى استهداف عملاء من الأشخاص ذوي الإعاقة.

2. التصرّوات حول التوظيف الدامج

- ترى غالبية الشركات أن التوظيف الدامج لا يترك أثراً مباشراً فيها، لكنها تعترف بفوائده العامة، بما في ذلك الامتثال للتشريعات الوطنية، وتعزيز التنوع والدمج، والوفاء بالمسؤولية الاجتماعية.

ألف. وجهة نظر الشركات التي توظف أشخاصاً ذوي إعاقة

1. السياسات والممارسات

- نصف الشركات التي أجابت على الاستبيان⁸ لديها سياسة رسمية لدمج الأشخاص ذوي الإعاقة وتحقيق التنوع.
- معظم الشركات تدرج بُعد الإعاقة في سياساتها الخاصة بالموارد البشرية، التي تتضمن بنوداً رئيسية متعلّقة بعدم التمييز على أساس الإعاقة وتحديد الأولويات ذات الصلة، وتوفير الترتيبات التيسيرية المعقولة⁹، ولا سيّما للإعاقات الجسدية.
- أقل من نصف الشركات لديها موظفون مدرّبون قادرين على تحديد الترتيبات التيسيرية المعقولة والاستجابة لها.
- حوالي ثلث الشركات تعتمد سياسات تستهدف النساء ذوات الإعاقة، وتركز بشكل خاص على التدريب والإرشاد، وبرامج التطوير المهني، ودعم الأسرة، مثل إتاحة إجازات الأمومة وتوفير خدمات الرعاية النهارية.

2. التصورات حول التوظيف الدامج

- ترى الشركات أنَّ الإعاقة الذهنية هي الأصعب في الدمج، تليها الإعاقة البصرية.
- تعتقد قرابة نصف الشركات أن توفير الترتيبات التيسيرية المعقولة في مكان العمل أمرٌ صعبٌ أو مكلفٌ.
- لا تعتبر غالبية الشركات أن توظيف النساء ذوات الإعاقة ينطوي على تحديات أكثر من توظيف الرجال ذوي الإعاقة.
- ترى غالبية الشركات ضرورة تخصيص وظائف بعينها للأشخاص ذوي الإعاقة على أساس نوع إعاقتهن وطبيعتها. وبناءً على هذه النظرة النمطية التقليدية، تعتبر الشركات على سبيل المثال أن الأشخاص ذوي الإعاقات الجسدية أو السمعية تناسبهم الوظائف المكتبية والتقنية، والأشخاص ذوي الإعاقات البصرية أو النفسية تلائمهم الوظائف الاستشارية والإبداعية، وذوي الإعاقات الذهنية توافقهم الأعمال البسيطة والحرفية.
- تشمل التحديات التي قد تعيق توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة تعارض ترتيبات العمل المرن مع طبيعة بعض الوظائف، وصعوبة التواصل الفعّال مع الأشخاص ذوي الإعاقة، وارتفاع مخاطر الحوادث والإصابات في مكان العمل، وارتفاع تكلفة الترتيبات التيسيرية المعقولة.
- أبرز السياسات والإجراءات المقترحة لتجاوز العقبات تتمثل في توفير دعم مالي لأصحاب العمل يتيح تنفيذ الترتيبات التيسيرية المعقولة، وإعداد برامج وسياسات عملية للدمج، وتوفير إعفاءات ضريبية، وإطلاق برامج تدريبية ممولة من الحكومة لا سيما في مجالي التواصل والترتيبات التيسيرية المعقولة، وإتاحة وسائل نقل ميسرة، وتعديل السياسات الوطنية المتعلقة بالتوظيف.
- أعربت ثلثا الشركات تقريباً عن رغبتها في الحصول على دعم لتعزيز الدمج من خلال الحوافز المالية، والدعم المباشر، وإتاحة المعلومات حول الممارسات الجيدة في التوظيف الدامج، والإرشادات القانونية، والاستشارات الفنية، والبرامج التدريبية.



