

سياسات تشغيل الأشخاص المعوقين في الأردن بين النظرية والتطبيق

إعداد
محمد حسني أبو ملحم

المشرف
الدكتور محمد أحمد العربي

قدمت هذه الأطروحة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الدكتوراه في
علم الاجتماع

كلية الدراسات العليا
الجامعة الأردنية

تعتمد كلية الدراسات العليا
هذه النسخة من الرسالة
التوقيع: التاريخ: ٢٠١٠/٥/٢٤

أيار ، ٢٠١٠

قرار لجنة المناقشة

نوقشت هذه الأطروحة (سياسات تشغيل الأشخاص المعوقين في الأردن بين النظرية والتطبيق)
وأجيزت بتاريخ ٢٠١٠/٥/

التوقيع


.....

.....

.....

.....
د. فادى الخطيب

أعضاء لجنة المناقشة

- الدكتور محمد احمد العربي ، مشرفاً أستاذ مشارك - علم الاجتماع
الدكتور حلمي خضر ساري ، عضواً أستاذ - علم اجتماع
الدكتور خليل نمر درويش ، عضواً أستاذ - علم الاجتماع
الدكتور فاكراً محمد الغرابية ، عضواً أستاذ مساعد - عمل اجتماعي -
جامعة البلقاء التطبيقية

تعتمد كلية الدراسات العليا
هذه النسخة من الرسالة
التوقيع: التاريخ: ٢٠١٠/٥/٥

الإهداء

إلى روح والدي سقاه الله من شأبيب رحمته وغفرانه.
إلى ينبوع الرحمة والحنان ورمز المحبة والعطاء أُمي الغالية.
التي أثرت تربيّتي ورعتي طفلاً وغرست فيّ حب الخير والعلم والعمل ، وتعهّدتي بالنصح
والدعوات رجلاً وتحملت المتاعب والسهر وغمرتني حباً فلها من عظيم الإجلال ووافر الاحترام
وخالص الوفاء.
إلى زوجتي الغالية ، التي شاطرتني الحياة ، حلّوها ومرها والتي صدقت الود و أوفت العهد
وكانت خير زوجة وخير أم.
إلى من كانت لي " نوراً بعد ظلمه ونعمة بعد بؤس " وشحذت بشقاوتها الهمة وغمرتني حباً
وأملأ ابنتي الغالية مروءة حفظها الله.
إلى كل من اصطفاه الله وابتلاه وصبر فأحتسب وعمل فأتقن.

الشكر والتقدير

لا يسعني بعد أن منّ الله -تبارك وتعالى- عليّ بإكمال هذه الأطروحة إلا أن ألهج بالثناء والحمد لله العليّ القدير صاحب الفضل على ما وفقني إليه من اختياري لموضوع الأطروحة ، وما يسره لي وسهله علي من جمع مادتها العلمية وصياغتها حتى ظهرت إلى حيز الوجود بما هي عليه.

ولا يفوتني أن أتوجه بالشكر والتقدير والعرفان بالجميل إلى الدكتور محمد أحمد العربي على رعايته واهتمامه الذين غمرني بهما وتفضله بالإشراف على هذه الأطروحة وما تبع ذلك من جهد ووقت كبيرين وعلى ما أبداه من آراء سديدة وملاحظات مفيدة أعاننتني على بلوغ المقصود فجزاه الله عني خير الجزاء.

وأخص بالشكر والتقدير أعضاء لجنة المناقشة الأستاذ الدكتور حلمي خضر ساري رئيس قسم علم الاجتماع في الجامعة الأردنية والأستاذ الدكتور خليل نمر درويش والدكتور فاكر محمد الغرابية رئيس قسم الخدمة الاجتماعية في جامعة البلقاء التطبيقية ، لتفضلهم بمناقشة هذه الأطروحة وتحمل أعباء قراءتها وتصويبها وإظهارها بشكل علمي أفضل وعلى ما أبدوه من توجيهات سديدة ونصائح مفيدة أثرت الأطروحة بالنفع والفائدة ، سائلاً الله العلي القدير أن يجزيهم جميعاً عني خير الجزاء.

ولا يفوتني أن أتقدم بجزيل شكري وعظيم امتناني إلى صاحبي السمو الملكي الأمير رعد بن زيد كبير الأمناء رئيس المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين ونجله الأمير مرعد رئيس الهيئة الهاشمية للمصابين العسكريين لرعايتهما المتواصلة ومتابعتهما الحثيثة وحرصهما على الارتقاء بشؤون الأشخاص المعوقين في الأردن.

كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى مديري وعاملي المؤسسات هدف البحث الحكومية والخاصة والى كوادرها الإدارية على مساعدتهم وتعاونهم خلال إعداد هذه الأطروحة.

وأتوجه بالشكر والتقدير الخالصين لكل من ساهم في إخراج هذه الأطروحة إلى حيز الوجود وأخص بالذكر أخي وقdotي الدكتور عبد الرحمن على توجيهاته ومتابعته ، والأستاذ زكريا العنوم على ما بذله من جهد موصول في متابعة الأطروحة وتدقيقها وابنة الأخت إسلام العنوم على جهدها المميز في طباعتها ، وإلى أخي الأصغر عقله أبي مالك على جهده الموصول في مرافقتي طيلة فترة الدراسة ، فلهم جميعاً كل الشكر والتقدير والعرفان.

قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع
أ	تفويض
ب	قرار لجنة المناقشة
ج	الإهداء
د	الشكر والتقدير
هـ	قائمة المحتويات
ح	قائمة الجداول
ي	قائمة الملاحق
ك	قائمة الاختصارات
ل	الملخص باللغة العربية
١	الفصل الأول: ١ . مدخل إلى الدراسة
١	١ . ١ . تمهيد
٥	١ . ٢ . مشكلة الدراسة
٧	١ . ٣ . أهمية الدراسة
٧	١ . ٣ . ١ . مبررات اختيار الفترة الزمنية لهذه الدراسة
٨	١ . ٤ . أهداف الدراسة
٨	١ . ٥ . الدراسات السابقة
٩	١ . ٥ . ١ . الدراسات العربية
١١	١ . ٥ . ٢ . الدراسات الأجنبية
١٤	١ . ٦ . ما يميز هذه الدراسة عن غيرها
١٥	١ . ٧ . تساؤلات الدراسة
١٥	١ . ٨ . مفاهيم الدراسة ومصطلحاتها
١٩	الفصل الثاني: ٢ . تشغيل الأشخاص المعوقين
١٩	٢ . ١ . تشغيل الأشخاص المعوقين
٢٢	٢ . ١ . ١ . مفهوم التشغيل
٢٤	٢ . ١ . ٢ . المبادئ الأساسية في تشغيل الأشخاص المعوقين
٢٥	٢ . ١ . ٣ . الأبعاد النفسية والاجتماعية لتشغيل الأشخاص المعوقين
٢٧	٢ . ١ . ٤ . نظرة الإسلام إلى الإعاقة وتشغيل المعوقين
٣٠	٢ . ١ . ٥ . نظرة المجتمع إلى تشغيل المعوقين
٣١	٢ . ٢ . القوانين والتشريعات المتعلقة بتشغيل الأشخاص المعوقين
٣٥	٢ . ٢ . ١ . حقوق المعوقين في الإعلانات والمواثيق الدولية
٣٦	٢ . ٢ . ٢ . بعض القوانين والتشريعات العالمية
٤٠	٢ . ٢ . ٢ . ١ . معايير منظمة العمل الدولية
٤١	٢ . ٢ . ٢ . ٢ . المرجعية الحقوقية في القوانين والتشريعات الدولية لتأهيل وتشغيل الأشخاص المعوقين
٤٣	٢ . ٢ . ٣ . بعض القوانين والتشريعات العربية المتعلقة بتشغيل الأشخاص المعوقين

٥٨	٣. ٢. مقترحات لتسهيل تشغيل الأشخاص المعوقين وخلق فرص عمل لهم
٦٢	٤. ٢. الحوافز والتقنيات التكيفية التي ينبغي تقديمها لتحقيق اندماج الأشخاص المعوقين وظيفيا واجتماعيا
٦٧	٥. ٢. خدمات التأهيل و التدريب المهني المقدمة للأشخاص المعوقين
٦٧	٢. ٥. ١. خدمات التأهيل
٨٠	٢. ٥. ٢. التدريب المهني
٨١	٢. ٥. ٢. ١. المبادئ الأساسية في التدريب المهني
٨٢	٢. ٥. ٢. ٢. مجالات التدريب المهني
٨٣	٢. ٥. ٢. ٣. اختيار المرشحين للتدريب المهني
٨٧	٢. ٥. ٢. ٤. التوجيه المهني
٨٩	٢. ٥. ٣. برامج العمل لتأهيل النساء المعوقات مهنيا واجتماعيا
٨٩	٢. ٥. ٣. ١. المشاكل والصعوبات التي تواجه تأهيل وتدريب وتشغيل النساء المعوقات
٩١	٢. ٥. ٤. دور التأهيل والتدريب المهني في التنمية الاجتماعية والاقتصادية
٩٢	٢. ٦. الحوافز والتقنيات التكيفية
٩٥	٢. ٧. خدمات التشغيل و المتابعة
٩٨	٢. ٨. معوقات تشغيل الأشخاص المعوقين
٩٩	٢. ٩. نماذج ناجحة وظيفيا من الأشخاص المعوقين
١١٧	الفصل الثالث: ٣. المعوقون والتشغيل في الأردن
١٢٢	٣. ١. واقع الإعاقات في الأردن
١٢٢	٣. ١. ١. المسوحات والإحصاءات والبيانات
١٢٦	٣. ١. ٢. عوامل تباين نسبة المعوقين في الأردن
١٢٦	٣. ٢. حجم الإعاقات في الأردن وتوزيعها
١٢٨	٣. ٣. الأسس المتبعة في تشغيل المعوقين في الأردن
١٣٠	٣. ٤. أهم الجهات التي ترعى المعوقين في الأردن
١٣١	٣. ٤. ١. وزارة التنمية الاجتماعية
١٣٣	٣. ٤. ٢. وزارة العمل (مؤسسة التدريب المهني)
١٣٤	٣. ٤. ٣. وزارة التربية والتعليم
١٣٨	٣. ٤. ٤. وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
١٤١	٣. ٤. ٥. وزارة الصحة
١٤٣	٣. ٤. ١. ٥. الخدمات الصحية والوقائية
١٤٥	٣. ٤. ٦. الهيئة الهاشمية للمصابين العسكريين
١٤٥	٣. ٤. ٧. مؤسسات المجتمع المدني والقطاع التطوعي
١٥٠	٣. ٤. ٨. المنظمات الدولية العاملة في الأردن
١٥١	٣. ٤. ٩. المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين
١٥٢	٣. ٥. القوانين والتشريعات المتعلقة بتشغيل المعوقين في الأردن
١٥٣	٣. ٥. ١. الدستور الأردني
١٥٤	٣. ٥. ٢. قانون رعاية المعوقين الأردني رقم ١٢ لسنة ١٩٩٣
١٥٥	٣. ٥. ٣. الإستراتيجية الوطنية للأشخاص ذوي الإعاقات ٢٠٠٧ - ٢٠١٥
١٥٨	٣. ٥. ٤. قانون حقوق الأشخاص المعوقين رقم ٣١ لسنة ٢٠٠٧

١٦١	٣ . ٦ . الخصائص الاجتماعية
١٦١	٣ . ٦ . ١ بعض النظريات الاجتماعية المفسرة لظاهرة الإعاقة ووظائفها الاجتماعية والنفسية
١٦٤	٣ . ٦ . ٢ تكافؤ الفرص والعناية بالحياة العامة للمعوقين
١٦٥	٣ . ٦ . ٣ المراكز والمؤسسات المزودة للخدمات الحكومية وغير الحكومية
١٦٧	٣ . ٧ . الإعلام والتوعية
١٦٩	٣ . ٧ . ١ الصورة النمطية التي ترسمها الصحف اليومية للمعوقين
١٧٠	٣ . ٨ . رياضة الأشخاص المعوقين
١٧٣	٣ . ٩ . الخصائص الاقتصادية
١٧٦	٣ . ٩ . ١ التأهيل وإعادة التأهيل والخدمات المساندة
١٧٨	٣ . ١٠ . الخصائص الجغرافية
١٧٩	٣ . ١١ . التواصل والتسهيلات البيئية
١٨١	٣ . ١١ . أهم المشكلات التي تعترض المعوقين فيما يتعلق بالتسهيلات البيئية
١٨٤	٣ . ١٢ . بعض الامتيازات التي يتمتع بها المعوقون في الأردن
١٨٥	٣ . ١٣ . بعض فرص العمل المتاحة محلياً للمعوقين
١٩٠	٣ . ١٤ . بعض معوقات التأهيل المهني وتشغيل المعوقين في الأردن
١٩٦	الفصل الرابع: ٤ . الطريقة والإجراءات
١٩٦	٤ . ١ . منهجية الدراسة
١٩٦	٤ . ٢ . مجتمع الدراسة
١٩٧	٤ . ٣ . وسائل جمع البيانات
١٩٧	٤ . ٣ . ١ . السجلات والتقارير الرسمية
١٩٧	٤ . ٣ . ٢ . الاستبانة
١٩٨	٤ . ٣ . ١ . ٢ . بناء الاستبانة
٢٠١	٤ . ٣ . ٢ . ٢ . اختبارات صدق أدوات الدراسة وثباتها
٢٠٢	٤ . ٤ . متغيرات الدراسة
٢٠٣	٤ . ٥ . إجراءات تطبيق الدراسة
٢٠٤	٤ . ٦ . المعالجة الإحصائية
٢٠٥	٥ . الفصل الخامس: عرض البيانات وتحليلها
٢٢٩	الفصل السادس: ٦ . مناقشة النتائج والتوصيات
٢٢٩	٦ . ١ . مناقشة النتائج
٢٣٨	٦ . ٢ . التوصيات
٢٤٠	٧ . المصادر والمراجع
٢٤٠	٧ . ١ . المراجع العربية
٢٤٩	٧ . ٢ . المراجع الأجنبية
٢٥٠	٨ . الملاحق
٢٧٣	ملخص باللغة الإنجليزية

قائمة الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
١	أعداد المؤسسات ومراكز التربية الخاصة وتوزيعها حسب نوع الإعاقة والخدمة	١٦٥
٢	توزيع أفراد مجتمع الدراسة من عاملين ومشغلين ٢٠٠٧-٢٠٠٩ تبعاً لجهة التشغيل	٢٠٥
٣	توزيع المدراء وأصحاب العمل (المشغلون) حسب المؤهل التعليمي	٢٠٥
٤	توزيع المشغلين حسب المسمى الوظيفي	٢٠٥
٥	توزيع المشغلين حسب مشاركتهم في اختيار العاملين في مؤسساتهم	٢٠٦
٦	توزيع المشغلين حسب نشاط المؤسسة	٢٠٦
٧	توزيع المشغلين حسب نوع المؤسسة	٢٠٦
٨	توزيع المشغلين حسب عدد الموظفين العاملين في المؤسسة	٢٠٧
٩	توزيع المشغلين حسب إتباعهم سياسة الفرص المتكافئة في التشغيل	٢٠٧
١٠	توزيع المشغلين حسب التزام مؤسساتهم بالقوانين والتشريعات المتعلقة بتشغيل الأشخاص المعوقين	٢٠٧
١١	توزيع المشغلين حسب شمول الأشخاص المعوقين في سياسة التشغيل في المؤسسة	٢٠٨
١٢	توزيع المشغلين حسب آرائهم في تشغيل الأشخاص المعوقين	٢٠٨
١٣	توزيع المشغلين حسب الطرق المتبعة في تشغيل الأشخاص المعوقين	٢٠٨
١٤	توزيع المشغلين حسب مبررات عدم تشغيل الأشخاص المعوقين	٢٠٩
١٥	توزيع المشغلين حسب تلقي مؤسساتهم دعماً مادياً من جهات حكومية أو خاصة يشجع على تشغيل الأشخاص المعوقين	٢٠٩
١٦	توزيع المشغلين حسبما تتخذه مؤسساتهم من خطوات لدعم الأشخاص المعوقين العاملين فيها	٢٠٩
١٧	توزيع المشغلين حسب الأعباء المادية الإضافية المباشرة بسبب الخطوات التي اتخذتها لدعم الأشخاص المعوقين	٢١٠
١٨	توزيع المشغلين حسب الفوائد التي تعود على مؤسساتهم من تشغيل الأشخاص المعوقين	٢١٠
١٩	توزيع المشغلين حسب مستوى تلقي مؤسساتهم دعماً معلوماتياً وتقنياً لتشغيل الأشخاص المعوقين	٢١١
٢٠	توزيع المشغلين حسب نوع الدعم المعلوماتي والتقني الذي تتلقاه مؤسساتهم	٢١١
٢١	توزيع المشغلين حسب الجهات الداعمة لمؤسساتهم	٢١٢
٢٢	توزيع المشغلين حسب معرفتهم بالإستراتيجية الوطنية للأشخاص ذوي الإعاقة	٢١٢
٢٣	توزيع المشغلين حسب معرفتهم بقانون حقوق الأشخاص المعوقين رقم ٣١ لسنة ٢٠٠٧	٢١٢

٢١٣	توزيع المشغلين حسب تواصلهم مع الجهات المعنية بتنفيذ القوانين والتشريعات المتعلقة بتشغيل الأشخاص المعوقين	٢٤
٢١٣	توزيع المشغلين حسب نوع الإعاقة للأشخاص الذين تم تشغيلهم في مؤسساتهم	٢٥
٢١٣	توزيع المشغلين حسب مدى رضاهم عن العاملين في مؤسساتهم من الأشخاص المعوقين	٢٦
٢١٤	توزيع المشغلين حسب التزام مؤسساتهم بالنسبة المحددة (الكوتا) لتشغيل الأشخاص المعوقين الواردة في قانون حقوق الأشخاص المعوقين رقم ٣١ لسنة ٢٠٠٧	٢٧
٢١٤	توزيع المشغلين حسب نسبة فرص العمل المتوافرة لدى مؤسساتهم للأشخاص المعوقين	٢٨
٢١٤	توزيع الأشخاص المعوقين العاملين حسب الجنس	٢٩
٢١٥	توزيع الأشخاص المعوقين العاملين حسب العمر	٣٠
٢١٦	توزيع الأشخاص المعوقين العاملين حسب المؤهل التعليمي	٣١
٢١٦	توزيع الأشخاص المعوقين العاملين حسب المحافظة	٣٢
٢١٧	توزيع الأشخاص المعوقين العاملين حسب نوع الإعاقة	٣٣
٢١٧	توزيع الأشخاص المعوقين العاملين حسب درجة الإعاقة	٣٤
٢١٧	توزيع الأشخاص المعوقين العاملين حسب جهة التشغيل	٣٥
٢١٨	توزيع الأشخاص المعوقين العاملين حسب طبيعة العمل	٣٦
٢١٨	توزيع الأشخاص المعوقين العاملين حسب نشاط المؤسسة	٣٧
٢١٩	توزيع الأشخاص المعوقين العاملين حسب مستوى الدخل	٣٨
٢١٩	توزيع الأشخاص المعوقين العاملين حسب نوع الأعمال التي يمارسونها في المؤسسة	٣٩
٢٢٠	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأهم القوانين والتشريعات المتعلقة بتشغيل الأشخاص المعوقين في الأردن مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية	٤٠
٢٢١	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمدى التزام المؤسسات الرسمية والخاصة بهذه القوانين والتشريعات مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية	٤١
٢٢٢	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لواقع تشغيل الأشخاص المعوقين في الأردن مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية	٤٢
٢٢٣	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للتحديات التي تعترض تشغيل الأشخاص المعوقين مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية	٤٣
٢٢٦	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدور الحكومة الأردنية في تشجيع أرباب العمل على تشغيل الأشخاص المعوقين والآليات المتبعة لتحقيق ذلك مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية	٤٤