- تعتبر نصف الشركات أن توفير الترتيبات التيسيرية المعقولة في مكان العمل أمرٌ صعبٌ أو مكلفٌ.
- تجد الشركات الإعاقة الذهنية الأصعب في الدمج، تليها الإعاقة البصرية.
- تحدّد نصف الشركات تقريباً وظائف بعينها تعتبرها مناسبة لحالات معيّنة من الإعاقة.
- تشمل التحديات التي تعيق توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الاعتقاد بارتفاع مخاطر الحوادث، وصعوبة التواصل الفعّال مع الأشخاص ذوي الإعاقة، والتكلفة المالية للترتيبات التيسيرية.
- أبرز السياسات المقترحة لتجاوز هذه التحديات هي تقديم الدعم المالي لأصحاب العمل، وإعداد برامج وسياسات عملية للدمج، وتوفير أنشطة التدريب، وبناء المهارات الفنية، وتقديم الأدوات المساعدة.
- أبدت غالبية الشركات رغبتها في الاستفادة من الدعم المالي والفني لبناء بيئة عمل دامجة.

باء. وجهة نظر الشركات التي لا توظف أشخاصاً ذوي إعاقة

1. السياسات والممارسات

- نحو ثلثي الشركات التي أجابت على الاستبيان¹⁰ لديها خطط لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، معظمها (18 شركة) تعمل حالياً على إعداد سياسات رسمية للدمج والتنوع.
- معظم الشركات التي لا تملك خططاً حالية للتوظيف أوضحت أن غياب هذه الخطط لا يعني رفضها، بل يرتبط بعدم التخطيط المسبق لها، أو بعدم تقدّم أشخاص ذوي إعاقة للوظائف، أو بعوائق مرتبطة بهيئة بيئة العمل وتوفير برامج التأهيل.
- غالبية الشركات لا تشترط خلو المرشحين لوظائف معيّنة من الإعاقة. وأشارت شركتان فقط إلى بعض الاستثناءات في وظائف معيّنة تتطلب جهداً جسدياً أو قدرات ذهنية عالية.

الفرص المتاحة لتعزيز دمج الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل

- توفير الإطار التشريعي والسياساتي الداعم لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل، وتعزيز دور الجهات والآليات الوطنية الداعمة للدمج الاقتصادي، مثل المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، وصندوق التنمية والتشغيل، ولجنة تكافؤ الفرص.
- اهتمام الحكومة والمنظمات غير الحكومية المتزايد بالدمج الاقتصادي من خلال مبادرات وزارة التنمية الاجتماعية، وصندوق الملك عبد الله الثاني للتنمية، والجمعية الأردنية لريادة الأعمال، لتيسير فرص ريادة الأعمال للأشخاص ذوي الإعاقة ولأسرهم.
- التقدم التكنولوجي، ولا سيّما أنّ 65 في المائة من الأشخاص ذوي الإعاقة أعربوا عن سهولة استخدام وسائل التكنولوجيا الحديثة، ما يتيح وصولهم إلى المعلومات والتعليم والتدريب وفرص العمل وبالتالي تمكينهم الاقتصادي.
- زيادة وعي القطاع الخاص بأهمية الدمج، لا سيّما الفوائد المتعددة من توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.

3. التوصيات

بناءً على نتائج دراسة الإسكوا، فيما يلي توصيات لتعزيز دمج الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل، موجّهة إلى الدولة ومنظمات الأشخاص ذوي الإعاقة والجهات المانحة:



ألف. تفعيل التشريعات القائمة وتعديل السياسات غير الدامجة

- التنفيذ الكامل لقانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم (20) لسنة 2017، ولا سيّما تخصيص الموازنات اللازمة، وتفعيل دور الجهات الحكومية في متابعة تنفيذه، والتأكد من تطبيق الكوتا كحد أدنى لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة.
- تعديل السياسات غير الدامجة والتأكد من إدراج بُعد الإعاقة في سياسات التنمية الاقتصادية والاجتماعية ومنها السياسة العامة لريادة الأعمال والخطة الاستراتيجية الوطنية 2021-2025، والاستراتيجية الوطنية للحماية الاجتماعية 2023-2025.



باء. دعم أصحاب الأعمال لتعزيز الدمج في العمل

- توفير برامج تدريبية حول حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، وكيفية التواصل معهم، ومتطلباتهم في العمل، والترتيبات التيسيرية المعقولة.
- زيادة الوعي بقدرات الأشخاص ذوي الإعاقة وإزالة القوالب النمطية التي تخصص لكل نوع إعاقة وظيفة أو مهام محددة، مع التركيز على الإعاقات الذهنية والبصرية والنفسية-الاجتماعية.
- توفير حوافز مالية وضريبية تشجّع القطاع الخاص على توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة ضمن بيئات عمل خالية من العوائق والحواجز، مع ضرورة توفير التقنيات المساعدة للأشخاص ذوي الإعاقة.
- تقديم الدعم الفني في إعداد سياسات وخطط وبرامج خاصة بالتنوع والدمج، واتباع استراتيجيات توظيف محدّدة لجذب متقدّمين من الأشخاص ذوي الإعاقة، خاصة النساء.
- التشجيع على توفير ترتيبات تيسيرية معقولة مثل المرونة في ساعات العمل، وخيار العمل عن بعد حسب الاقتضاء، وتوفير أدوات وأجهزة تكنولوجية مساعدة.
- إتاحة معلومات وموارد حول الممارسات الجيدة في التوظيف الدامج.



جيم. تعزيز سبل الإتاحة وإمكانية الوصول

- توفير وسائل نقل عامة مجهزة وميسورة التكلفة خاصة في المناطق شبه الحضرية تساعد الأشخاص ذوي الإعاقة على الوصول إلى أماكن العمل.
- تيسير وصول الأشخاص ذوي الإعاقة إلى المعلومات بشأن فرص العمل، وتوفير الدعم اللازم لهم في عملية البحث عن عمل والتقدم له.
- تجهيز المباني والمواقع الإلكترونية لاستخدام الأشخاص ذوي الإعاقة.



دال. تعزيز العمل الدامج من خلال الدعم والتدريب

- توفير برامج تدريبية للأشخاص ذوي الإعاقة لرفع مهاراتهم اللازمة لسوق العمل، وتمكينهم من تحديد أنواع الترتيبات التيسيرية التي تلبي متطلباتهم الفردية، وتعريفهم على آليات المطالبة بها.
- تطوير خدمات الدعم المرتبط بالتمكين الاقتصادي وإتاحتها في كل المناطق، خصوصاً المناطق الريفية.
- الاهتمام بالمرأة ذات الإعاقة ومراعاة خصوصيتها من خلال توفير تدريبات متخصصة لها، بالإضافة إلى تدريبات متاحة للكافة وللأشخاص ذوي الإعاقة الباحثين عن فرص عمل/بدء مشروع.



هاء. تشجيع ريادة الأعمال

- تيسير وصول الأشخاص ذوي الإعاقة إلى المعلومات والموارد المتعلقة بريادة الأعمال، بما في ذلك المنصات الإلكترونية وخدمات الدعم المتاحة.
- توفير تدريب عالي الجودة للأشخاص ذوي الإعاقة الراغبين في تأسيس مشاريعهم الخاصة، بما في ذلك التدريب على إدارة الأعمال، وريادة الأعمال، وتطوير المهارات الشخصية والقدرة على استخدام وسائل التكنولوجيا الحديثة.
- تبسيط إجراءات ومتطلبات تسجيل الأعمال وتسهيل الحصول على التراخيص من الجهات الرسمية.
- توفير آليات تمويل ميسرة للمشاريع الصغيرة والمتوسطة التي يقودها أشخاص ذوو إعاقة.



واو. تفعيل دور منظمات المجتمع المدني

- دعم منظمات الأشخاص ذوي الإعاقة لتمكينها من تقديم المزيد من خدمات الدعم المرتبطة بالدمج الاقتصادي وخاصة في المناطق الريفية.
- زيادة التعاون بين منظمات الأشخاص ذوي الإعاقة، والمؤسسات الحكومية، والجمعيات الأهلية، للعمل معاً على دمج الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل.



زاي. جمع البيانات والرصد والتقييم

- جمع البيانات: دعم الجهات التنفيذية، من خلال وكالات الأمم المتحدة المتخصصة والمنظمات الدولية، لبناء قواعد بيانات رسمية دقيقة ومحدثة ودورية متعلقة بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، تشمل أعداد العاملين والعاطلين عن العمل والباحثين عنه، وأعداد المصنّفين ضمن البطالة المقنعة، مع التصنيف حسب الإعاقة والجنس والعمر والمنطقة السكنية ونوع العمل ومكان العمل وخدمات التمكين الاقتصادي المختلفة التي استفادوا منها.
- رصد التقدم وتقييم السياسات: وضع آليات لرصد التقدم المحرز في دمج الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل، وتقييم فاعلية السياسات والبرامج القائمة، وإجراء التعديلات اللازمة وفقاً للبيانات التي تُجمع دورياً.