قائمة الملاحق

الصفحة	موضوع الملحق	الرقم
٢٥٠	استبانه المدراء وأصحاب العمل (المشغلون)	١
٢٥٩	استبانه العاملين	٢
٢٦٥	كتاب من الجامعة الأردنية إلى المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين	٣
٢٦٦	كتاب من الجامعة الأردنية إلى وزارة التنمية الاجتماعية	٤
٢٦٧	كتاب من الجامعة الأردنية إلى ديوان الخدمة المدنية	٥
٢٦٨	كتاب من الجامعة الأردنية إلى وزارة العمل	٦
٢٦٩	كتاب من وزارة العمل إلى مدراء التشغيل ومدراء عمل المديریات	٧
٢٧٠	كتاب من الجامعة الأردنية لمن يههم الأمر	٨

قائمة الاختصارات

- ***ADA:** Americans with Disabilities Act. القانون الخاص بالأمريكان ذوي الإعاقة
- ***ESCWA:** Economic and Social Commission for Western Asia.
اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا
- ***G.P.S:** Global positioning System. نظام تحديد المواقع العالمي
- ***H.L.F:** HolyLand Foundation. مؤسسة الأراضي المقدسة
- ***IDEA:** Individuals with Disabilities Education Act. قانون التربية للأفراد ذوي الإعاقة
- ***ILO:** International Labor Organization. منظمة العمل الدولية
- ***SFIR:** Swedish Foundation for Individual Relief. المؤسسة السويدية للإغاثة الفردية
- ***SPSS:** Statistical Package for Social Sciences. الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية
- ***TOEFL:** Test of English as a Foreign Language. امتحان اللغة الإنجليزية كلغة أجنبية
- ***UNDP:** United Nations Development Program برنامج الأمم المتحدة الإنمائي
- ***UNESCO:** United Nations Educational Scientific and Cultural Organization.
منظمة التربية والعلوم والثقافة التابعة لهيئة الأمم المتحدة
- ***UNICEF:** United Nations International Children's Emergency Fund.
صندوق رعاية الطفولة التابع لهيئة الأمم المتحدة
- ***UNRWA:** United Nations Relief and Work Agency .
وكالة غوث وتشغيل اللاجئين التابع لهيئة الأمم المتحدة
- ***WHO:** World Health Organization. منظمة الصحة العالمية

سياسات تشغيل الأشخاص المعوقين في الأردن بين النظرية والتطبيق

إعداد

محمد حسني أبو ملحم

المشرف

الدكتور محمد احمد العربي

ملخص

هدفت الدراسة الحالية إلى مناقشة سياسات تشغيل الأشخاص المعوقين في الأردن من خلال التعرف إلى القوانين والتشريعات المتعلقة بهم ومدى التزام المؤسسات بذلك والتعرف إلى أهم معوقات التشغيل ودور الحكومة في تشجيع المشغلين مقارنةً بسياسات التشغيل المتبعة في بعض الدول الغربية والعربية ، ولتحقيق أهداف هذه الدراسة تم استخدام منهج المسح الاجتماعي الشامل باستخدام إستبانتين صممتا لهذه الغاية والرجوع إلى الدراسات السابقة النظرية والعملية . حيث يتكون مجتمع الدراسة من الأشخاص المعوقين الذين تتراوح أعمارهم ما بين ١٥ و ٦٤ سنة الذين تم تشغيلهم خلال العامين (٢٠٠٧ - ٢٠٠٩) وعددهم ٦١٢ و ١١٣ مشغلاً . وأظهرت الدراسة أن معرفة المشغلين بالقوانين والتشريعات المتعلقة بتشغيل الأشخاص المعوقين وقدرتهم على الدفاع عن حقوقهم كبيرة ، ونسبة التزام المؤسسات بكوتا التشغيل متدنية وأن أعلى نسبة تشغيل للمعوقين هي عن طريق ديوان الخدمة المدنية ، و المؤسسات الحكومية هي الأكثر استقطاباً لهم ، والنسبة الأكبر منهم هي من الذكور ، وأن أعلى نسبة عاملين منهم توجد في إقليم الشمال يليه الوسط ثم الجنوب باستثناء عمان ، وأعلى نسبة تشغيل هي للمعوقين حركياً وأدناها للمعوقين عقلياً ، كما أن العمل يوفر لأسرهم الطمأنينة على مستقبلهم ، والمجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين هو أكثر الجهات دعماً للمؤسسات المشغلة لهم ، إضافة إلى أن هناك تبايناً بين سياسات التشغيل المتبعة في بعض الدول الغربية والعربية ؛ فسياسات التشغيل في الدول الغربية تركز على التأهيل الشامل في حين تتفق التشريعات العربية على إقرار ذلك الحق لهم ، ولا توجد في الأردن معايير ثابتة في مراكز التأهيل والتشغيل ، إضافة إلى أن تفعيل التشريعات العامة الأردنية لم يكن في صالح المعوقين .

وبناء على نتائج الدراسة ، توصي الدراسة بالتأكيد على دور المجلس الأعلى كجهة معتمدة ومخولة بالتنسيق مع كافة الجهات المعنية بشؤون المعوقين وضرورة إجراء مسح شامل لهم ليتمكن المجلس من تأسيس بنك للمعلومات ، وبتزويد المؤسسات المعنية بالإعاقة بالتقنيات التكيفية اللازمة وإخضاع أفرادها لدورات تدريبية ، وبتعديل قانون العمل رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ بما يتفق مع قانون حقوق الأشخاص المعوقين رقم ٣١ لسنة ٢٠٠٧ فيما يتعلق بنسبة تشغيلهم وبتفعيل دور الإعلام في التوعية بشؤونهم وتشجيع تبادل الخبرات مع دول العالم الأخرى وشمول جميع المعوقين بالضمان الاجتماعي والتأمين الصحي .

الفصل الأول

١ . مدخل إلى الدراسة

١ . ١ تمهيد

لم يخل أي مجتمع إنساني من وجود الإعاقة بين أفرادها غير أن النظرة إلى المعوق كانت مختلفة من مجتمع إلى مجتمع ومن زمن إلى آخر. وقد أشارت كتب التاريخ إلى أن "منفتح الأول" ملك مصر سنة ١٢٠٠ ق.م قام بعزل آلاف من المجذومين والمقطوعة أيديهم والمصابين بداء والحمقى (البستاني ، ١٩٧٧ : ٩٨) من بني إسرائيل في محاجر خاصة ثم أسكنهم بعد ذلك في مدينة "تانيس" بشمال الدلتا الشرقي التي كانت خالية بعد طرد الهكسوس منها ليحكم الحصار عليهم لأن تانيس كانت ذات أسوار يمكن السيطرة عليها ، ويقال إن استفحال المرض بين بني إسرائيل كان من بين الأسباب التي دفعت الفراعنة لطردهم من مصر (درنيقة ، ١٩٨٤ : ١٧).

وقد دلت تماثيل قدماء المصريين التي خلفوها لملوكهم وعظمائهم أن " اخناتون " كان مصابا بالإستسقاء ، وقال بعض المؤرخين إنه كان أيضا مصابا بالصرع ، لكن هاتين الإعاقنتين لم تؤثرا على منزلته بين أتباعه.

وعند اليونانيين القدماء فقد دعا الفيلسوف اليوناني أفلاطون (٤٢٧ - ٣٤٧ ق.م) إلى أرستقراطية العقل والجسم في دعوته للمدينة الفاضلة ، وقال بوجود التخلص من المعوقين ونفيهم خارج مدينته لأن وجودهم وتناسلهم يؤديان إلى إضعافها ؛ ولكي تكون مدينته فاضلة فيجب أن تقتصر على القادرين والأذكىاء كي تبقى وتصمد في وجه أعدائها.

وفي اسبرطة اليونانية ونتيجة للتربية العسكرية السائدة والتي فرضتها العداوة والمنافسة مع المدن المحيطة بها وبخاصة أثينا كان التعامل مع المعوق قاسيا إذ كان القانون ينص على التخلص منه بتعريضه للبرد القارص أو بإلقائه في نهر أورتاس لأن النظام الحربي المعمول به يفرض على المجتمع أن يكون مستعدا في كل لحظة.(عبد الرحيم واحمد ، ١٩٧٩ : ٩٤،٩٣).

وفي بلاد الرومان كانت التقاليد الدينية تقضي بوضع الطفل عقب ولادته عند قدمي والده فان رفعه إلى صدره أصبح فردا من الأسرة وان لم يفعل لسبب تشوه خلقه في الطفل يترك في وسط الطريق ليلقى مصيره ، إضافة إلى ذلك فان الرومان كانوا يتخلصون من الطفل الأصم لاعتقادهم أنه أبله ولا يفهم شيئا . وظل القانون الروماني مجحفا بحق الأصم واصفا إياه بالبلاهة والحمق إلى أن جاء المشرع "جستينيان" الروماني ففرق بين الأصم بالولادة والأصم الذي فقد السمع بعد معرفته الكلام ، فحرم الفئة الأولى من حقوقها المدنية مقابل إعفائها من الواجبات غير أنه لم يحرمها من حق الزواج . ويذكر أن القانون الانكليزي ظل لفترة ليست بعيدة شبيها بقانون جستينيان من حيث تمييزه بين هاتين الفئتين من الصم ومن حيث حرمانه لفئة الصم بالولادة من الحقوق والواجبات (عبد الرحيم وأحمد ، ١٩٧٩ : ٩٤) .

وفي الشرق كان حظ المعوق أفضل بكثير من حظه في أوروبا لوجود ديانات ساهمت في هذا التحول ، فالديانة اليهودية رأت أن حدوث الإصابة بالصمم أو الإعاقة هو بإرادة الله لذا حرمت سب الأصم أو لعنه (عبد الرحيم وأحمد ، ١٩٧٩ : ٢١٣) . والديانة البوذية جعلت الأصم من أبناء بوذا ، ولهذا أوجبت مساعدته بغية التقرب من بوذا .

وفي الديانة المسيحية تبدلت نظرة الناس إلى المعوقين نتيجة لما دعت إليه من محبة ورحمة ولأن الإنسان هو صورة الله على الأرض وما يصنعه الإنسان من أجل أخيه الإنسان يكون قد صنعه من أجل الله . فقد قال نبي الله عيسى عليه السلام : "الحق أقول لكم بما أنكم لم تفعلوا بإخوتي هؤلاء الأصاغر فيني لم تفعلوا" (متى ، الإصحاح ٢٥ : ٤٥) إضافة إلى ذلك نرى أن المسيح بسط رحمته وشفى الأبرص والأعمى بإذن الله وقد أجاب عيسى عليه السلام عند سؤال تلاميذه له عندما رأوا شخصا أعمى "يا معلم من أخطأ ؟ هذا أم أبواه حتى ولد أعمى فأجابهم "لا هذا أخطأ ولا أبواه لكن لتظهر أعمال الله فيه ." (يوحنا ، الإصحاح التاسع : ٢-٣) مما يعني أن الاهتمام بالشخص المعوق أمر واجب ورعايته شأن اجتماعي شامل .

أما في الإسلام فقد أجمع الدارسون للحضارة الإسلامية على أن الطابع الإنساني كان من أهم السمات التي ميزت هذه الحضارة ، إضافة إلى ذلك فان موقف المسلم من المريض أو الابتلاء بصورة عامه هو موقف القبول عملا بالآية الكريمة "فعسى أن تكرهوا شيئا ويجعل الله

فيه خيراً كثيراً" (النساء : ١٩). وقصة أيوب عليه السلام الذي صبر على مرضه أصبحت عبرة للمجتمع الإنساني (ميتر ، ١٩٥٧ : ١٩٩).

وقد ذكر ابن الجوزي (ت ١٢٠١) عن الخليفة الأموي عمر بن عبد العزيز عندما كتب إلى أمصار الشام طالباً أن يرفعوا إليه "كل أعمى أو مقعد أو به فالج أو من به داء مزمن يحول بينه وبين الصلاة" وعندما فعلوا ذلك أمر بقائد لكل أعمى وبخادم لكل اثنين ممن بهم داء مزمن (ابن الجوزي ، ١٩٧٦ : ١٥٤ ، ١٥٥) وإلى جانب ذلك يروي ابن بطوطة (ت ١٤٢٥) ما شاهده في إحدى رحلاته إلى بغداد موضحاً كيف يؤمر لكل أعمى بكسوة وبغلام يقوده وينفقة (ابن بطوطة ، ١٩٩٠ : ١٣٦).

ومما تجدر الإشارة إليه في هذا السياق التاريخي أن تعامل أوروبا في العصر الحديث بموضوع الإعاقة مختلف كلياً عنه في العصور الوسطى ؛ ففي القرون الوسطى كان التعامل فظاً وقاسياً لأنه كان يتم إلى جانب اعتقال الشخص المعوق اللجوء إلى أمور مثل "التشويه أو الحرق أو الإغراق أو الشنق" (نور ، ١٩٧١ : ٨)، وبهذا المنحى فقد ذكر بعض المؤرخين أنه كان يحجز على المجنون في سجن إصلاحي كنوع من العقاب على جنونه وضمن شروط تفتقر إلى الحد الأدنى من المستلزمات الصحية والسبب في عدم العناية يعود إلى اعتبار الجنون ضرباً من ضروب الحيوانية (فياض ، ١٩٨١ : ٢٦٦)؛ فكانوا يعتقدون أن المعوقين عقلياً هم أفراد تقمصتهم الشياطين والأرواح الشريرة. وتبنى الفلاسفة والعلماء الغربيون هذه الخرافات فطالب "هيربرت سبنسر" المجتمع بمنع شتى صور المساعدة للمعوقين بزعم أن هذه الشريحة تثقل كاهل المجتمع بكثير من الأعباء دون فائدة.

وفي الوقت الذي تخبط فيه العالم بين نظريات نادت بإعدام المتخلفين عقلياً وأخرى نادت باستعمالهم في أعمال السخرة اهتدى الشرق والغرب أخيراً إلى فكرة الرعاية المتكاملة للأشخاص المعوقين، ونجد أوروبا الآن سباقاً في موضوع الإعاقة تربية وعناية وتأهيلاً؛ ففي فرنسا ومنذ القرن الثامن عشر بدا الاهتمام بتربية الأطفال المعوقين يأخذ مجراه بحيث وجهت العناية أولاً إلى ذوي الإعاقات الحسية وثانياً إلى سائر الأشخاص المعوقين بغية الوصول بهم إلى درجة بسيطة من المستوى العقلي تمكنهم من خدمة أنفسهم وتسيير شؤونهم الخاصة . وفي

ألمانيا وبعد أن كانت السياسة النازية تعمل على التخلص من الشخص المعوق بسبب نزعتها إلى الحرب والتوسع نجدها بعد الحرب العالمية الثانية تبدي اهتماماً ملحوظاً بمشكلة الإعاقة بحيث أنشأت الكثير من المدارس الخاصة بهم . أما في الولايات المتحدة الأمريكية فجاء الاهتمام متأخراً عن أوروبا ، فقد دعا قانون الأمن القومي لعام ١٩٣٥ والذي عدل في عام ١٩٣٩ إلى وجوب تقديم خدمات طبية وخدمات تأهيلية لما بعد العلاج للمعوقين جسدياً مما أفسح المجال لولايات كثيرة لسن تشريعات خاصة بالأطفال المعوقين فشرعت ٢٣ ولاية عام ١٩٤٥ قانوناً يسمح للأطفال المعوقين جسمياً الالتحاق بمدارس خاصة بهم (عبد الرحيم واحمد ، ١٩٧٩ : ١٠٦ - ١٠٨) .

إن أرقام الأشخاص المعوقين بازدياد خاصة بعد الحربين العالميتين الأولى والثانية وما تبعهما من كوارث طبيعية واجتماعية وفتن طائفية وعرقية ورغبة في التوسع وفرض النفوذ ففي منتصف القرن العشرين جرى تقدم مهم في مجال معالجة المعوقين وحتى ذلك الوقت مات أكثر الأطفال المصابين بالشلل النصفي نتيجة لمشكلات التبول ، إلا أنه وفي منتصف أربعينيات القرن العشرين ساعد اكتشاف بعض المضادات الحيوية الأطباء على علاج الكثير من هذه الحالات، وتم تطوير تقنيات إعادة التأهيل لمساعدة أمثال هؤلاء الضحايا على الحياة الكاملة المنتجة. ومع نهاية الحرب العالمية الثانية عام ١٩٤٥ بُذلت جهود مكثفة لإعادة تأهيل الجنود المصابين ، وأنشأت المستشفيات العسكرية ومراكز إعادة التأهيل ، وتقوم حالياً العديد من الأقطار بتقديم خدمات التعليم والتوظيف للمعوقين.

وبهذا نجد الشعوب في الحضارات الشرقية التي كانت قائمة على دجلة والفرات والحضارة المصرية واليونانية ينظرون إلى الإعاقة كشرٍّ مطلق ، وقد كان اليونان ثم الرومان أمثال جالينوس وسقراط وأرسطو وغيرهم ينظرون إلى الإعاقة بريية وخوف على أنها مرحلة سيئة من الحياة . ثم جاءت فترة الأديان لتضع القواعد العامة للتعامل مع المعوقين ولتوضح أن الإعاقة هي جزء من الحياة وأن الشخص المعوق هو جزء من المجتمع له حقوقه وعليه واجبات كأبي فرد من أفرادهِ ، ولكن كلٌّ حسب قدرته و عمله . وقد بين النظام الاجتماعي في الإسلام أن الإنسان يحصل على ما يريد من حاجاته الأساسية من خلال عمله ، فإن عجز فمن خلال أسرته أو مجتمعه أو دولته أو أية مؤسسة بديلة.

وخلص القول فقد ولى الزمن الذي اعتبر فيه المعوق لعنة على مجتمعه فهو الآن إنسان كغيره من أفراد المجتمع ، له دوره التنموي الذي يتناسب مع وضعه الخاص وله حقوقه وبرامجه ، ويستشار في تقرير هذه الحقوق ، فخلال مؤتمر جمعية التأهيل الدولي الذي عقد في كندا ١٩٨٠ الذي شارك فيه إضافة إلى الوفود الرسمية أكثر من ٢٠٠ شخصا معوقا رفعوا شعاراً فحواه "نحن أعرف بأنفسنا وبحقوقنا"؛ وفيه تم تحديد التأهيل على أنه أفضل السبل الصحية والتربوية والاجتماعية والمهنية بشكل منسق وموحد لمساعدة الشخص المعوق من أجل تحقيق أعلى مستوى من الفاعلية لدمجه في مجتمعة. وعُرف التأهيل على أنه النشاطات الموصلة إلى الوضع الاجتماعي الأفضل في النواحي النفسية والاقتصادية والاجتماعية والسياسية. وبذلك يكون المفهوم الأشمل للرعاية الاجتماعية هو ذلك المعنى الشامل لكافة البرامج المؤدية إلى الحياة الآمنة ورفاهية الأفراد ، وهذا ما يمثله نظام الرعاية الاجتماعية في الإسلام ، وقد ترجم ذلك حديثاً في الإعلان العالمي لحقوق الأشخاص المعوقين.