الحواشي

1. حسابات الإسكوا بناءً على تعداد السكان والمساكن 2015 في الأردن.
2. المرجع نفسه.
3. المرجع نفسه.
4. حسابات الإسكوا بناءً على تعداد السكان والمساكن 2015 في الأردن، Jordan, Department of Statistics and International Labour Organization, Statistical Bulletin of Social Protection Indicators in Jordan: 2020-2021 (2023).
5. بسبب محدودية البيانات المتاحة حول إنتاجية الأشخاص ذوي الإعاقة الفعلية وتكاليف الدمج، تستند حسابات الإسكوا إلى التقدير الأعلى للخسائر المحتملة وإلى افتراضات أساسية، أبرزها أن جميع الأشخاص ذوي الإعاقة يمكن دمجهم في سوق العمل دون إزاحة العمالة القائمة (no crowding out effect) ودون تكاليف إضافية على بيئة العمل، وأن جميع غير العاملين منهم ("المفقودون من قوة العمل") سيكسبون الدخل نفسه الذي يكسبه الأشخاص ذوو الإعاقة العاملون حالياً (بناءً على بيانات مسح العمالة والبطالة لعام 2023).
6. تضمن الاستبيان الأول الموجه للأشخاص ذوي الإعاقة عيّنة من 147 فرداً، في حين شمل الاستبيان الثاني الموجه لشركات القطاع الخاص في الأردن 14 شركة توظف أشخاصاً ذوي إعاقة و32 شركة لا توظفهم. وتعتمد هذه الورقة على نتائج هذين الاستبيانين. ولا يمكن تعميم هذه النتائج إحصائياً على المجتمع ككل، وقد استخدمت لتقديم فهم نوعي أولي للأولويات والتحديات التي تواجه هذه الفئة، سواء من وجهة نظر أفرادها أو من وجهة نظر أصحاب العمل.
7. شارك في الاستبيان 147 شخصاً من ذوي الإعاقة.
8. أجابت على الاستبيان 14 شركة توظف أشخاصاً ذوي إعاقة وتعمل في قطاعات متعددة هي: الصناعة التحويلية (5 شركات)، أنشطة الخدمات الأخرى (3)، التعليم (2)، المعلومات والاتصالات (2)، النقل والتخزين (1)، وأنشطة الإقامة والخدمات الغذائية (1). ومن هذه الشركات 11 شركة وطنية و3 شركات متعددة الجنسيات. ووفق التشريعات الوطنية، تُصنّف معظم الشركات (12 شركة) كمشاريع صغيرة ومتوسطة الحجم، ويتراوح عدد الموظفين فيها بين أقل من 25 وأكثر من 250 موظفاً.
9. المقصود بالترتيبات التيسيرية المعقولة: التعديلات في البيئة المادية و/أو الوقت و/أو الإجراءات لتوفير بيئة خالية من العوائق المادية والحواجز السلوكية للأشخاص ذوي الإعاقة، على ألا يترتب على توفير تلك الترتيبات ضرر غير متناسب لجهة العمل، وذلك وفقاً لمعايير وضوابط موضوعية تضعها جهات متخصصة يشارك فيها الأشخاص ذوو الإعاقة ومنظماهم.
10. أجابت على الاستبيان 32 شركة تعمل في قطاعات متعددة هي: أنشطة الخدمات الأخرى (18 شركة)، والصناعة التحويلية (5)، والمعلومات والاتصالات (3)، والنقل والتخزين (2)، والفنون والترفيه والترويج (2)، والزراعة والحراجة وصيد الأسماك (1)، وتجارة الجملة والتجزئة وإصلاح المركبات (1). ومن هذه الشركات 28 شركة وطنية و4 شركات متعددة الجنسيات. ووفق التشريعات الوطنية، تُصنّف معظمها كمشاريع صغيرة ومتوسطة الحجم (مجموع 30 شركة، بينها 22 شركة صغيرة يقل عدد موظفيها عن 25)، وشركتان فقط من الشركات الكبيرة.



ازدهار البلدان كرامة الإنسان



رؤيتنا: طاقات وابتكار، ومنطقتنا استقرار وعدل وازدهار

رسالتنا: بشغف وعزم وعمل: نبكّر، نتج المعرفة، نقدّم المشورة، نبني التوافق، نوأكب المنطقة العربية على مسار خطة عام 2030.

يداً بيد، نبني غداً مشرقاً لكل إنسان.

www.unescwa.org

2500724A