٢. ١ مشكلة الدراسة

ينفصم حجم المشكلات التي تواجه الأشخاص المعوقين اليوم بصورة ملحوظة نتيجة قلة الاهتمام بالجوانب الوقائية ، والتركيز على الخدمات والبرامج العلاجية ، مما ترتب عليه ارتفاعاً نسبياً في عدد الأشخاص المعوقين عالمياً . وقد تزايد الاهتمام مؤخراً بمشكلاتهم بعد تعرف المهتمين إلى حجمها الحقيقي وبالمستوى المتدني لرعايتهم ، ومدى توفر متطلباتهم الأساسية. والواقع إن اعتماد الأمم المتحدة لعام ١٩٨١ عاماً دولياً للأشخاص المعوقين وما تبعه من مؤتمرات وندوات دليلاً واضحاً على اهتمام العالم بالمشكلة حيث تنبأ العالم لهذه الشريحة بعد إدراك ما يترتب على تجاهلها من هدر للإمكانات والطاقات المتوافرة لديها.

ويعتبر العمل حقاً طبيعياً لكل إنسان ، حيث كفل الإعلان العالمي لحقوق الإنسان هذا الحق، كما كفل له الحق في الاختيار المهني و الاستقلالية الاقتصادية . وتشير نظريات التطور المهني إلى أن الإنسان يحقق ذاته من خلال المهنة التي يمارسها إضافة إلى الكسب المادي والاكتفاء الذاتي الذي يحققه من العمل. وإن الهدف الأسمى لأي برنامج تأهيل مهني هو إعادة تأهيل الشخص المعوق واندماجه مجتمعياً وانخراطه في الحياة الاقتصادية وله الحق في

الحصول على عمل يتناسب مع مؤهلاته وخبراته وقدراته حيث يحقق ذاته فيرقى ويتقدم إلى جانب زملائه في العمل ، محققاً بذلك تكيفاً نفسياً واجتماعياً ومهنياً.

وتحقيقاً لإشراك الأشخاص المعوقين في التنمية الاقتصادية الشاملة فعلى الحكومات أن تدعم بقوة إشراك هذه الشريحة في السوق المفتوحة للتشغيل من خلال مجموعة من التدابير المتعلقة بالأشخاص المعوقين والمؤسسات المشغلة لهم التي تشمل : التدريب المهني ، الحوافز كالقروض والمنح ذ

ويعتبر الأردن من أوائل الدول العربية التي سعت من أجل حصول الأشخاص المعوقين على فرص مناسبة في مجال العمل والتشغيل بما يتناسب مع مؤهلاتهم وخبراتهم وقدراتهم وتوفير التدريب المهني المناسب لهم وتطوير قدراتهم وفقاً لاحتياجات سوق العمل وقد اعتمد الأردن في سياساته الخاصة بالأشخاص المعوقين على القيم العربية الإسلامية والقوانين والاتفاقيات الدولية ؛ فصدرت التشريعات التي تعنى بحقوقهم أبرزها قانون حقوق الأشخاص المعوقين رقم ٣١ لسنة ٢٠٠٧ . وقد توحدت جهود المؤسسات والجمعيات والجهات التي تعنى بشؤون المعوقين تحت مظلة المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين المؤسس في أيار عام ٢٠٠٧ بإرادة ملكية سامية.

وتتبلور مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيس التالي: ما مدى تطبيق سياسات تشغيل الأشخاص المعوقين في الأردن حيث تتناول هذه الدراسة سياسات تشغيل الأشخاص المعوقين في الأردن والوقوف على ما هو مطبق منها فعلياً من حيث : أهمية تشغيل الأشخاص المعوقين أهم الأسس المتبعة في التشغيل ودور الحكومة في ذلك ، القوانين والتشريعات المتعلقة بتشغيلهم بعض فرص العمل المتاحة لهذه الشريحة ، المعوقات التي تواجههم ، التسهيلات التكميلية التي ينبغي تقديمها لتحقيق اندماجهم وظيفياً واجتماعياً ، والتعريف ببعض النماذج الناجحة وظيفياً من الأشخاص المعوقين.

٣ .١ أهمية الدراسة

تأتي هذه الدراسة للوقوف على حقيقة سياسات تشغيل الأشخاص المعوقين في الأردن بين النظرية والتطبيق من حيث :

١. تزايد الاهتمام العالمي والمحلي بالأشخاص المعوقين والسعي لإيجاد وظائف تتناسب مع مؤهلاتهم وخبراتهم وقدراتهم.
٢. ارتفاع عدد الأشخاص المعوقين في الأردن نسبياً مقارنة بعدد السكان حيث يُظهر آخر تعداد للسكان والمساكن عام ٢٠٠٤ الصادر عن دائرة الإحصاءات العامة أن نسبة الإعاقات تبلغ ١,٢٣% من عدد السكان ، فيما تضع تقارير البنك الدولي حول الإعاقات في دول المنطقة لعام ٢٠٠٥ نسبة الأشخاص المعوقين في الأردن ما بين ٤-٥% وهذا يتفق مع نتائج المسح الذي أجراه المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين عام ٢٠٠٩ الذي يقدر عدد المعوقين في الأردن بنسبة ٤% من إجمالي عدد السكان البالغ وفقاً للتقرير السنوي لدائرة الإحصاءات العامة لنفس العام ٥,٩١ مليون نسمة.
٣. تزايد مطالبة الأشخاص المعوقين بإيجاد فرص عمل مناسبة لهم سعياً لاكتساب حقوقهم القانونية والمدنية لتوفير سبل العيش الكريم لهم ولأسرهم.
٤. اهتمام المنظمات والمؤسسات الرسمية وغير الربحية الساحة الأردنية بهذه الشريحة والذي يتجلى بالاهتمام الإعلامي الواضح مؤخراً.
٥. قلة توافر دراسات كافية وحديثة تتعلق بتشغيل الأشخاص المعوقين تبين مسؤولية الجهات المختلفة عن تشغيلهم ومدى التزامها بذلك في ضوء القوانين والتشريعات السارية.

١ . ٣ . ١ مبررات اختيار الفترة الزمنية لهذه الدراسة

يعود اختيار الفترة الزمنية (٢٠٠٧ - ٢٠٠٩) لدراسة سياسات تشغيل الأشخاص المعوقين في الأردن إلى عدة أسباب أهمها :

١. تأسيس المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين في أيار عام ٢٠٠٧ المنبثق عن "الإستراتيجية الوطنية للأشخاص ذوي الإعاقات" ذلك أنه المعني بتنفيذ ومتابعة بنودها والذي أصبح الجهة الرسمية المخولة بتنسيق جهود القائمين على تشغيل الأشخاص المعوقين.
٢. بدء التنسيق الفعلي بين الجهات الثلاث الرئيسية المعنية بتشغيل الأشخاص المعوقين (المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين ووزارتي العمل والتنمية الاجتماعية) حيث تقوم الجهات الثلاث بتبادل الخبرات والمعلومات حول تدريب الأشخاص المعوقين وإيجاد فرص العمل المناسبة لهم.

٣. صدور قانون حقوق الأشخاص المعوقين رقم ٣١ لسنة ٢٠٠٧ الذي تضمن بنوداً هامة تتعلق بحق الأشخاص المعوقين بالعمل في المؤسسات الحكومية والخاصة سواء كان ذلك عن طريق التنافس الحر أو النسبة المخصصة.

١. ٤ أهداف الدراسة

- تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية :
١. التعرف إلى القوانين والتشريعات المتعلقة بالأشخاص المعوقين في الأردن.
 ٢. التعرف إلى مدى التزام المؤسسات الرسمية والخاصة بهذه القوانين والتشريعات.
 ٣. الوقوف على واقع تشغيل الأشخاص المعوقين في الأردن.
 ٤. التعرف إلى أهم معوقات تشغيل الأشخاص المعوقين في الأردن.
 ٥. التعرف إلى دور الحكومة الأردنية في تشجيع أرباب العمل على تشغيل الأشخاص المعوقين والآليات المتبعة في ذلك.
 ٦. التعرف إلى أهم سياسات التشغيل المتبعة في بعض الدول الغربية والعربية المتعلقة بالأشخاص المعوقين.

١. ٥ الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة

اعتمدت الدراسة على مراجعة مجموعة من الدراسات العربية والأجنبية في مجال تشغيل الأشخاص المعوقين ليتمكن من إجراء دراسة علمية تستند إلى المنطق العلمي في جمع البيانات وتحليل النتائج ، ونتيجة لذلك اتضح أن الدراسات العربية فيما يتعلق بتشغيل الأشخاص المعوقين قليلة نسبياً، وبالرغم من ذلك استفاد الباحث مما توافر من أدبيات في هذا المجال وفيما يلي استعراض لبعضها :

١. ٥. ١ الدراسات العربية

هدفت دراسة عبد القادر (٢٠٠٣) بعنوان " معايير التأهيل المهني للأشخاص المعوقين سمعياً ومدى تطبيقها في مراكز التأهيل والتشغيل المهني الحكومية للأشخاص المعوقين في

الأردن ومعوقات تطبيقها " - دراسة ميدانية - إلى التعرف إلى معايير التأهيل المهني للأشخاص المعوقين سمعياً ومدى تطبيقها في مراكز التأهيل والتشغيل المهني الحكومية للأشخاص المعوقين في الأردن من وجهة نظر الإداريين والخريجين من الأشخاص المعوقين سمعياً وأصحاب العمل ومعوقات تطبيقها من حيث : درجة تطبيق المعايير المهنية الدولية في الممارسات والخدمات المهنية التي تقدمها مراكز التأهيل والتشغيل المهني الحكومية للأشخاص المعوقين سمعياً في الأردن من وجهة نظر الإداريين والمدربين العاملين فيها ، التعرف إلى آراء خريجي مراكز التأهيل والتشغيل المهني للأشخاص المعوقين سمعياً حول الخدمات التي قدمتها لهم مراكز التأهيل ، والتعرف إلى آراء أرباب العمل بمستوى الخريجين من الأشخاص المعوقين سمعياً حول الخدمات التي قدمتها لهم هذه المراكز والمعوقات التي تحول دون التطبيق الفاعل لمعايير التأهيل والتشغيل المهني في هذه المراكز من وجهة نظر الإداريين والمدربين . وخلصت الدراسة إلى أن هناك معايير غير متوافرة في مراكز التأهيل والتشغيل المهني الحكومية للأشخاص المعوقين في الأردن كأدوات القياس والاختبارات ، الكوادر المتخصصة برامج التدريب لرفع كفاءة العاملين، التطوير المهني المتلائم مع احتياجات السوق المحلية وتوافر المعينات التعويضية.

وقد أظهرت الدراسة وجود بعض المعوقات التي تحول دون التطبيق الفاعل لمعايير التأهيل المهني في تلك المراكز من عدم توفر البناء المناسب والمصمم لهذه الغاية وحاجة الكوادر المهنية إلى رفع كفاءتهم باستمرار من خلال عقد الدورات، وإن أجهزة الإنذار المبكر ليست بالمستوى المطلوب إضافة إلى نقص الإشراف والمتابعة من الجهات المعنية، عدم توافر برامج المتابعة بعد التشغيل وإن برامج التهيئة المهنية ليست بالمستوى المطلوب وخدمات الإرشاد والتوجيه غير فاعله بالإضافة إلى عدم توافر حوافز تشجيعية كافية للعاملين في المراكز ووجود المراكز في مناطق الازدحام السكاني.

هدفت دراسة القضاة (٢٠٠٢) بعنوان " حقوق الأشخاص المعوقين بين التشريعة والقانون" - دراسة مقارنة - إلى بيان سبق الإسلام إلى تقرير حقوق الأشخاص المعوقين والعمل بها في حين مازالت القوانين الوضعية قاصرة عن تقريرها . وهدفت الدراسة إلى الوقوف على حق الأشخاص المعوقين في العمل في الشرائع السماوية والتشريعات القانونية وبيان نظرة المجتمع إلى تشغيل الأشخاص المعوقين وبيان حقهم في تولي الوظائف العامة شرعاً

وقانوناً معرفةً بعددٍ من الأشخاص المعوقين الذين تولوا وظائف عامة في الماضي والحاضر وما أقرته القوانين والتشريعات الدولية وبعض الدساتير والقوانين العربية حول ذلك . وخلصت الدراسة إلى أن الشخصية الحقوقية للإنسان بشكل عام ، وللشخص المعوق بشكل خاص لن تكتمل إلا من خلال الشريعة الإسلامية ، وأن ما سبقها من تشريعات وقوانين وضعية كانت تنتقص هذه الشخصية بعض جوانبها . فالشريعة الإسلامية تقر أن للجميع الحق بالعمل كل في حدود طاقته ، وفي حالة العجز أو عدم وجود هذا العمل ، فحق الشخص المعوق في العيش مضمون من بيت مال المسلمين ، وهذا يتفق مع ما أقرته التشريعات و القوانين الدولية وبعض الدساتير والقوانين العربية ، ومنها الأردن الذي اتخذ جملة من التشريعات لضمان حق الأشخاص المعوقين في العمل.

أما دراسة الزعمر (٢٠٠٠) بعنوان " التأهيل المهني للمعوقين " ، فقد هدفت إلى تناول التأهيل بشكل عام و التأهيل المهني للأشخاص المعوقين بشكل خاص في الأردن من حيث : أنواع التأهيل، التدريب المهني ، التشغيل المهني، التأهيل المجتمعي المحلي و الخدمات التي ينبغي أن تقدم لتسهيل اندماج الأشخاص المعوقين اجتماعياً و اقتصادياً . وخلصت الدراسة إلى أن التشغيل يعد مقياساً لنجاح عمليات التأهيل الشاملة حيث أنه يتطلب استغلال كافة الخدمات والإمكانيات المتاحة للاستفادة من ذلك في مجال التكيف مع العمل و بيئته ، و بينت الدراسة أن معرفة قدرات الشخص المعوق بمتطلبات العمل تشكل الأسس التي يجب أن تقوم عليها خدمات التشغيل ، و إن الهدف الأسمى و الناتج النهائي من أي برنامج للتأهيل هو إعادة تأهيل واندماج الشخص المعوق في الحياة الاقتصادية بعمل يتناسب مع مؤهلاته و خبراته و قدراته واستمراره فيه.

وقد تناولت دراسة العكور (١٩٨٨) بعنوان "سياسات و إجراءات التشغيل في الخدمة المدنية الأردنية بين النظرية و التطبيق " شرحاً و تحليلاً لمبادئ وإجراءات التشغيل كما وردت في الفكر الإداري وكما هي عليه الحال في واقع الإدارات الأردنية ، وإمكانية تحديث إدارة التشغيل في الإدارة الأردنية وجعلها قادرة على اختيار الأفضل من بين مجموعة المرشحين للتشغيل في الخدمة المدنية خصوصاً بعد أن أصبحت الوظيفة بمثابة المهنة الدائمة لمعظم العاملين في الدولة. وقد أختار الباحث عينة دراسته من بين خمسين من الوزارات و الدوائر و المؤسسات العامة. وخلصت الدراسة إلى بيان ثغرات الضعف في النواحي التنظيمية لاستخدامات العمالة الوافدة وسيطرة المفاهيم الاجتماعية الخاطئة فيما يتعلق بأشكال العمل

المختلفة ، و إن مشكلة التشغيل تتبثق من واقع الخلفية العامة للمجتمع الأردني وضعف العلاقة بين التخطيط الوظيفي و المناهج التربوية وعدم تحديد مشاكل سوق العمل الأردني وطرق وسياسات معالجة البطالة في هذا السوق.

٢ . ٥ . ٢ الدراسات الأجنبية

دراسة مارلين (Marlaine, ٢٠٠٦) بعنوان "أبعاد الإعاقات: تحليل مقارنة لسياسة وبرامج الإعاقات في كل من السويد وألمانيا والولايات المتحدة".

Dimensions of Disability : A Comparative Analysis of Disability Policy and Programming in Sweden, Germany and the United States.

والتي هدفت إلى مقارنة سياسات وأنظمة الرعاية الاجتماعية في كل من السويد وألمانيا والولايات المتحدة الأمريكية ، وبينت الدراسة أن غالبية الدراسات السابقة في مجال الإعاقات تجاهلت الفروق الجندرية رغم أن الغالبية العظمى من الأشخاص المعوقين هم من الإناث.

وتناولت الدراسة الإجابة عن ثلاثة تساؤلات هي :

- ١ . كيف تختلف الولايات المتحدة عن كل من السويد وألمانيا فيما يتعلق بالبرامج الاجتماعية والسياسات المتعلقة بالأشخاص المعوقين ؟
- ٢ . هل تنسجم هذه الفروق مع التدرج الهرمي فيها ؟
- ٣ . كيف تؤثر هذه الفروق على حياة الإناث المعوقات ؟

وللإجابة عن هذه التساؤلات قامت الباحثة بمقارنة السياسات المختلفة المتعلقة بالأشخاص المعوقين والمتبعة في الدول الثلاث وتحليلها كالتأمين الخاص بالإعاقات وكيفية تعامل كل من هذه الدول مع الأشخاص المعوقين فيها من حيث التكيف مع احتياجاتهم وتأمين ما يلزمهم لممارسة حياتهم الطبيعية . وخلصت الدراسة إلى أن الخدمات المتوافرة للأشخاص المعوقين في كل من هذه الدول ملائمة وكافية ويمكن الحصول عليها من قبل الأشخاص الذين يحتاجون إليها بسهولة ويسر، إلا أنها بينت فروق واضحة بين الدول الثلاث المذكورة إضافة إلى ذلك قدمت الدراسة بعض التوصيات للمعنيين بشؤون الأشخاص المعوقين وصانعي القرار

من شأنها أن ترقى بحقوقهم وتؤكد على مفهوم العدالة الاجتماعية لا للأشخاص المعوقين فحسب بل لإفراد المجتمع كافة.

دراسة جرينان (Greenan, ٢٠٠٢) وآخرون بعنوان " وجهات نظر حول تشغيل المعوقين Perspectives on Employing Individuals with Special Needs " دراسة ميدانية أجريت في ولاية إنديانا بالولايات المتحدة الأمريكية ، شملت كافة المؤسسات الصناعية والتجارية فيها. وهدفت إلى معرفة مستوى الوعي عند مدراء المؤسسات وأرباب العمل فيما يتعلق بتشغيل الأشخاص المعوقين ، تحديد المعوقات التي تواجه أرباب العمل ومدراء العمل (المشغلون) عند محاولتهم دمج الأشخاص المعوقين في مؤسساتهم التجارية ، تحديد الصعوبات التي تواجه المشغلين المتصلة بتطبيق تكنولوجيا الحاسوب الخاصة لمساعدة الأشخاص المعوقين في العمل والوقوف على السياسات الحكومية التي تشجع المشغلين وتحفزهم على تشغيل الأشخاص المعوقين . وخلصت الدراسة إلى ما يلي :

١. فيما يتعلق بمستوى الوعي عند المشغلين ، بينت الدراسة أن المدراء وأرباب العمل يتمتعون بمستوى كافٍ من الوعي خاصة بالنسبة للتشريعات المتعلقة بتشغيل الأشخاص المعوقين كقانون الأشخاص المعوقين الأمريكي (ADA) Americans with Disabilities Act .
٢. فيما يتعلق بمستوى رضا المشغلين عن العاملين من الأشخاص المعوقين ، أبدى المشغلون استعدادهم التام لتشغيل الأشخاص المعوقين وقناعتهم أن بإمكانهم القيام بالواجبات المسندة إليهم كقرنائهم من الأصحاء.
٣. فيما يتعلق بالصعوبات التي تواجه المشغلين للأشخاص المعوقين، لم يعتقد المشغلون أن الأشخاص المعوقين يواجهون أي صعوبات جدية متعلقة بمهاراتهم الأكاديمية أو نظرتهم إلى العمل أو نقص في مهارات الاتصال مع زملائهم في العمل.
٤. فيما يتعلق بالسياسات الحكومية التشجيعية من أجل تشغيل الأشخاص المعوقين تقوم الحكومة بتقديم التدريب الكافي للأشخاص المعوقين ودعم المؤسسات التي يعملون بها مالياً وتوفير الأجهزة التقنية المساعدة للأشخاص المعوقين لتمكينهم من القيام بعملهم وكذلك تقديم إعفاءات وامتنيازات ضريبية تحفيزية للمؤسسات المشغلة للأشخاص المعوقين.

دراسة كاثارينا (Katharina, ٢٠٠٢) بعنوان " حقوق على الطريق : السياسة والمعوقون

في اليابان وألمانيا "

"Rights on the Road: Disability Politics in Japan and Germany"

دراسة ميدانية مقارنة لحركات حقوق الأشخاص المعوقين في اليابان وألمانيا أجريت ما بين عامي ١٩٩٨ - ١٩٩٩ ، وهدفت إلى الوقوف على ما امتازت به السياسات في كل منها بالتركيز على الرعاية والاحتياجات الخاصة بدلاً من التركيز على الحقوق المتساوية مع الآخرين حيث يوجد في كلتا الدولتين العديد من الخدمات المقدمة للأشخاص المعوقين والضمان الاجتماعي ، غير أنه لا توجد هناك قوانين وتشريعات تضمن حقوقهم وتمنحهم المساواة مع غيرهم . ويقوم النشطاء في كلا البلدين بالمطالبة بسن تشريعات جديدة متعلقة بالأشخاص المعوقين على غرار تلك الواردة في قانون الأشخاص المعوقين الأمريكي ADA.

وخلصت الدراسة إلى أن الانتشار الواسع للتشريعات الخاصة بحقوق الأشخاص المعوقين على مستوى العالم ، يجب أن لا يُنظر إليها على أنها مفروضة من قبل الولايات المتحدة الأمريكية على دول العالم الأخرى ، لا بل على أنها عملية أكثر تعقيداً تتعلق بتبني أنماط حضارية وثقافية جديدة.

دراسة داكشا (Daksha, ١٩٩٧) بعنوان "المشغّلون وقانون الأشخاص المعوقين الأمريكي (ADA): العوامل المؤثرة على تقيد المدراء بقانون الأشخاص المعوقين الأمريكي خاصة فيما يتعلق بالإعاقات النفسية"

"Employers and the Americans with Disabilities Act (ADA) : Factors Influencing Manager Adherence to the ADA with Special Reference to Individuals with Psychiatric Disabilities"

هدفت إلى توضيح العديد من الخصائص الفردية المؤسسية للمدراء فيما يتعلق بانصياعهم إلى قانون الأشخاص المعوقين الأمريكي (ADA) وناقشت بالتحديد طرق استقطاب العاملين في المؤسسات ومقابلتهم وتعيينهم مع التركيز على فئة الأشخاص ذوي الإعاقات النفسية وسعت الدراسة كذلك إلى بيان الدور الذي تلعبه الإعاقة العقلية في التشغيل من خلال دراسة لعينة شملت ١٩٥ مديراً لمؤسسات لا يقل عدد العاملين في كل منها عن ١٥ موظفاً . وخلصت الدراسة إلى أن المدراء الذين هم على دراية بتفاصيل التشريعات الواردة في قانون الأشخاص المعوقين الأمريكي (ADA) كانوا أكثر انصياعاً لتلك التشريعات المتعلقة بتشغيل الأشخاص المعوقين وتطبيقاً لها ؛ وقد ارتفع مستوى الانصياع للقانون عندما يكون مدير المؤسسة نفسه من

الأشخاص المعوقين ، أو منتمياً إلى الجنس الأبيض القوقازي كما أن نظرة المدير إلى الإعاقة النفسية أو العقلية لم تؤثر على مدى انصياعه لتطبيق التشريعات الواردة في القانون.

١ . ٦ ما يميز هذه الدراسة عن غيرها

تتميز هذه الدراسة عن غيرها من الدراسات السابقة بما يلي :

١. أن الدراسات السابقة لم تتخصص في طرح هذا الموضوع بصورة منفردة ، وإنما تحدثت عنه في معرض مناقشة قضايا أخرى ؛ بينما جاءت هذه الدراسة للوقوف على حقيقة سياسات تشغيل الأشخاص المعوقين في الأردن ومدى تطبيقها في مؤسسات القطاعين العام والخاص والخروج بنتائج وتوصيات يستتير بها أصحاب القرار وأرباب العمل عند رسم سياسات تشغيل الأشخاص المعوقين.
٢. جاءت هذه الدراسة لتبين مسؤولية الجهات المختلفة عن تشغيل الأشخاص المعوقين ومدى التزامها بذلك في ضوء القوانين والتشريعات السارية ، لعدم توفر دراسات كافية وحديثة تتعلق بذلك.
٣. إن جميع الدراسات السابقة أجريت قبل صدور قانون حقوق الأشخاص المعوقين رقم (٣١) لسنة ٢٠٠٧، بينما جاءت هذه الدراسة بعد مرور سنتين على صدوره والذي يعتبر - دون أدنى شك - أهم قانون يبين حقوق الأشخاص المعوقين في الأردن.
٤. جاءت الدراسة بعد تأسيس المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين في أيار ٢٠٠٧ المنبثق عن الإستراتيجية الوطنية لشؤون الأشخاص المعوقين والصادرة بموجب إرادة ملكية سامية ونتيجة للاهتمام المتزايد بشؤون الأشخاص المعوقين في الأردن بعد انضمامه ومصادقته على " الاتفاقية الدولية لحماية وتعزيز حقوق المعوقين وكرامتهم / نيويورك ٢٠٠٦ " .

١ . ٧ تساؤلات الدراسة

تسعى الدراسة للإجابة عن التساؤل الرئيس ما مدى تطبيق سياسات تشغيل الأشخاص المعوقين في الأردن ؟ من خلال مناقشة التساؤلات الفرعية الآتية:

١. ما أهم القوانين والتشريعات المتعلقة بتشغيل الأشخاص المعوقين في الأردن ؟
٢. ما مدى التزام المؤسسات الرسمية والخاصة بهذه القوانين والتشريعات ؟

٣. ما واقع تشغيل الأشخاص المعوقين في الأردن ؟
٤. ما التحديات التي تعترض تشغيل الأشخاص المعوقين ؟
٥. ما دور الحكومة الأردنية في تشجيع أرباب العمل على تشغيل الأشخاص المعوقين والآليات المتبعة لتحقيق ذلك؟
٦. ما سياسات التشغيل المتبعة في بعض الدول الغربية والعربية المتعلقة بالأشخاص المعوقين؟

٨ . ١ مفاهيم الدراسة ومصطلحاتها

اشتملت الدراسة على عدد من المفاهيم والمصطلحات المتعلقة بموضوعاتها ومن أهمها :

- السياسة الاجتماعية : كما عرفتها الاسكوا (٢٠٠٧) هي أداة فعالة في استراتيجيات التنمية الوطنية الهادفة إلى بناء مجتمعات تسودها العدالة ، وتوفير فرص العمل ، وتعزيز النمو الاقتصادي ، ومكافحة الإقصاء الاجتماعي ودرء النزاعات ، ودمج مبادئ المساواة الاجتماعية وحقوق الإنسان في سياسة الدولة العامة .
- العمل: كل جهد فكري أو جسماني يبذله العامل لقاء أجر سواء كان بشكل دائم أو عرضي أو مؤقت أو موسمي (قانون العمل الأردني رقم ٨ ، ١٩٩٦ : المادة ٣). وفي علم الاجتماع يقصد بالعمل كل جهد (نشاط) يبذله الفرد من أجل الحصول على منفعة سواء كان هذا الجهد أو النشاط عقلياً أم عضلياً (الدقس ، ١٩٩٩ : ٤٧).
- العامل: كل شخص ذكراً كان أو أنثى يؤدي عملاً لقاء أجر ويكون تابعاً لصاحب العمل وتحت إمرته ويشمل ذلك الأحداث ومن كان قيد التجربة أو التأهيل.
- صاحب العمل: كل شخص طبيعي أو معنوي يستخدم بأي صفة كانت شخصاً أو أكثر مقابل أجر (قانون العمل الأردني رقم ٨ ، ١٩٩٦ : المادة ٣).
- الشخص المعوق: كل شخص مصاب بقصور كلي أو جزئي بشكل مستقر في أي من حواسه أو قدراته الجسمية أو النفسية أو العقلية إلى المدى الذي يحد من إمكانية التعلم أو التأهيل أو العمل بحيث لا يستطيع تلبية متطلبات حياته العادية في ظروف أمثاله من غير الأشخاص المعوقين (الزعوط ، ٢٠٠٠ : ٢١٩).

- المعوق بصرياً: هو كل فرد يعاني من قصور أو عجز في قدرته البصرية يعيق أداءه التعليمي أو المهني أو فرص تفاعله مع المثيرات البيئية والاجتماعية ويحد من قدرته على الانتقال (قانون حقوق الأشخاص المعوقين رقم ٣١ لسنة ٢٠٠٧ : المادة ٢) .

- المعوق سمعياً: هو كل فرد يعاني من قصور أو عجز في قدرته السمعية يعيق أداءه التعليمي أو المهني أو فرص تفاعله مع المثيرات البيئية والاجتماعية (الزعوط ، ٢٠٠٠ : ٢٢٥) .

- المعوق حركياً: هو كل فرد يعاني من قصور أو عجز جسدي أو حركي يؤثر على فرص تعليمه أو عمله أو انتقاله مما يستدعي إدخال تعديلات تربوية أو بيئية وتوفير أجهزة ووسائل مساعدة ليتمكن من التعلم والعمل والعيش ، ويشتمل ذلك على : "حالات الشلل المختلفة انحلال وضمور العضلات ، وبتر الأطراف (الزعوط ، ٢٠٠٠ : ٢٢٩) .

- المعوق عقلياً: هو كل فرد يقل أداءه الوظيفي العقلي عن متوسط الذكاء بانحرافين معياريين أو أكثر ، ويصاحبه قصور في السلوك التكيفي الاجتماعي على أن يظهر ذلك خلال المرحلة النمائية الممتدة من الولادة إلى سن الثامنة عشر (الروسان ، ١٩٩٨ : ١١) .

- التمييز على أساس الإعاقة: كل حد أو تقييد أو استبعاد أو إبطال أو إنكار مرجعه الإعاقة لأي من الحقوق أو الحريات المقررة في القوانين والتشريعات (قانون حقوق الأشخاص المعوقين رقم ٣١ لسنة ٢٠٠٧ : المادة ٢) .

- التجهيزات المعقولة: التجهيزات اللازمة لمواءمة الظروف البيئية من حيث المكان والزمان وتوفير المعدات والأدوات والوسائل المساعدة حيثما كان ذلك لازماً لضمان ممارسة الأشخاص المعوقين لحقوقهم على قدم المساواة مع الآخرين على أن لا يترتب على ذلك ضرراً جسيماً بالجهة المعنية (قانون حقوق الأشخاص المعوقين رقم ٣١ لسنة ٢٠٠٧ : المادة ٢) .

- التأهيل: يشير إلى الخدمات المطلوبة لتطوير قدرات الشخص المعوق عندما لا تكون هذه القدرات موجودة أصلاً، وهو ينطبق على الأشخاص المعوقين ذوي الإعاقات الخلقية منذ الولادة أو الأطفال صغار السن الذين حصلت إعاقاتهم في مراحل الطفولة المبكرة من حياتهم (قانون حقوق الأشخاص المعوقين رقم ٣١ لسنة ٢٠٠٧ : المادة ٢) .

-إعادة التأهيل :التدابير والبرامج والخطط التي غايتها استرجاع أو تعزيز أو المحافظة على القدرات والمهارات وتطويرها وتنميتها في المجال الصحي أو الوظيفي أو التعليمي أو الاجتماعي أو أي مجال آخر بما يحقق تكافؤ الفرص والدمج الكامل للشخص المعوق في المجتمع وممارسته لجميع الحقوق والحريات الأساسية على قدم المساواة مع الآخرين (قانون

حقوق الأشخاص المعوقين رقم ٣١ لسنة ٢٠٠٧ : المادة ٢)؛ فهو تدريب الشخص الذي تعلم على مهنة ما وبعد ذلك أصيب بمرض أو حادث وأصبح معوقاً وبالتالي لم يستطيع العودة إلى عمله أو مهنته السابقة بسبب إعاقته .

- التأهيل المجتمعي: مجموعة برامج في إطار تنمية المجتمع لتحقيق التأهيل والتكافؤ في الفرص والدمج الاجتماعي للشخص المعوق (قانون حقوق الأشخاص المعوقين رقم ٣١ لسنة ٢٠٠٧ : المادة ٢).

- الدمج: التدابير والبرامج والخطط والسياسات التي تهدف إلى تحقيق المشاركة الكاملة للشخص المعوق في شتى مناحي الحياة دون أي شكل من أشكال التمييز وعلى قدم المساواة مع الآخرين (قانون حقوق الأشخاص المعوقين رقم ٣١ لسنة ٢٠٠٧ : المادة ٢).

- التوظيف الانتقائي: عملية تهدف إلى توظيف الأشخاص المعوقين في أعمال تناسب عمرهم وخبرتهم ومؤهلاتهم وقدراتهم البدنية والعقلية.

- حجز وظائف خاصة : مجموعة تدابير تقضي بشكل عام حجز وظائف محددة في صناعات معينة أو خدمات لفئات معينة من الأشخاص المعوقين (الزعمط ، ٢٠٠٠ : ١٩-٢١).

- نسبة الإعاقة العمرية : هي عدد المعالين أي الأشخاص الذين تقل أعمارهم عن ١٥ عاماً بالإضافة إلى أولئك الذين تزيد أعمارهم على ٦٤ عاماً منسوباً إلى عدد السكان الذين هم في سن العمل (الأشخاص في الشريحة العمرية ١٥-٦٤ عاماً).

- التهيئة المهنية : هي الفترة التي يتم خلالها تزويد الشخص المعوق بالمهارات اللازمة التي تمكنه من البدء بالتدريب المهني المنتظم على مهنة تتناسب مع قدراته واستعداداته وميوله أو مزاولته مهنة مساعدة لا تحتاج كفاءة مهنية معينة ، وهي مرحلة تبدأ من سن ١٢ وتستمر حتى بداية مرحلة التدريب المهني أو العمل ، يتدرب الشخص المعوق خلالها على ممارسة عدة عمليات أساسية واستعمال دورات رئيسة تدخل في مختلف المهن (الزعمط ، ٢٠٠٠ : ١٨١).

- التقييم : وهو الحصول على صورة واضحة لما تبقى لدى الشخص المعوق من قدرات وإمكانات بدنية وعقلية ومهنية . (الزعمط ، ٢٠٠٠ : ٧١-٧٢).

- التوجيه : وهو نصح الشخص المعوق في ضوء المتاح من التدريب المهني والاستخدام (الزعمط ، ٢٠٠٠ : ٧١-٧٢).

- التوجيه المهني : مساعدة الشخص المعوق على أن يحصل على المهنة التي تلائمه من حيث اتفاق قدراته واستعداداته مع هذه المهنة وما تتطلبه من مهارات وإعداده لممارسة تلك المهنة والتكيف معها . (هلال ، ٢٠٠٩ : ١٥٤-١٥٥) .

- الفرص المتكافئة : هي العملية التي تجعل التسهيلات العامة القائمة في المجتمع في متناول الجميع ، وتشمل البيئة الجغرافية والثقافية والإسكان والمواصلات والخدمات الاجتماعية والصحية والتعليمية وفرص العمل والحياة الثقافية والاجتماعية بما فيها التسهيلات الرياضية والترفيهية (داوود ، ٢٠٠٦ : ٤٢) .

- المجتمع المحلي : مجموعة من الناس تقطن بقعة جغرافية معينة ، وتزاول نشاطات اقتصادية وسياسية ذات مصلحة مشتركة ، ولها تنظيم اجتماعي وإداري يحدد طبيعة حكمها ولها قيم ومصالح وشعور وأهداف متبادلة " (داوود، ٢٠٠٦ : ٤٢) .

الفصل الثاني

٢ . تشغيل الأشخاص المعوقين

كلما ازدادت القيم الراقية في المجتمعات تمكنت من استيعاب الأشخاص المعوقين فيها والعكس صحيح وبالتالي فعلى المجتمع تقع المسؤولية في تضخيم وتفعيل حالات الإعاقة فيه وعليه كذلك تعتمد الاستراتيجيات الحديثة الناجحة في التخفيف من حدتها عند أفرادها وذلك عبر النظرة الموضوعية إلى إعاقتهم والتعامل معها كأمر طبيعي وكنتيجة حتمية لمسيرة الحياة (غدنز، ٢٠٠٥ : ٤٣٥). هذا المفهوم الحضاري للإعاقة هو الذي يحدد مقدار التقدم في خدمة الأشخاص المعوقين عبر البرامج والمسميات والاستراتيجيات التي أضحت معياراً أساسياً لرفي الأمم ونجاح القادة والمفكرين ، وقد حرصت المجتمعات الحديثة على استيعاب الأشخاص المعوقين فيها ومساواتهم بأقرانهم الأصحاء وتحقيق العدالة الاجتماعية لهم وحفظ حقوقهم وتأهيلهم ودمجهم في مجتمعهم كأفراد منتجين ، وتبلور هذا الحرص عبر الكم الهائل من الأبحاث والمؤتمرات والتشريعات على المستويات العلمية والفكرية والاجتماعية ، وذلك لعدة أسباب أهمها على الإطلاق المفهوم الإنساني والمردود التنموي في الكثير من الحالات ، فلم يعد من المنطقي أن يهمل دور الأشخاص المعوقين إلى درجة الإهمال وتحويلهم إلى عالة على الدولة وعلى أسرهم وهم طاقة قادرة على الإنتاج إذا ما أحسن توجيهها وتدريبها والنظر إليها بشكل علمي متحضر.

إن من بديهيات التنمية المستدامة الاستفادة القصوى من الطاقة البشرية لكل مجتمع من المجتمعات لتحقيق القدر الأكبر من الدخل القومي والفردى المؤدى إلى تحسين حياة الناس في شتى مجالاتها ، وحيث أن الإعاقة تمثل نسبة عالية من مجمل المجتمعات فالأمر عندئذ يتعلق بعدد كبير من المعوقين هم جزء من برامج التنمية في بلادهم فإما أن ترقى قدراتهم إلى درجة التحول إلى قوى منتجة ؛ وهذا هو الجانب الإيجابي المطلوب عبر خطط التأهيل ، وإما أن تضعف هذه القدرات عبر إهمالها والتركيز على إعاقتهم كعامل لتخلفهم وتخلف مجتمعاتهم وهذا هو الجانب السلبي المرفوض حضارياً (الزعط ، ٢٠٠٠ : ١٥٣) حيث تشير إحصاءات منظمة العمل الدولية ILO إلى أن عدد المعوقين في العالم ممن هم في سن العمل حتى نهاية عام ٢٠٠٩ يبلغ ٣٨٦ مليون. وإن من بديهيات التنمية الشاملة أيضاً أن يؤهل هذا المجتمع الشخص المعوق بحيث يصبح متساوياً في حقوقه مع الآخرين وعليه من المسؤوليات ما تجلعه ضمن دائرة المنتجين ، فبمقدار ما تتفق الدولة على برامج تأهيل وتدريب الشخص المعوق تتقاضى في المقابل أضعافاً من صيانة لكرامته والاستفادة من طاقاته ومشاركته الايجابية في

المجتمع ، وفي المقابل قد يتحول الشخص المعوق إلى عبء تنموي وأخلاقي إذا ما بقي بعيداً عن التأهيل بكل مستوياته ووصل إلى حافة الفقر والجهل المؤديين حتماً إلى العديد من التعقيدات المزمنة التي يعانيتها مجتمع الإعاقة في معظم الدول النامية ، وهذا ما صرح به كورت فالدهايم الأمين العام الأسبق للأمم المتحدة عندما أعلن عام ١٩٨١ عاما دوليا للأشخاص المعوقين داعيا الشعوب إلى ضرورة تأهيل الشخص المعوق ودمجه في مجتمعه طريقا لتحقيق كرامته ومساهمته في تنمية وطنه (غدنز ، ٢٠٠٥ : ٤٣٨) .

لقد كان الاعتقاد السائد قديما أن الإعاقة تعني عدم القدرة بتاتا على التكيف وعدم القابلية للتشغيل أو التأهيل ، ولذلك فإن المعوق يجب أن يظل عالة على المجتمع دون أن يكون له أي نفع أو فائدة أو أية فرصة حتى يشق طريقه في الحياة معتمداً على نفسه ، غير أن التجارب والدراسات أثبتت عكس ذلك الاعتقاد ، إذ ثبت أن الشخص المعوق يستطيع القيام بأعمال ومهن مختلفة بنفس المهارة والقدرة للشخص غير المعوق بل قد نجد أحيانا تفوق بعض المعوقين على غيرهم ؛ ذلك لأن الإنسان عندما يقوم بعمل ما فإنه يستخدم جزء من قواه فقط (الغانم ، ١٩٨٠ : ٢) ومع هذا فإن نظرة المجتمع إلى تشغيل المعوق مختلفة ، وكذلك الأمر في نظرته إلى الاختيار بين بطالة المعوق أو غير المعوق . ونتعرف أولاً على نظرة المجتمع إلى تشغيل المعوق ثم إلى نظرته إلى بطالة المعوق وغير المعوق .

ومن الناحية العملية يمكن أن نرى مجالات عديدة مفتوحة لمشاركة الأشخاص المعوقين فيها بجهود عموم أفراد المجتمع ، وتعود على الشخص المعوق بالرضا واحترام الذات والاستمتاع بالحياة وحب وتقدير المجتمع ، فالشخص المعوق ذو الموهبة يستطيع أن يبرز في رحاب الدين والعلم والأدب والفن ، وذو المهارة المناسبة يستطيع أن ينجح في كثير من المهن والحرف مثل عمل الرسوم المعمارية والميكانيكية وصنع وتشغيل وإصلاح الأجهزة الإلكترونية والآلات الدقيقة وصنع المصوغات وعمل النظارات وقص وحياسة الملابس والأعمال المكتبية وغيرها . والشخص المعوق ذو الدراية والحكمة المواتية يستطيع أن يفلح في مجال التجارة وإدارة الأعمال وفي النشاطات الاجتماعية التي تنفع الآخرين ، بل إن أشد المعوقين إعاقة قد يفيد من حوله بالرأي الحكيم والتوجيه السديد والمثل الطيب في الرضا بقضاء الله (الزعوط ، ٢٠٠٠ : ١٥٥) .

وتقوم فلسفة تشغيل الأشخاص المعوقين على أساس أن الاهتمام الرئيس يتركز على الإنسان كونه الشخص المستهدف في عملية التشغيل ولا يستطيع العيش بمعزل عن بقية الأفراد الآخرين حيث أنه يعيش في مجتمع إنساني يتأثر به أو يؤثر فيه بالتخطيط والعمل والدعم الاجتماعي على كافة المستويات ، كذلك فإن فلسفة التشغيل تؤكد على دور الانتقال بالمعوق من قبول فكرة الاعتماد على الآخرين إلى ضرورة الاعتماد على الذات وذلك عن طريق الاستقلال الذاتي والكفاية الشخصية والمهنية والاجتماعية واستعادة الشخص المعوق لأقصى درجة من درجات القدرة الجسمية أو العقلية أو الحسية المتبقية لديه.

وتعتبر الدراسة عملية التشغيل شكلاً من أشكال الضمان الاجتماعي للشخص المعوق وحماية لاستقلاله مما يساعده على التكيف من جديد بالرغم من الإعاقة التي يعاني منها ، وما إلى ذلك من آثار اجتماعية ونفسية على الشخص المعوق وعلى أسرته.

وتواجه النساء المعوقات في كثير من الدول تمييزاً مضاعفاً أو لا بسبب جنسهن وثانياً بسبب إعاقتهن ، وهذا التمييز يمكن أن يكون خطيراً من حيث تأثيره على جميع جوانب حياتهن التعليمية والاقتصادية والتشغيلية ومن حيث الزواج والأسرة والعناية الصحية وغيرها، وتعرض النساء المعوقات صعوبات في التدريب المهني والاستخدام حيث أن تأثير الإعاقة عليهن يبدو أكثر وضوحاً لعدم تكافؤ الفرص أمامهن في الحصول على عمل مناسب.

وقد ازداد الاهتمام في السنوات القليلة السابقة بدور المرأة في التنمية الاجتماعية والاقتصادية مما أدى إلى وضع عدد من التوصيات السياسية وإجراء البحوث لتشجيع إدماج النساء في عملية التنمية واقتراح الأساليب التي تمكن النساء من المساهمة في هذه العملية وبالرغم من هذا الاهتمام بالنساء عامة فإن الاهتمام بالنساء المعوقات لا يزال قليلاً سواء في الدول المتقدمة أو النامية ففي الدول العربية لا يزال نصيب المرأة من القوى العاملة منخفضاً فنسبة النساء المعوقات اللواتي يحصلن على خدمات التأهيل المهني المعدة للتوظيف قليلة جداً (الزعمط ، ٢٠٠٠ : ٤٢).

إن من الملاحظ أنه لم ينجح بلد لغاية الآن في إتاحة فرص العمل لجميع المعوقين فيه كما أن الأشخاص المعوقين يعانون أكثر من غيرهم عندما تنتشر البطالة في بلد ما بما في ذلك البلدان الصناعية حيث بلغت معدلات بطالة الأشخاص المعوقين في السنوات الأخيرة ثلاث أمثال

معدل بطالة غير المعوقين (الزعط ، ٢٠٠٠ : ١٥٤) والمؤشرات تدل على أن الوضع الاقتصادي سوف لا يتحسن في المستقبل القريب حيث أن هناك ركوداً وأزمة اقتصادية في معظم أنحاء العالم مما يؤثر سلباً على استخدام المعوقين ولا بد من إيجاد حلول لمشكلة استخدامهم تؤدي إلى طرق وأساليب متنوعة لتوسيع وخلق فرص العمل لهم (الزعط ، ٢٠٠٠ : ١٦٢).

وستتناول الدراسة تشغيل الأشخاص المعوقين من حيث : مفهوم التشغيل وأهميته فرص العمل المتاحة للأشخاص المعوقين وتوسيع وخلق فرص العمل لهم والقوانين والتشريعات المتعلقة بذلك ، وأثر استخدام التكنولوجيا على فرص استخدام وتشغيل المعوقين وصعوبات استخدامهم وتشغيلهم والأسس والمبادئ والتوجيهات والطرق المتبعة والمقترحة لعملية تشغيل المعوقين .

٢ . ١ مفهوم التشغيل

التشغيل لغة : مصدر شَغَلَ ، والشغل بالضم وبضميتين وبالفتح وبفتحتين ضد الفراغ (الفيروز آبادي ، ١٩٩٨ : ١٠١٨) ، ورديفه العمل بمعنى المهنة والفعل ، والجمع أعمال عَمِلَ عملاً وعماله غيره واستعمله واعتمل الرجلُ عملَ نفسه ، والعمل لغيره والاعتماد لنفسه (ابن منظور، ١٩٩٣ : ٢٢٥).

وقد عرّف علماء الاجتماع العمل أنه نشاط يقوم به الفرد من أجل تحقيق منفعة ، ويؤكد الاقتصاديون أن أهم شرط من شروط العمل هو أن يحقق منفعة سواءً للشخص أو للمجتمع (الدقس ، ١٩٩٩ : ٤٧) ومن الجدير بالذكر أن العمل يعتبر المحور الرئيس الذي يدور حوله النشاط الإنساني وهذا يتفق مع ما جاء به ابن خلدون الذي أطلق على العمل لفظة "الصنائع" : وهي كل عمل يقوم به الفرد من أجل كسب الرزق سواء كان هذا يدوياً أو فكرياً ، أي انه يعتبر المهن جميعها من الصنائع ، وهو ينظر إلى الصنائع نظرة وظيفية من حيث أهميتها في التقدم الحضاري للمجتمعات ، ونظرة ديناميكية من حيث العلاقة التأثيرية المتبادلة مع المجتمع ؛ ولقد أعطى ابن خلدون لمقولة العمل أهمية خاصة في المجال الاجتماعي والاقتصادي مقسماً الأعمال حسب أهميتها ومجالاتها ومدى إشباعها لحاجات الأفراد (الدقس ، ٢٠٠٢ : ٣٧٧) ، وفي هذا

يقول "إن الصناعات منها البسيط ومنها المركب ، والبسيط هو الذي يختص بالضروريات والمركب هو الذي يكون للكماليات ، والمتقدم منها في العليم هو البسيط لبساطته أولاً ، ولأنه مختص بالضروري الذي تتوفر الدواعي على نقله " (ابن خلدون ، ٢٠٠٤ : ٩٢٣) .

ويعرف تشغيل الشخص المعوق بأنه: حصول الشخص المعوق على عمل يمكنه من الحصول على دخل منتظم لقاء ما يبذله من جهد أو ما يقدمه من خبرة في معرض إنتاج السلع أو الخدمات (الزعوط ، ٢٠٠٠ : ١٥٣) ، والتشغيل هو وسيلة لكسب العيش الكريم والاعتماد على الذات والاستقرار وتحقيق المنزلة الاجتماعية ، ويعد التشغيل هو الهدف النهائي وغاية التأهيل المهني ، وهو مقياس نجاحه (يحيى ، ١٩٨٤ : ١٤٣) . ويعتبر التشغيل أحد وأهم حلقات التأهيل المهني (التقييم، التوجيه والإرشاد التهيئة المهنية ، الإعداد والتدريب ، تحليل العمل ، التشغيل والمتابعة) والمقياس الحقيقي لنجاحه.

كما أن التشغيل هو نقطة تحول الشخص المعوق حيث ينتقل إلى مرحلة يصبح فيها مستقلاً اقتصادياً ومعتمداً على ذاته في تحقيق العيش الكريم و عاملاً هاماً في حل مشكلاته النفسية.

ويقصد بالتشغيل أيضاً مساعدة الشخص المعوق في الحصول على عمل يكسب منه عيشه ويستمر فيه ، فيحقق لنفسه مكانة اجتماعية حيث أنه عضو منتج قادر على الاستقلال الذاتي ، هذا و يأتي التشغيل معتمداً على نوع وطبيعية التدريب المهني الذي تلقاه المعوق وعلى فرص العمل المتوفرة في البيئة المحيطة وهكذا فإن التشغيل الذي نقصده هنا هو التشغيل المتخصص والذي يعني مساعدة المعوق في الحصول على العمل الذي تدرّب عليه والذي يلائم قدراته للوصول به إلى المقدرة على الكسب والإنتاج والاستقلال الذاتي أو الكفاية الذاتية (منظمة العمل العربية ، ١٩٩٢ : ٣٦) .

يعتبر نجاح التشغيل مقياساً لنجاحات عمليات التأهيل الشاملة من حيث أنه يتطلب استغلال كافة الخدمات المتوفرة والاستفادة من تلك الخدمات في مجال التكيف مع العمل ويشرف على تقديم هذه الخدمات للمعوقين أخصائي التشغيل الذي يعمل في المراكز المهنية المتخصصة أو في المشاغل المحمية أو مدارس التلمذة الصناعية أو مكاتب الاستخدام الحكومية

أو مكاتب الشؤون الاجتماعية وإن معرفة قدرات المعوق مع متطلبات العمل تشكل الأسس التي يجب أن تقوم عليها خدمات التشغيل (ابن الزرع ، ٢٠٠٦ : ٧٣).

٢ . ٢ المبادئ الأساسية في تشغيل الأشخاص المعوقين

إن للشخص المعوق ميوله ومؤهلاته وقدراته يمكن أن يساهم في دفع عجلة النمو والتقدم الاقتصادي للدولة كغيره من العاملين، ويمكن تحديد المبادئ الأساسية التالية في تشغيل الأشخاص المعوقين :

- ١- أن يكون التشغيل مرتبطاً بالتدريب الذي تلقاه الشخص المعوق.
- ٢- أن يكون التدريب مرتبطاً بميوله واستعداداته وقدراته وليس على أساس عشوائي غير مناسب.
- ٣- تجنب تخصيص وظائف لفئات محددة من الأشخاص المعوقين.
- ٤- عدم تعريض العامل المعوق نفسه للخطر.
- ٥- عدم تعريض العامل المعوق سلامة الآخرين للخطر.
- ٦- دراسة بيئة العمل وظروف الاستخدام لأنها ضرورية ومهمة كالعامل نفسه.
- ٧- عدم التمييز والتفريق ما بين الأشخاص المعوقين في أماكن عملهم وعدم معاملتهم معاملة خاصة (الزعوط ، ٢٠٠٠ : ١١١).

ومن مبادئ الاستخدام والتشغيل التي أرسيت في توصية منظمة العمل الدولية رقم ٩٩ لعام ١٩٥٥ بشأن التأهيل المهني للأشخاص المعوقين : "ينبغي أن يتمتع العمال المعوقين بالمساواة في الفرص مع غير المعوقين في مزاولة العمل المؤهلين له ، وأن يتمتعوا بالمساواة في الفرص في قبول عمل مناسب من قبل أصحاب العمل الذين يختارونهم ، إضافة إلى التركيز على مهارات وقدرات عمل المعوقين لا على عجزهم" وفي ضوء ذلك لا بد من مراعاة الأمور التالية :

- ١- التاريخ الوظيفي للمعوق لمعرفة مدى إبداعه أو إخفاقه فيها والتعرف على مستواه العملي والتعليمي.
- ٢- نوع العمل والمقدرة الجسدية للمعوق وحصر الأعمال ومتطلباتها.
- ٣- موقف الأهل من عمل المعوق وقناعتهم بضرورة عمله.
- ٤- المواصلات ومدى توافرها لتسهيل عملية التشغيل.

٥- مدى توفر السلامة العامة في مكان العمل وإجراء أية تعديلات لازمة تجنباً لأية مخاطر يمكن أن تحدث له.

٦- يجب أن يكون تشغيل المعوق في عمل ما قائماً على أساس مناسبة العمل له ولقدراته وليس على أساس العطف أو الشفقة.

٣.٣ الأبعاد النفسية والاجتماعية لتشغيل الأشخاص المعوقين

بينت البحوث النفسية والاجتماعية أن الأشخاص العاطلين عن العمل تتضاءل نظرتهم إلى أنفسهم ويشعرون بأن حياتهم عبء لا طائل من ورائها ولا أهداف أمامهم بالإضافة إلى أنهم يفقدون أمنهم وثقتهم بأنفسهم وتتغلب عليهم مشاعر القلق والدونية وهذا سرعان ما ينعكس على سلوكهم ومشاعرهم نحو الآخرين كما تزداد المشكلات لديهم والظواهر المرتبطة بالإعاقة كالفقر والتسول والانحراف والتشرد فإذا كان العمل أمراً ملحاً ولازماً لغير المعوقين من أفراد المجتمع فهو أكثر لزوماً وأشد حاجة بالنسبة لفئات المعوقين.

إن تبسيط شروط العيش وظروفه المادية والإنسانية لا يخدم في نهاية الأمر الأشخاص المعوقين وحدهم بل يضمن ظروفًا أفضل لكل أفراد المجتمع ؛ والدليل على ذلك هو أن عدداً من الدول المصنعة التي هيأت مجتمعات مفتوحة متعددة ومتساوية الفرص أمام كل مواطنيها بدون استثناء أو إقصاء استغنت إلى حد بعيد عن التشريعات الخاصة بل ألغتها باسم حقوق الإنسان والمواطنة ، وفعلت آليات العمل الاجتماعي في مختلف فروعه ومظاهره . وفي هذا الإطار تحتل مسألة تأهيل الشخص المعوق أو إعادة تأهيله أهمية بالغة، سواء بالنسبة لمصير الشخص نفسه أو بالعلاقة مع مستوى الرقي الاجتماعي للمجتمع الذي يعيش فيه (غدنز، ٢٠٠٥ : ٤٣٧)
وتتحقق فلسفة تشغيل المعوقين بما يلي :

- أ. كسب دخل يضمن حداً معيناً من الطمأنينة ويؤمن مستوى معيناً من المعيشة.
- ب. تحقيق الذات وما يتبع ذلك من آثار إيجابية اجتماعية ونفسية.
- ج. المساهمة في عملية الاندماج الاجتماعي والاقتصادي للمعوقين في جميع الأنشطة الحياتية المختلفة.
- د. المساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية و بناء الاقتصاد الوطني مما يعطي الشخص المعوق ثقة بنفسه لإحساسه بالمساواة مع غيره والنهوض بمستواه الاقتصادي و الاجتماعي.

٥. اطمئنان الآباء على مستقبل أبنائهم المعوقين وأنهم قادرون على العمل (الزعيط , ٢٠٠٠ : ١٨٤).

أما مبررات التشغيل فهي عديدة وأساسية لتقديم الخدمات التأهيلية للأشخاص المعوقين أهمها:

- ١- يعتبر الإنسان بغض النظر عن إعاقته صانع للحضارة وبذلك ينبغي أن يكون هدفاً مباشراً لمجالات التنمية الشاملة من خلال جهودها المتنوعة.
- ٢- الشخص المعوق يعتبر فرداً قادراً على المشاركة في جهود التنمية ومن حقه الاستمتاع بثمارها إذا أتاحت له الفرص والأساليب اللازمة لذلك.
- ٣- يعتبر الأشخاص المعوقون طاقة إنسانية ينبغي الحرص عليها وهم كذلك جزء لا يتجزأ من الموارد البشرية التي تؤخذ بعين الاعتبار عند التخطيط والإعداد للموارد الإنمائية في المجتمع.
- ٤- إن الأشخاص المعوقين - مهما بلغت درجة إعاقتهم واختلفت فئاتهم - لديهم قابلية وقدرات ودوافع للتعلم والنمو والاندماج في الحياة العادية في المجتمع لذلك لا بد من التركيز على تنمية ما لديهم من إمكانيات وقدرات في مجالات التعلم والمشاركة.
- ٥- تشكل عملية تأهيل الأشخاص المعوقين سلسلة من الجهود والبرامج الهادفة في مجالات الرعاية والتأهيل والتعليم والاندماج الاجتماعي والتشغيل وهذه السلسلة عبارة عن حلقات متكاملة في البناء ، وأي منها لا يعتبر كافياً من حيث المفهوم الشامل لمواجهة مشكلات الأشخاص المعوقين سواء على المستوى الفردي أو الجماعي.
- ٦- لجميع الأشخاص المعوقين الحق في الرعاية والتعليم والتأهيل والتشغيل دون تمييز بسبب الجنس أو العرق أو الدين أو المركز الاجتماعي أو الانتماء السياسي.
- ٧- تعتبر الإرادة السياسية -على كافة الأصعدة وفي أعلى المستويات- الدعامية الأساسية والراسخة لتوفير أكبر قدر ممكن من البرامج المطلوبة للعناية بالأشخاص المعوقين ورعايتهم وذلك باعتبارها جهداً وطنياً شاملاً وهذا يتأتى من خلال سن التشريعات والقوانين المناسبة له.
- ٨- تعتبر المعرفة العلمية والفنية والتكنولوجية أساساً هاماً للتصدي لحالات الإعاقة والوقاية والعناية بشؤون الأشخاص المعوقين.
- ٩- تعتبر عملية التأهيل حق للأشخاص المعوقين في مجال المساواة مع غيرهم من المواطنين لتوفير فرص العيش الكريم لهم.

١٠- يعتبر التأهيل جزءاً من التنمية الشاملة وما تتطلبه هذه التنمية من تطوير في الهياكل والبنى الاقتصادية والاجتماعية ركيزة أساسية في القضاء على أسباب الإعاقة بمختلف صورها وذلك باعتبارها إستراتيجية وقاية للحد من انتشار ظاهرة الإعاقة.

٢ . ٤ نظرة الإسلام إلى الإعاقة وتشغيل المعوقين

لقد انعم الله علينا بالإسلام الذي هو نظام متكامل للحياة ، يحتوي بأصوله الكريمة على شريعة محفوظة مقاصدها ليست موضوعة لمجرد إدخال الناس تحت سلطة الدين بل وضعت لتحقيق مقاصد الشارع الكريم في قيام مصالحهم في الدين والدنيا معاً وهذا يعني أن المقاصد الشرعية تنظم قيام المصالح المتعلقة بحفظ الحاجيات (كالمعاملات) وحفظ التحسينات (مكارم الأخلاق) وحفظ الضروريات (كالمال والنسل والدين والنفس والعقل) وتدخل نظم الإعاقة ضمن حفظ الضروريات ، فقد قرر الإسلام احترام الإعاقة كقدر وواقع لا يعيب بالإنسان ولا ينقص من قدره . وقد عاتب الله رسوله صلى الله عليه وسلم في إعراضه عن الأعمى فقال عز وجل (عبس وتولى أن جاءه الأعمى وما يدريك لعله يزكى أو يذكر فتفتعه الذكرى) (عبس : ١ - ٣) ، وبالفعل فقد أصبح هذا الأعمى من خيرة الصحابة شارك في الحكم في زمن الرسول صلى الله عليه وسلم وحمل الراية في معركة القادسية مع سعد بن أبي وقاص ، وقد فتح الله على بصيرته عوضاً عن بصره فكان يحس بالأعداء ويقاثلهم ، وبقي ابن أم مكتوم يحارب الفرس حتى قطعت يده اليمنى التي يحمل فيها الراية وسقط شهيداً . وفي هذه العبرة ما يدل على عمق التشريع الإسلامي وأصالة فهم المسلمين آنذاك لجوهره ، فالمحلل يستنتج أن استعمال القائد لرجل أعمى في حمل الراية في معركة حاسمة له دلالاته التشريعية في ضرورة دمج المعوق في مجتمعه وتقوية قدراته ليتغلب على إعاقته بقوة تعويضية يملكها كل كائن حي مصداقاً لقول الشاعر :

وما ضرها أني أدب على العصا وفي السرح ليث ضيغم صادق الشد

وقد رفع الحرج واللوم عن الإعاقات ومعاملتهم بموجب أصول اجتماعية جديدة تتعلق بطبائعهم طريفاً لدمجهم في مجتمعهم. قال تعالى: "ليس على الأعمى حرج ولا على الأعرج حرج ولا على المريض حرج" (النور : ٦١) ، ودعا المعوق لقبول حالته واعتبارها قدراً من الله فقال تعالى "ما أصابك من حسنة فمن الله وما أصابك من سيئة فمن نفسك وأرسلناك للناس رسولا وكفى بالله شهيداً" (النساء : ٧٩) وقوله تعالى " ما أصابكم من مصيبة في الأرض ولا في أنفسكم إلا في كتاب من قبل أن نبرأها إن ذلك على الله يسير " (الحديد : ٢٢) . وقد

نهى الإسلام عن السخرية من المعوق واعتبر ذلك ظلماً. و قد عيّن الخليفة الأموي عبد الملك بن مروان أبان بن عثمان بن عفان ، وهو مصاب بالفالج وبالشلل أميراً على المدينة المنورة وكان أبان أميراً فقيهاً . قال تعالى : " يا أيها الذين آمنوا لا يسخر قوم من قوم عسى أن يكونوا خيراً منهم ولا نساء من نساء عسى أن يكن خيراً منهن ولا تلمزوا أنفسكم ولا تنابزوا بالألقاب بئس الاسم الفسوق بعد الإيمان ، ومن لم يتب فأولئك هم الظالمون (الحجرات: ١١) .

ووجه الإسلام إلى الابتعاد عن المخاطر المؤدية إلى الإعاقة ، وهو بذلك يجعل الوقاية من الإعاقة طاعةً والتزاماً، فقال الرسول صلى الله عليه وسلم " تخيروا لنطفكم فإن العرق دساس " (القزويني ، ١٩٧٥ ، ١٩٦٨) ، ولا يخفى أن الزواج من الأقارب أو الزواج من حامل أو حاملة لعيب وراثي الخ قد يؤدي إلى مواليد ضعيفة أو معوقة.

وفي الإسلام توجيه وتفتين لحقوق الطفل على أبويه في التربية والتعليم والرضاعة المحتوية على الحنان والعاطفة والمناعة وهي مجتمعة تشكل الصحة الجسدية والنفسية. قال تعالى: " والوالدات يرضعن أولادهن حولين كاملين لمن أراد أن يتم الرضاعة" (البقرة: ٢٣٣). وفي التربية الأسرية الصالحة وقاية للطفل من الوقوع في الآفات الاجتماعية العديدة المؤدية إلى الإعاقات الجسدية والنفسية.

وللإسلام تصور شامل للإنسان ، فهو ليس مجرد خلايا مكونة للحم والعظم والعصب ولكنه جسد وروح وجاه وحسب ونسب وعواطف وصحة وروحانية وهدف وآمال وتاريخ فإذا ما أصيب الإنسان بإعاقة جسدية أو نفسية فهو مدعو باسم الإسلام لأنه ينظر إلى بقية ما فيه من قيم ومعاني وقدرات ، وهذه الدعوة بحد ذاتها تحرير للإنسان المعوق والسليم على حد سواء من الخضوع لعبودية المادة المتمثلة بالجسد المجرد والمادة المجردة ، فقال تعالى : " الذين إذا أصابتهم مصيبة قالوا إنا لله وإنا إليه راجعون أولئك عليهم صلوات من ربهم ورحمة وأولئك هم المهتدون" (البقرة : ١٥٦) ، وهذا ما عناه الشاعر أبو العيناء بقوله :

إن يأخذ الله من عيني نورهما ففي لساني وسمعي منهما نورُ
قلبٌ ذكيٌ وعقلٌ غيرُ ذي خطلٍ وفي فمي صارم كالسيف مأثورُ

ويعتبر عمر بن الخطاب مؤسساً لأول مؤسسة لرعاية المعوقين في الإسلام- إن لم نقل في تاريخ البشرية جمعاء- فهو أول من سن النظام الاجتماعي لحماية المستضعفين والطفولة

وذلك بإنشائه للديوان المنظم لحياة هاتين الفئتين ضمن ما سنه الإسلام للإنسان من كرامة وعزة وحقوق ؛ ويفرض هذا الديوان للمفطوم والمسمن والمريض والمعوق فريضة إضافية من بيت المال ، وهذا يحتم إحصاءهم ومعرفة حاجاتهم ومناطق تواجدهم والأسباب المؤثرة في ضعفهم وقوتهم مما يعني أن عمر بن الخطاب قد أسس منذ أكثر من ١٤ قرناً من الزمان وزارة للإعاقة والتأهيل، ما أحرانا اليوم أن نتوصل لمثلها . وقد فرض عمر بن الخطاب الضمان الاجتماعي للمسمن اليهودي الأعمى الذي كان يتسول ليعيش ، وفرض للمولود مائة درهم ، وعندما يكبر يزيد المبلغ إلى مائتين، فإذا بلغ زاده ، وفرض للطفل مصاريف رضاعته ونفقته من بيت المال حسب الحاجة ، واستمر نهج عمر بن الخطاب في الدول الإسلامية اللاحقة فأنشأ عمر بن عبد العزيز ديواناً للقضاء على التسول والمسكنة ، وفرض المنصور للأرامل معاشاً كما فرض المهدي راتباً للمجذومين والعاجزين ، وأنشأ عبد الملك بن مروان أول مؤسسة لرعاية العجزة والمصابين بأمراض معدية في التاريخ وذلك في دمشق وتبعه أولاده في ذلك (ابن الجوزي ، ١٩٧٦ : ١٣٦) .

تدعونا هذه التجربة الفذة من تاريخنا الإسلامي لعقد العزم على اعتماد المنهج الإسلامي في النظرة إلى مفهوم الإعاقة و دمج المعوقين في المجتمع والوقاية من الإعاقة ، وذلك بتمحيص هذا المنهج ووضعه كمرجع استراتيجي في التخطيط لمستقبل الصحة في بلادنا ومما يتلج الصدر أن المنظمات العالمية وبخاصة منظمة الصحة العالمية بدأت تدرك أهمية هذا المنهج الإسلامي وتميزه في الفاعلية والتطبيق وبخاصة في المجتمعات الإسلامية التي تمثل خمس البشرية على الأقل ، وقد ظهر ذلك جلياً في الحلقة الدراسية التي خصتها المنظمة لهذا الشأن والتي عقدت في سريلانكا منتصف عام ١٩٨٢ .

والعمل في الإسلام سنة الحياة وطريق السعادة في الدنيا والآخرة ، فلا غرابة أن جعله حقاً له وواجباً عليه ، ويظهر ذلك جلياً من خلال النصوص الشرعية الكثيرة التي وردت في القرآن الكريم والسنة النبوية ، فالأساس الأول الذي يرسيه الإسلام في تنظيم مجتمعه أن يعمل الإنسان ليأكل (البهي ، ١٩٧١ : ٣٥٧) ، فالأخذ بالأسباب هو مقتضى الإيمان الصحيح والسعي والعمل يمثلان التطبيق الفعلي لهذا المبدأ ، يقول الله تعالى : "وهزي إليك جذع النخلة تساقط عليك رطباً جنياً" (مريم : ٢٥) .

وفي السنة النبوية وردت أحاديث كثيرة تشير في مجملها إلى مكانة العمل ، كما تقرر حق العمل للإنسان كي يستطيع العيش بكرامة وبينتعد عن ذل الحاجة والمسألة ومن هذه الأحاديث قوله صلى الله عليه وسلم : " ما أكل أحد طعاماً قط خيراً من أن يأكل من عمل يده وان نبي الله داود عليه السلام كان يأكل من غل يده " (البخاري ، ١٩٨٧ : ٩) ، وفي حديث آخر: " ما كسب الرجل كسباً أطيب من عمل يده" (القزويني ، ١٩٧٥ : ٧٢٤) .

غير أن الشريعة الإسلامية لا ينحصر موقفها من حق العمل في بيان أهمية العمل والحث عليه ، بل يتعداه للعمل على توفيره لكل قادر معوقاً كان أم غير معوق وهي إذ تقرر هذا الحق وتحميه ، لا تفرق في ذلك بين معوق وغير معوق ، لان الأصل أن يعمل الإنسان وأن يعمل بما يناسبه ويتوافق مع قدرته ، والرسول صلى الله عليه وسلم يوجهنا في هذا الباب بقوله : " لا تكلفوهم ما يغلّبهم ، فان كلفتموهم فأعينوهم" (مسلم ، ١٩٩٢ : ٤٠) .

٢ . ٥ نظرة المجتمع إلى تشغيل المعوقين

تنقسم التشريعات الاجتماعية في نظرتها إلى هذا الموضوع إلى قسمين : قسم يأخذ بمبدأ التشغيل الإلزامي على اعتبار أن أصحاب الأعمال ما زالوا يعرضون عن تشغيل المعوقين لعدم اعترافهم بقدره المعوق وكفاءته في العمل ، والقسم الآخر يأخذ بعدم ضرورة الالتزام بتشغيل المعوق على اعتبار أنه يتكافأ مع غيره في القدرة والإنتاج وتركه للمنافسة الحرة تحقيقاً للعدالة والمساواة ، إضافةً إلى أن إلزامية تشغيل المعوق قد تؤدي إلى جرح مشاعره ، لإرتباط ذلك بصفة العجز ، وإحساسه أنه مفروض على صاحب العمل ومن الدول التي اتجهت لتشريعاتها إلى الرأي الأول المتمثل بإلزامية تشغيل المعوق: بريطانيا وألمانيا ، ومن الدول العربية: مصر، سوريا، سلطنة عمان، اليمن (شرف ، ١٩٨٢ : ٢) .

كما تختلف وجهات النظر حول تشغيل المعوق ، فإنها تختلف أيضاً حول بطالته فكل فريق يسوق المبررات المؤيدة لوجهة نظره ؛ فثمة رأيان في ذلك: الأول يرى أنه في حالة وجود بطالة فإن المصلحة تقتضي بتفضيل فئة غير المعوقين في التشغيل ، وذلك لأن المجتمع يستفيد من إنتاجها أكثر ولما تتطلبه خدمات تأهيل المعوقين من زيادة في التكاليف مقارنةً بتعليم وتدريب غيرهم ، ولأن تفضيل المعوق في التشغيل يجعل غير المعوق أكثر عدوانية على المجتمع لتفضيله من هو دونه من حيث السلامة البدنية أو العقلية (شرف ، ١٩٨٢ : ٣٨) أما

الرأي الآخر فيعتبر أن هذا الإتجاه خاطئ وأن المناسب تفضيل المعوق في حاله بطالته وبطالة غيره وذلك أن المصاب بعجز ظاهر قد يكون أقل عجزاً ممن يبدو سليماً وأن مبدأ تكافؤ الفرص يجعل المعوق مواطناً مساوياً للآخرين باعتبار أن لكل إنسان نقائص تجعله في حكم المعوق ، واغلب أسباب الإعاقة تعود للمجتمع كالحروب وإصابات العمل وحوادث المرور وإهمال الصحة الوقائية من الأوبئة وغيرها ، فعلى المجتمع إذن أن يتحمل مسؤولية توفير الحياة الكريمة له ، ولما ثبت بالتجربة من أن المعوق أكثر كفاءة وإنتاجية وأكثر مواظبة على العمل إذا تم تأهيله على أساس سليم . وهذا ما دفع بعض المصانع في الولايات المتحدة الأمريكية - كشركة فورد للسيارات - أن تعطي الأولوية دائماً عند الإعلان عن الوظائف الخالية للمصابين بإعاقات المؤهلين لتلك الوظائف. ثم بدأت الفكرة في الانتشار بعد أن أكدت منظمة العمل الدولية التي تأسست عام ١٩١٩ سلامة هذا الرأي من خلال بحوثها وإحصاءاتها (شرف ، ١٩٨٢ : ٣٩) ، فتعتبر بطالة المعوق أكثر خطورة على المجتمع من بطالة غير المعوق حيث يعاني المعوق من الشعور بالبطالة والشعور بالإعاقة ، مع إحساسه بتكرار المجتمع ادعاءً " بعدم قدرته على العمل ، فتكون البطالة دافعاً ووسيلة للانحراف والجريمة.

٢ . ٢ القوانين والتشريعات المتعلقة بتشغيل الأشخاص المعوقين

لقد تبارت الأمم المتقدمة كالسويد واليابان والمانيا والولايات المتحدة الأميركية في تقديم الخدمات للمعوقين ، ووضعت لهذه الخدمات القوالب التشريعية والاجتماعية لتصبح تدريجياً جزءاً لا يتجزأ من النظام الدستوري لهذه البلاد بهدف تحقيق الحياة الآمنة المطمئنة للمواطنين وإشراكهم في النهضة والتنمية لبلادهم . ويكفي أن نعلم أن السويد قد حصرت الإعاقات في قاعدة بيانات آلية موحدة يكمن بوساطتها الاستفسار عن كل ما يتعلق بالمعوق من حيث إعاقته والخدمات المقدمة إليه ، وإن كنا على أجود المستويات في الخدمات التأهيلية مقارنة بدول العالم الثالث إلا أننا نتطلع دائماً لتحقيق ما وصلت إليه الدول المتقدمة في رعاية المعوقين ضمن الأطر الإسلامية الأصيلة وهي الأشمل في الرعاية الاجتماعية الشاملة . ومما لا شك فيه أن العمل أهم وسيلة من وسائل العيش والنشاط في الحياة الاجتماعية ؛ ومن هنا فقد حثت عليّة الشريعة الإسلامية واعتبرته وسيلة ضرورية لعمارة الكون ، وتنمية الإنتاج وقضاء حاجات الإنسان وحاجات المجتمع. كما اعتبرته القوانين والتشريعات الوضعية من الحقوق الأساسية لكل فرد، والشخص المعوق كأحد أفراد المجتمع معني بهذا الحق مثله مثل غيره من الناس ولا بد

من التعرف على القوانين والتشريعات المنظمة لتشغيل الأشخاص المعوقين ونظرة المجتمع لتشغيلهم عالمياً وعربياً (داوود ، ٢٠٠٦ : ٣٣).

لقد ظهرت الحقوق والتشريعات الخاصة بالمعوقين بسبب عدد من الاتجاهات الاجتماعية والتربوية التي تنادي بضرورة إصدار تشريعات خاصة بالمعوقين لما لها من إيجابيات في حين رأى البعض الآخر أن إصدار مثل هذه التشريعات مصدراً للسلبيات وانتقاصاً من حقوق الأفراد غير المعوقين الاجتماعية ، ويعكس موقف المعارضين لمثل هذه الشريحة من الأفراد ضرورة تدريب وتأهيل وتوفير فرص عمل للأشخاص غير المعوقين أولاً قبل توفيرها للمعوقين ؛ لهذه الأسباب وغيرها من المبررات لم تظهر في كثير من دول العالم أية قوانين أو تشريعات خاصة بالأشخاص المعوقين ؛ وإنما وردت في نصوص متفرقة في قوانينها وتشريعاتها العامة إلا أن بعض الدول أفردت قوانين وتشريعات خاصة بالأشخاص المعوقين إيماناً بدورهم وضمناً للوصول إلى حقوقهم الإنسانية (داوود ، ٢٠٠٦ : ٣٤).

ولدراسة مفهوم وأبعاد قضية الحقوق والتشريعات الخاصة بالمعوقين يرى أنه لا بد من

طرح الأسئلة الآتية :

كيف ظهرت تلك التشريعات ، ولماذا ظهرت ؟ هل تتناسب التشريعات والقوانين وحاجات المعوقين ؟ هل تتضمن القوانين والتشريعات كل حاجات المعوقين ؟ ما الذي يضمن تطبيق القوانين وتنفيذ أنظمتها وتعليماتها ؟

يمكن اعتبار هذه التشريعات الخاصة بمثابة تعبيرات عن مرحلة انتقالية قد تطول أو تقصر حسب الوتيرة الخاصة لكل مجتمع ودرجة انفتاحه على معوقيه ، كما يمكن اعتبارها من ناحية أخرى عنصراً مؤثراً في الضغط من أجل اتخاذ القرارات الحكومية الصحيحة في هذا المجال ؛ وبالخصوص نشر وخلق وعي جماعي بإشكاليات الإعاقة الاجتماعية النفسية الاقتصادية والبيئية وغيرها. إن دور هذه التشريعات ليس هو خلق فئة متميزة من المواطنين تتمتع بمنافع وامتيازات استثنائية ، ولا الإسهام في خلق فجوات داخل المجتمع الواحد بل هي تعبير عن وعي جديد وإبراز إيجابي لحقوق مواطنين يعانون من إعاقة ما . لذلك فهي مهما طال العمل بها يجب أن تتطور وأن تأخذ في الحسبان تراكم المعطيات الجديدة ، وأن تظل نسبية وبالتالي مفتوحة على التغيير ؛ هذا الإلغاء يعبر عن درجة أرقى في سياسة الحكومات ووعي

المجتمعات لأنه يؤدي بالضرورة إلى معاملة سائر المواطنين على قدم المساواة ، ويعني ذلك أن البنيات الاجتماعية تعرف انفتاحاً ومرونة وتستوعب جيداً الأشخاص المعوقين كمكون أساس من مكونات المجتمع ، لا فوقه ولا تحته ولا على أطرافه الهامشية . والإلغاء التدريجي لهذا النوع من التشريعات يساهم بشكل فعال في الالتقاء الطبيعي والتلقائي بين الشخص المعوق ومحيطه وعلى التحام الشخص المعوق بدون نقص، أو مشاعر دونية مع باقي أفراد المجتمع والمشاركة معهم في دورة الحياة والنشاط والإنتاج الطبيعي.

إن حياة وحقوق الكثير من الأشخاص المعوقين ، معرضة لسائر أنواع الإهمال أو الإقصاء وفي أحسن الأحوال التأجيل ، لذا لا نرى لهذا الموضوع بكل تشعباته وتفرعاته خاتمة إلا إذا كانت خاتمة تدعو إلى الاهتمام بأوضاع الأشخاص المعوقين في العالم العربي والإسلامي، والمقصود بالاهتمام ليس فقط التذكير بموقف الإسلام الإيجابي أو التغني بماضي الحضارة العربية الإسلامية في هذا الصدد ولكن تفعيل ذلك في الاجتهاد من أجل حلول جديدة للمعطيات المتجددة. فالإعاقة تعني بدهاء" حياة بشر يحملون هذه الإعاقة ويعانون ويتخبطون في مشاكلها اليومية التي لا تعد ولا تحصى، وحين يقوم كل مجتمع من خلال مؤسساته وهيئاته وتشريعاته بالاجتهاد في إيجاد الحلول ، وإبداء المخارج ، التي يجدد ويطور بها تعامله مع هذه المشاكل ، فإنه سيسير على الطريق الصحيح طريق التنمية الاقتصادية والاجتماعية الشاملة والديمقراطية وحقوق الإنسان.

تتصف مشكلة الإعاقة بتعدد أبعادها، فهي لا تحدد بأعداد الأشخاص المعوقين فقط بل بذلك التأثير السلبي الذي يتركه وجود الشخص المعوق في حياة الأسرة والمجتمع. ويشير تقرير صادر عن منظمة الصحة العالمية في منتصف السبعينيات حول الواقع العالمي للإعاقة أن ما نسبته ٨٠% من الأشخاص المعوقين يعيشون في المناطق الريفية من الدول النامية ذات الاقتصاديات المتدنية ، وفي بيئات تفتقر إلى الحد الأدنى من الخدمات الأساسية، وتتفاقم المشكلة في المناطق الريفية التي تفتقر للخدمات الأساسية كالصحة والتعليم وتدني الموارد وانعدام التسهيلات الخاصة بتأهيل الأشخاص المعوقين، والنقص الحاد في توافر الكفاءات المدربة والمؤهلة، إضافة حقيقية لتلك التدابير التي تستهدف تحسين واقع خدمات التأهيل (داوود ، ٢٠٠٦ : ٣٥).

فقد شهد القرن الماضي تطورا كبيرا في مجال رعاية المعوقين وتأهيلهم ، ويرجع ذلك إلى وقوع حربين عالميتين كان من أثرهما ما ظهر من نقص كبير في القوى العاملة في كثير من البلاد في العالم إضافة إلى زيادة نسبة الأشخاص المعوقين ، ولجأت الدول الرأسمالية إلى الاهتمام بالمعوقين وتأهيلهم وإعدادهم للعمل يحدوها إلى ذلك العوامل الاقتصادية التي ترتبت على ذلك النقص الكبير في الأيدي العاملة والمنتجة. كما ظهرت مشاكل اجتماعية في كثير من الدول نتيجة لعجز الكثير من ضحايا هاتين الحربين ، وتعطلهم عن العمل. فكان لزاما على تلك الدول أن تبادر إلى وضع التشريعات لتأهيلهم ومساعدتهم ، ولتكفل لهؤلاء المعوقين بعض المزايا والحقوق التي تضمن لهم الاستقرار في الحياة كمواطنين صالحين (فهمي ، ١٩٨٣ :١٧).

وبناءً على معطيات التقييم العالمي لمشكلة الإعاقة في منتصف سبعينيات القرن الماضي تنادى المجتمع الدولي ممثلاً "بهيئة الأمم المتحدة ومنظماتها المتخصصة إلى ضرورة العمل على مواجهة هذه المشكلة المتنامية ، حيث أعلنت الأمم المتحدة عام ١٩٨١ عاماً دولياً للمعوقين تحت شعار "المشاركة الكاملة والمساواة" . وقد شهدت تلك السنة العديد من النشاطات الدولية والإقليمية والوطنية ، وأفرزت العديد من التوصيات والمقترحات لتحسين الخدمات وتنظيمها وتطوير الإستراتيجيات والإجراءات في مواجهة هذه المشكلة المتفاقمة.

وقد تبع ذلك العديد من النشاطات على المستويات الدولية والإقليمية والوطنية وصدرت العديد من التوصيات والقرارات ، وكان اعتماد الجمعية العامة للأمم المتحدة في دورتها الثامنة والأربعين وثيقة " القواعد الموحدة بشأن تحقيق تكافؤ الفرص للمعوقين " من خلال قرارها رقم ٩٦ بتاريخ ٢٠ كانون الأول ١٩٩٨ تنويجاً لنشاطات هذا العقد.

ونتعرف على بعض التشريعات العالمية المتعلقة بالتشغيل من خلال تشريعات الأمم المتحدة ووكالاتها المتخصصة وبعض التشريعات الغربية والعربية :

٢ . ٢ . ١ حقوق المعوقين في الإعلانات والمواثيق الدولية

لقد أدرك المجتمع الدولي أن للمعوقين حاجات لا بد من تلبيتها وحقوقاً لا بد من مراعاتها ولذلك فقد حرصت مختلف دول العالم والعديد من المنظمات الدولية على تأكيد حقوق المعوقين من خلال مجموعة من الإعلانات والمواثيق الدولية أهمها :

١- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة ١٩٤٨ والذي أكد في المادة الثانية منه على تمتع جميع الأفراد دون تمييز بكافة الحقوق المنصوص عليها ضمن هذا الإعلان.

٢- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاجتماعية والاقتصادية والثقافية لسنة ١٩٦٦ والذي جاء ليؤكد دون تمييز على الحق في الضمان الاجتماعي والتأمينات الاجتماعية المادة (٦) والحق في الصحة الجسدية والعقلية المادة (١٢) وعلى ضمان الحق في التربية والتعليم المادة (١٣).

٣- العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية لسنة ١٩٦٦ والذي أشار إلى الحق في الحياة وما يتصل بها من حق الفرد في سلامة شخصه وضمان الأمن الفردي ، وكذلك الحق في الحياة وفي إبداء الرأي وحرية التنقل وحرية العقيدة والحق في الاشتراك في الحياة السياسية والحق في تقلد الوظائف العامة مع التأكيد على أن كل دولة طرف في هذا العهد ملتزمة باحترام وكفالة كافة هذه الحقوق لجميع الأفراد الموجودين على أرضها والداخلين في ولايتها دون أي تمييز من أي نوع المادة (٢) .

٤- الإعلان الخاص بحقوق المعوقين ذهنياً لسنة ١٩٧١ الذي أكد بمادته الأولى على أن تضع الدول نصب عينها ضرورة مساعدة الأشخاص المتخلفين عقلياً والعمل على تنمية قدرات وتيسير اندماجهم مؤكداً أن للمتخلف عقلياً نفس ما لسائر البشر من حقوق ، وأكد بمادته الثانية أن له الحق في الرعاية والعلاج والتدريب والتأهيل والتعليم والتوجيه بما يلزم لتنمية قدراته وطاقاته ، إضافة لما ورد في مادته الثالثة على حقه في التمتع بالأمن الاقتصادي وبمستوى معيشي لائق وحقه في العمل ، ذلك بجانب حقه في الإقامة مع أسرته وحقه في التقاضي وحمايته من الاستغلال.

٥- الإعلان العالمي لحقوق المعوقين لسنة ١٩٧٥ والذي يعد بمثابة الأساس الذي اعتمدت عليه أغلب تشريعات دول العالم في تكريس حقوق المعوقين إذ يتعرض هذا الإعلان المقصود بالمعوق وللحقوق التي يجب أن تكفلها له الدولة مثل الحق في احترام كرامته وحقه في بيئة مناسبة تتحقق عن طريق مواءمة الأماكن لتسهيل حركته ، وتنقلاته وحقه في الرعاية والتأهيل في الرعاية الصحية ، في الحصول على التعويضات ممن تسببوا في إعاقته وحقه في مستوى معيشي لائق و في الحصول على المساعدة القانونية.

٦- مبادئ حماية الأشخاص المصابين بمرض عقلي وتحسين العناية بالصحة العقلية لسنة ١٩٩١.

٧- القواعد الموحدة بشأن تحقيق تكافؤ الفرص للمعوقين لسنة ١٩٩٣.

٨- الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لعام ٢٠٠٦ في نيويورك وتم التوقيع عليها في ٣٠ آذار ٢٠٠٧ والتي جاءت لتضع تنظيمًا شاملاً وكاملاً لحقوق المعوقين بالإضافة للبروتوكول الاختياري المكمل لها والذي أضاف اختصاصاً هاماً إلى الآلية الخاصة بتطبيق المعاهدة وهي اللجنة المعنية بحقوق الأشخاص المعوقين والتي يشار إليها باللجنة حيث أضاف لها اختصاصاً هاماً وهو تلقي الشكاوى أو الرسائل المقدمة من قبل أو نيابة عن الأفراد أو مجموعات الأفراد الخاضعين لولاية دولة طرف ويدعون أنهم ضحايا انتهاك تلك الدولة لأي من الحقوق المحددة في الاتفاقية.

٢ . ٢ . ٢ بعض القوانين والتشريعات العالمية

تبين الدراسات المقارنة بشأن تشريعات الإعاقة أن ٤٥ دولة بينها الأردن لديها قوانين لمكافحة التمييز وغيرها من القوانين الخاصة بالإعاقة (الدلاهمة، ٢٠٠٩: ٣) ، وبمراجعة عدد من قوانين المعوقين والتوجيهات العامة التي أقرتها العديد من المنظمات الدولية ومنظمات الأمم المتحدة المتخصصة يمكن القول بأن أبرز الملامح الأساسية للقوانين المعاصرة المتعلقة بالمعوقين ما يلي :

١. خصوصيتها: أي أن القوانين تقتصر على المعوقين وما يتعلق بهم كأفراد من المجتمع دون سواهم.

٢. إقرارها بحقوق المعوقين ومساواتهم ببقية أفراد المجتمع وتأكيد مسؤولية الدولة في تحقيق حماية تلك الحقوق والعواقب المترتبة على فشل المؤسسات الحكومية المختلفة في الوفاء بالتزاماتها.

٣. تحديدها المعياري : ويقصد بذلك تحديدها العلمي الدقيق والقابل للقياس لمن تشملهم وكيفية تشخيصهم ونوعية الخدمات وكيفية الحصول عليها والجهات المسؤولة عن كل خدمة كما تشمل على معايير واضحة للحكم على درجة كفاءة تلك الخدمات والأسس التي يجب الاحتكام إليها بخصوص ذلك.

٤. شموليتها: ويقصد بها كفاءة القانون من حيث تناوله لمختلف القضايا المتعلقة بالمعوقين بدءاً من الوقاية من الإعاقة والتعليم والتأهيل المهني والاجتماعي والتشغيل وغير ذلك من خدمات كما يقصد بالشمولية في هذا المجال عدم اكتفاء القوانين بإرساء قواعد عامة بل اشتمالها على التفاصيل الدقيقة سواء من الناحية الفنية أم القانونية ، ولذلك لا غرابة في أن نجد بعض هذه القوانين ولوائحها التفسيرية يصل إلى مئات الصفحات (القضاة، ٢٠٠٢: ٦٥).

جاء في المبدأ السابع من المبادئ التي تضمنها إعلان حق الطفل المعوق " إعلان منظمة الأمم المتحدة المصادق عليه عام ١٩٦٩ " ما يلي : " للمعوق الحق في الأمن الاقتصادي والاجتماعي وفي مستوى معيشة لائق وله -وفقاً لإمكاناته- الحق في الحصول على شغل والمحافظة عليه أو في ممارسة اشتغال مفيد منتج ذي مقابل وفي الانتساب للمنظمات النقابية وللمعوق الحق في أن تؤخذ حاجياته الخاصة بعين الاعتبار في كل مراحل التخطيط الاقتصادي والاجتماعي " . أما الإعلان الخاص بالمتخلفين عقلياً (الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة في ٢٠ كانون الأول ١٩٧١) فقد نصت المادة الثالثة منه على أن : " للمتخلف عقلياً حق التمتع بالأمن الاقتصادي وبمستوى معيشة لائق وله الحق في العمل المنتج وفقاً لقدراته ، كما نص الإعلان الخاص بالمعوقين (الصادر عن منظمة الأمم المتحدة في ٩ كانون الأول عام ١٩٧٥) على نفس الموضوع . إذ جاء في الفقرة السابعة منه : " للمعوق الحق في الأمن الاقتصادي والاجتماعي وفي مستوى معيشة لائق وله الحق حسب قدرته في الحصول على عمل والاحتفاظ به أو في مزاوله مهنة مفيدة ومريحة ومجزية وفي الانتماء إلى نقابات العمال " .

وهذه الإعلانات تمثل التشريعات الدولية الخاصة بالأشخاص المعوقين، وهي تنص صراحة على وجوب توفير الأمن الاقتصادي والعيش المناسب وضمان حق العمل لهم ، إلا أنها تبقى تشريعات غير ملزمة شأنها شأن كل الإعلانات الصادرة عن الأمم المتحدة كالإعلان العالمي لحقوق الإنسان.

وقد ظهر أول تشريع أمريكي بخصوص التأهيل المهني للمعوقين عام ١٩١٩ (الفاعوري ، ١٩٨١ : ٧٩) ، وفي عام ١٩٣٠ صدر قانون التأهيل المهني الذي قرر بعض المبادئ المتعلقة برعاية من أصيب بإعاقة حسية أو بدنية وبحق كل مواطن أمريكي الحصول على الخدمات التأهيلية على نفقة الدولة بشروط معينه (درنيقة ، ١٩٨٤ : ٦٢) . وبمقتضى القانون رقم ١١٣ الصادر عام ١٩٤٣ - الذي توسع في نصوص مواد قانون التأهيل المهني-

تستطيع الولايات أن تشغل أرصدة الحكومة الاتحادية لتعينها على تنفيذ برنامج التأهيل الكامل للمدنيين الذين في سن العمل والعاجزين مهنيا بسبب الإعاقات المستديمة الناتجة من الحوادث أو الأمراض أو التشوهات الخلقية.

وتقدم هذه الخدمات عن طريق أقسام التأهيل المهني بالولايات والتي تعمل تحت إشراف منظمات ولجان حكومية خاصة بالتربية المهنية. وبهذا تسير جميع الخدمات اللازمة لجعل الفرد قادرا على الحصول على فرصة عمل مناسبة توفر له العيش الكريم (ابن الزرع ، ٢٠٠٦ : ٤١) . وقد كفل قانون التأهيل المهني الأمريكي حق الشخص المعوق في العمل، فقد نصت المادة ٥٠٢ فقرة "أ" على : " ضرورة أن تتضمن برامج المؤسسات الاتحادية خططا لتشغيل المعوقين المؤهلين " ، كما نصت المادة ٥٠٣ على " ضرورة قيام كافة المؤسسات بكافة مستوياتها بتوقيع عقود مع حكومة الولايات المتحدة فيما يتعلق باستخدام الأشخاص المعوقين المؤهلين " ، والملاحظ في نصوص المادتين اشتراط أن يكون الشخص المعوق مؤهلا لتطالب المؤسسات بتشغيله ، وثمة قوانين خاصة لتأهيل الأشخاص المعوقين مما يجعل الشخص المعوق في مأمّن اقتصادي واجتماعي ؛ فالمادة ٤٩ منه تنص على " إلزام دوائر الدولة والقطاع المشترك بتشغيل الأشخاص المعوقين فيها " (زني ، ٢٠٠٧ : ١٩) . ومن الدول التي لم تتجه إلى الإلزام بتشغيل المعوق فرنسا وفنلندا وتشيكوسلوفاكيا وليبيا (سالم ، ١٩٨٧ : ٤٦ ، ٤٧) غير أن الدول التي ذهبت إلى العمل الإلزامي حرصت على تقديم المساعدة للجهة التي تقوم بتشغيل المعوقين ؛ ففي تشيكوسلوفاكيا مثلا تحظى المؤسسات الصناعية التي تقوم بتشغيل عدد كبير من المعوقين على امتيازات مثل تخفيف الضرائب على المداخيل والاشتراكات في الضمان الاجتماعي وفي فرنسا فإن قانون المعوقين عام ١٩٧٥ يشتمل على إعانة المؤسسات المشغلة للمعوقين ، وتصلح هذه الإعانة كتغطية لما يستلزمه من تكيف مركز الشغل وحاجات المعوقين كما يحمي هذا القانون في بعض الظروف المعوقين من خطر فقدان شغلهم.

وتعتبر الولايات المتحدة الأمريكية من أولى الدول التي أصدرت تشريعات وقوانين خاصة بالمعوقين ؛ ففي عام ١٩٧٥ ظهر أول قانون خاص بالمعوقين في الولايات المتحدة الأمريكية ، والمعروف باسم " القانون العام رقم ١٤٢/٩٤ " ، وأصبح ذلك القانون منذ عام ١٩٩٥ يعرف بقانون التربية للأفراد ذوي الإعاقة رقم (١٧٦ - ١٠١) (PL) (IDEA).

(Individuals with Disabilities Education Act) الذي وضعه الرئيس الأمريكي جورج بوش في ٣٠ تشرين ثاني ١٩٩٠ ."

إضافة إلى قانون الأشخاص المعوقين الأمريكي ؛ الذي يعطي حماية للحقوق الفدرالية المدنية للمعوقين الأمريكيين مثل تلك الممنوحة للأفراد على أساس العرق اللون الجنس الأصل القومي العمر و الدين و غير ذلك.

وتضمن قوانين الدولة الفيدرالية للتمييز الوظيفي أن يعامل أي شخص يعمل في الولايات المتحدة الأمريكية بعدل وإنصاف طبقاً للقوانين، وأن يمنح الحماية المناسبة إذا خرق صاحب العمل هذه القوانين ، في القوانين المطبقة بمعرفة " وكالة تكافؤ فرص العمل " من أجل ردع التمييز غير الجائز قانوناً من قبل أصحاب العمل.

وتعتبر بريطانيا من الدول السبّاقة في إصدار التشريعات الخاصة بالأطفال المعوقين وقد جاء ظهور تلك التشريعات إثر صدور القانون العام رقم (١٤٢/٩٤) في الولايات المتحدة الأمريكية ؛ ففي عام ١٩٧٨ نشر تقرير في بريطانيا عرف باسم "تقرير وارنوك " والذي عكس موقف الحكومة البريطانية من الأطفال المعوقين والأقليات.

أما في فرنسا ، فقد صدر أول قانون لرعاية حقوق المعوقين رقم ٥٣٤ لسنة ١٩٧٥ وهو قانون توجيه الأشخاص المعوقين الصادر في ٣٠ تموز سنة ١٩٧٥ . ويعد قانون العمل الاجتماعي والأسر الفرنسي الصادر في كانون الأول سنة ٢٠٠٠ من أبرز القوانين التي عالجت حقوق المعوقين في الآونة الأخيرة.

أما في فنلندا وابتداء من عام ١٩٧٢ يسمح البرنامج التجريبي الخاص لمصالح تشغيل المعوقين بدفع منحة لكل صاحب عمل يشغل معوقاً (الراجحي وعمار ، ١٩٨٢ : ١٣٦). وإذا كان البعض يميل إلى الأخذ بمبدأ عدم الإلزام في تشغيل المعوق واعتبار أن الإلزام طريقة تجاوزتها الأحداث ، فالمطلوب الاهتداء إلى إقناع أصحاب الأعمال بضرورة تشغيل المعوقين من خلال سوق العمل المفتوح .

٢ . ٢ . ٢ . ١ معايير منظمة العمل الدولية

اعتمد مؤتمر العمل الدولي عام ١٩٨٣ معايير دولية جديدة بشأن التأهيل المهني وهذه المعايير الجديدة التي أسهمت إسهاماً أساسياً في تعزيز أهداف السنة الدولية للمعوقين وبرنامج العمل العالمي المتعلق بالأشخاص المعوقين هي "اتفاقية التأهيل المهني والعمالة للمعوقين رقم ١٥٩ لعام ١٩٨٣"، وتوصية التأهيل المهني والعمالة للمعوقين رقم ١٦٨ لعام ١٩٨٣. ولا بد من تأكيد أن هذه المعايير الجديدة لا تحل محل توصية منظمة العمل القديمة المتعلقة بالتأهيل المهني للمعوقين رقم ٩٩ بل تستكملها، و كان لهذه المعايير المتكاملة تأثيراً إيجابياً على إقامة خدمات التأهيل المهني في جميع أنحاء العالم.

وتلزم أحكام الاتفاقية الرئيسية كل بلد يصادق عليها بوضع وتنفيذ سياسة وطنية بشأن التأهيل المهني والعمالة للأشخاص المعوقين وباستعراض هذه السياسة دورياً وذلك بما يتفق مع الظروف والممارسات والإمكانات الوطنية وعلى أساس القدرة وتكافؤ الفرص بين العمال المعوقين وغير المعوقين ؛ كما تلزم هذه البلدان بأن تكفل إتاحة خدمات تأهيل مهني مناسبة لجميع فئات الأشخاص المعوقين ذكوراً وإناثاً وتعزيز فرص عملهم في سوق العمل الحر .

تتميز التوصية رقم ١٦٨ بأهمية خاصة لتعرضها لتدابير اختيارية يمكن اتخاذها بالإضافة إلى تلك الواردة في التوصية رقم ٩٩ التي ترمي إلى زيادة فرص عمل الأشخاص المعوقين وتتضمن هذه التدابير تقديم المساعدة والحوافز المالية لأصحاب العمل لتشجيعهم على تقديم التدريب وفرص العمل للعمال المعوقين ، وعلى تكييف أماكن العمل والآلات لتشغيل المعوقين وإستيعابهم في ظروف مناسبة ، وتحت التوصية الحكومات على دعم الورش المحمية والورش الإنتاجية والتعاونية والمشاريع الصغيرة التي ينفذها الأشخاص المعوقين وتلك التي توضع من أجلهم ، وكذلك على دعم الخدمات المماثلة التي تديرها المنظمات غير الحكومية وتشمل تدابير أخرى مقترحة إلى إزالة الحواجز المعمارية وغيرها التي تعرقل أو تمنع وصول الأشخاص المعوقين إلى العمل . وتوفر كل ما يلزم من وسائل النقل إلى مكان التأهيل والعودة منه وإعفاء المواد والمعدات اللازمة لبرامج التأهيل من الضرائب والرسوم الداخلية الأخرى وإجراء البحوث وتطبيق نتائجها على مختلف أنواع الإعاقات.

وتؤكد التوصية رقم ١٦٨ على ضرورة مشاركة المجتمع المحلي في تنظيم وتطوير خدمات التأهيل المهني ؛ كما تؤكد على أهمية إسهام منظمات أصحاب العمل والعمال ومنظمات

الأشخاص المعوقين أنفسهم في ذلك ، وتغطي التوصية فيما تناوله من مسائل المشاكل الخاصة للأشخاص المعوقين في المناطق الريفية وتدريب العاملين (الزعوط ، ٢٠٠٠ : ٧٩ ، ٨٠) .

٢ . ٢ . ٢ . ٢ المرجعية الحقوقية في القوانين و التشريعات الدولية لتأهيل وتشغيل الأشخاص المعوقين

يعكس تطور المرجعية الحقوقية للحق في التأهيل ، التطور التاريخي للتأهيل ومفاهيمه المختلفة ، ولكنه انعكاساً يأتي متأخراً فداًئماً يسبق التطور الاجتماعي الذي ينشئ حقوق مكتسبة لفئة اجتماعية معينة تنظيمياً قانونياً لهذه الحقوق ، ومن هذه المرجعيات :
- التوصية رقم ٩٩ الصادرة عن منظمة العمل الدولية عام ١٩٥٥ والتي عرّفت التأهيل أنه : مرحلة من العملية المسترسلة والمتناسقة التي تتضمن الوضع على ذمة المعوقين لخدمات من شأنها أن تسمح لهم في اكتساب والاحتفاظ بعمل مناسب .

- توصية التأهيل المهني والعمالة للمعوقين رقم ١٦٨ لعام ١٩٨٣ التي دعت إلى تمكين المعوق من ضمان عمل مناسب والترقي فيه ومن تعزيز إدماجه أو إعادة إدماجه بالمجتمع .
- اتفاقية التأهيل المهني والعمالة للمعوقين رقم ١٥٩ لعام ١٩٨٣ التي أخذت بما جاء بالتوصية رقم ١٦٨ لعام ١٩٨٣ .

ولمواثيق منظمة العمل الدولية الخاصة بالمعوقين فائدة نظرية كبيرة ، فرغم أنها ركزت على التأهيل المهني إلا أن تعريفاتها للتأهيل وإعادة التأهيل تتضمن العناصر المختلفة التي تمكن الشخص من الحصول على عمل مناسب ، والحقيقة أن غالبية دول العالم وخاصة في العالم الثالث ومنها البلاد العربية مازالت تتناول التأهيل المهني بمفهوم التأهيل الشامل وتعد مصادر منظمة العمل الدولية المرجعية الأساسية بالنسبة لها ، وتبقى الفجوة الهائلة بين الالتزام النظري لتلك البلاد بتلك المواثيق وبين السياسات الداخلية للتأهيل هي المقياس الأول لمدى قيام الدولة بواجبها في توفير المستلزمات المادية والتقنية للتأهيل .

أما بالنسبة للمرجعية الصادرة عن إعلانات الأمم المتحدة فنجد أول تأصيل لحق التأهيل في المادة السادسة من إعلان الأمم المتحدة لحقوق المعوقين عام ١٩٧٥ الذي ينص على "أن للمعوق الحق في العلاج الطبي والنفسي والوظيفي بما في ذلك الأعضاء الصناعية وأجهزة التقويم والتأهيل الطبي والاجتماعي والتعليم والتدريب والتأهيل المهني والمساعدة والمشورة وفي

خدمات التوظيف وغيرها من الخدمات التي تمكنه من إنماء قدراته ومهاراته إلى أقصى الحدود وتعجل بعملية إدماجه أو إعادة إدماجه في المجتمع " ولم يعرف الإعلان التأهيل وإن كانت المادة السابقة قد أوردت عناصر التأهيل الشامل وحددت الهدف بالدمج الاجتماعي.

وبعد ذلك تأتي المادة ٢٤ فقرة "أ" من اتفاقية حقوق الطفل والتي صادقت عليها دول الأطراف بحق الطفل في التمتع بأعلى مستوى صحي يمكن بلوغه وبحقه في مرافق علاج الأمراض وإعادة التأهيل الصحي ، وتبذل تلك الدول قصارى جهدها لتضمن ألا يحرم أي طفل من حقه في الحصول على خدمات الرعاية الصحية ، ومن العيوب الظاهرة لتلك المادة عدم توضيحها للتأهيل الشامل وخطها بين الحق في التأهيل والرعاية الصحية.

إن الحق في التأهيل لم يُقنن طبقاً للمرجعية الدولية بالمعنى الإلزامي إلا عام ٢٠٠٧ بصدور الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة التي نصت في المادة ٢٦ على ما يلي :

١- تتخذ الدول الأطراف تدابير فعالة ومناسبة ، بما في ذلك دعم الأفراد لتمكين الأشخاص المعوقين من بلوغ أقصى قدر من الاستقلالية والمحافظة عليها وتحقيق إمكاناتهم البدنية والعقلية والاجتماعية والمهنية على الوجه الأكمل ، وكفالة إشراكهم ومشاركتهم بشكل تام في جميع نواحي الحياة ؛ وتحقيقاً لتلك الغاية تقوم الدول الأطراف بتوفير خدمات وبرامج شاملة للتأهيل وإعادة التأهيل وتعزيزها وتوسيع نطاقها وبخاصة في مجالات الصحة والعمل والتعليم والخدمات الاجتماعية على نحو يجعل هذه الخدمات والبرامج تبدأ في أقرب مرحلة قدر الإمكان ، مستندة إلى تقييم متعدد التخصصات لاحتياجات كل فرد ومواطن قوته على حدة وتدعم إشراك الأشخاص المعوقين ومشاركتهم في المجتمع المحلي وفي جميع نواحي المجتمع ، وأن تتاح للأشخاص المعوقين على أساس طوعي وفي أقرب مكان ممكن للمجتمعات المحلية بما في ذلك في المناطق الريفية.

٢- تشجع دول الأطراف على وضع برامج التدريب الأولي والمستمر للأخصائيين والموظفين العاملين في مجال تقديم خدمات التأهيل وإعادة التأهيل.

٣- تشجع دول الأطراف توفر ومعرفة واستخدام الأجهزة والتقنيات المُعينة، المصممة للأشخاص المعوقين حسب صلتها بالتأهيل وإعادة التأهيل.

وطبقاً لهذه المادة أصبح التأهيل حق للمعوقين بالمعنى القانوني، حق يقابله التزامات واضحة على عاتق الدولة ، ولهذا النص فوائد نظرية منها : وضع تفاصيل الحق في التأهيل بمفهومه الشامل، ولكن على مستوى الواقع تظل الصياغات التقليدية للمواثيق الحقوقية والتي تعطي للبلدان النامية حق التحجج بضعف الإمكانيات حائلاً قانونياً بين الشخص المعوق وبين حقه في المطالبة بحق التأهيل والمطالبة بالتعويض عن الحرمان منه.

والحقيقة أن الاتفاقية قد أوجدت حالة من التخبط بكثير من البلدان التي سارعت بالتوقيع والتصديق عليها وخاصة البلدان العربية ، فالاتفاقية تنطلق من رؤيةٍ نظريةٍ متقدمة جداً عن واقع البلدان العربية سواء على المستوى الثقافي والمعرفي أو على مستوى الفوارق المادية بمعناها الواسع أي بما تشمله عناصرها من إمكانية تعامل الجميع معها وعلى سبيل المثال يعيش العاملون والمهتمون بمجال الإعاقة على المستويين الرسمي والأهلي حالة تناقض بين برامج التأهيل التي تقوم نظرياً على منهج التأهيل الشامل وبين نشاط الجمعيات الذي يقوم على نظرة الإعاقة والعطف ، وان الغالبية العظمى من جمعيات التأهيل تفتقد لرؤية تفصيلية للاتفاقية ، أما على المستوى الرسمي فالمؤسسات الرسمية تمارس مناهج وبرامج تدريب متخلفة في نفس الوقت بصحبة دعاية حقوقية واسعة حول الاتفاقية وأهميتها. ولهذه الحالة جانب إيجابي يتمثل في الدفع نحو الفهم النظري للرؤية الاجتماعية للإعاقة والتي كانت محصورة خلال الأعوام السابقة بين نخبة قليلة جداً ، كما أن لهذه الحالة جانبها السلبي خاصة على المستوى الرسمي ، فالدولة صارت ملتزمة بواجبات عديدة على المستوى الرسمي.

٢ . ٢ . ٣ بعض القوانين والتشريعات العربية المتعلقة بتشغيل الأشخاص المعوقين

اهتمت الدول العربية بالتشريعات الخاصة بالمعوقين وخاصة مسألة التشغيل باعتبارها مسألة تكمل منطقياً ما وضع التأهيل من أجله بمفهومه الشامل ؛ فالحصول على عمل من طرف شخص معوق ليس هدفاً في حد ذاته بقدر ما هو وسيلة للحفاظ على كرامته والارتقاء إلى مستوى يجعل منه شخصاً فاعلاً منتجاً ومساهمياً في التنمية الاجتماعية بمفهومها الشمولي حيث لوحظ بان عدد من التشريعات ربطت التشغيل بالتأهيل باعتبارهما طرفين لمعادلة واحدة.

كذلك أصدرت الجامعة العربية "الاتفاقية العربية رقم ١٧ لعام ١٩٩٣" بشأن تشغيل الأشخاص المعوقين والتي عالجت موضوع التأهيل المهني للمعوقين والتي تتماشى مع العقد الدولي للأشخاص المعوقين ١٩٨٣-١٩٩٢ الذي يعتبر البداية الحقيقية لبلورة بعض التشريعات الدولية الخاصة بالأشخاص المعوقين من خلال شعار المشاركة الكاملة والمساواة في كافة مجالات الحياة.

وقد زاد الاهتمام العربي بذلك منذ مؤتمر الكويت الإقليمي للمعوقين (١-٤ - نيسان- ١٩٨١) وميثاق حقوق المعاقين العربي في أيلول ٢٠٠٢ ، حيث يعتبر الالتزام بتشغيل الشخص المعوق وسيلة أفضل بالنسبة للمعوق لما في ذلك من ضمانة لحقه في العمل مع وجوب مراعاة تأهيله تأهيلاً سليماً ومتابعته في عمله للمحافظة على مستواه ، وبهذا نضمن حق الطرفين المعوق يعمل وينتج وصاحب العمل يفيد ويستفيد ؛ كما أن ظروف كثير من البلدان تتجه إلى تضيق فرص العمل المتاحة للأشخاص المعوقين مما يجعل مجال المنافسة غير متوازن مع التأكيد على ضرورة التأهيل الكامل.

وقد أشارت تقديرات صادرة عن جامعة الدول العربية إلى أن نحو عشرين مليون شخصاً معوقاً يعيشون في الدول العربية حتى نهاية عام ٢٠٠٥ (داوود، ٢٠٠٦ : ٣٥) ولا توجد إحصاءات حديثة تبين ما طرأ على هذا العدد من تغيير، ولا تختلف مشكلة الإعاقة في العالم العربي عن الواقع السائد في معظم الدول النامية إلا أن الظروف المرتبطة بالحروب وأعمال العنف المسلح التي تعيشها بعض الأقطار العربية كالعراق وفلسطين قد تساهم في إضافة صعوبة في تخصيص الموارد اللازمة لمواجهة احتياجات تأهيل هذه الأعداد الإضافية ، إضافة إلى ضعف التخطيط والتنسيق والإعلام والتوعية والافتقار إلى الدراسات الإحصائية والعلمية الدقيقة حول حجم الإعاقة وتأثيرها على الواقع الاقتصادي والاجتماعي للأسرة والمجتمع.

وقد بدأ الاهتمام في الدول العربية في مجال التربية الخاصة حديثاً ؛ حيث قامت بإنشاء برامج للتأهيل وللتربية الخاصة للمعوقين ، وإن تفاوتت مستويات هذه البرامج من دولة إلى أخرى. فعلى المستوى الرسمي وضعت الدول العربية القوانين والتشريعات لإنشاء برامج التأهيل المختلفة وهذه القوانين والتشريعات تتوافق والمبادئ الدولية للتأهيل التي وضعتها المنظمات والهيئات التابعة

للأمم المتحدة كمنظمة العمل الدولية ومنظمة الصحة العالمية والإسكوا (اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا)

(United Nations Economic and Social Commission for Western Asia) (ESCWA)

ومنظمة التربية والعلوم والثقافة (اليونسكو)

(United Nations Educational Scientific and Cultural Organization) (UNESCO)

وصندوق رعاية الطفولة

(United Nations International Children's Emergency Fund) (UNICEF)

كما بادرت الدول العربية في العقود الثلاثة الأخيرة لوضع تشريعات على المستوى الإقليمي وأنشئت منظمات عربية إقليمية تعمل في مجال التربية الخاصة والتأهيل؛ وهناك الكثير من الجهود التي تبذل على المستوى الإقليمي ويقصد بها على مستوى الدول العربية بصفة عامة فيما يخص مجال رعاية المعوقين نذكر منها :

١. اهتمام جامعة الدول العربية بشؤون المعوقين، ومن جوانب هذا الاهتمام إصدار ميثاق العمل العربي للمعوقين الصادر عن مؤتمر العام الثالث لشؤون المعوقين عام ١٩٨١.
٢. إجراء البحوث والدراسات وعقد المؤتمرات المرتبطة بهذا الموضوع واهتمام المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم بإصدار النشرات والكتيبات وإجراء البحوث والدراسات وعقد الندوات المهمة بشؤون المعوقين.
٣. اهتمام المكتب الإقليمي لشؤون المكفوفين لمنظمة الشرق الأوسط ومقره الرياض بكل ما يخص المكفوفين من تحديد احتياجاتهم ومشكلاتهم وبرامج الرعاية التي يحتاجونها.
٤. اهتمام المعهد الإفريقي للتأهيل ومقره في زيمبابوي بشؤون التوجيه والتدريب والتأهيل المهني للمعوقين وتشغيلهم وكل الدول العربية الإفريقية عضو في هذا المعهد (هلال، ٢٠٠٩: ٦٩، ٧٠).

وقد وقع الأردن بصفته عضواً في الجامعة العربية على إطلاق العقد العربي للإعاقة (٢٠٠٣ - ٢٠١٢) الذي تم تبنيه في مؤتمر "الإعاقة في الوطن العربي" الذي انعقد في تونس عام ٢٠٠٣ وبالرغم من أن الأمم المتحدة لم تتبن العقد العربي الذي لم يميز بين الاتجاهات المبنية على

الحقوق واتجاهات المساعدة التي تركز أكثر على الإعفاءات والحصص إلا انه وثيقة هامة تشير إلى التزام الحكومات العربية بتنفيذ برامج الإعاقة ؛ علاوة على ذلك دليل هام للبرامج التي تساعد على دمج الأشخاص المعوقين في المجتمع.

ولنا في تاريخنا العربي الإسلامي وفي السيرة النبوية الشريفة والصحابة والتابعين نماذج وأمثلة بارزة ومضيئة تعبر عن روح التضامن والتكافل يمكن إن نستلهمها في مجال التعاون مع الأشخاص المعوقين من أبناء المجتمع ، ولم تكن رعاية هذه الشريحة وسيلة للتقرب إلى الله - عز وجل - فحسب بل كانت واجبا اجتماعيا والتزاما ومسؤولية من جانب الدولة نحو رعاياها سواء في ذلك المسلمين أم غير المسلمين.

فالشخص المعوق بوصفه من مواطني الدولة يتمتع بالحقوق الأساسية للمواطن والتي تنظمها الدساتير عادة"، ويعتبر حق العمل احد هذه الحقوق التي يكفلها القانون لكل فرد. فقد تضمنت مختلف الدساتير العربية النص على حق المواطنين في تولي الوظائف عموما ومنها الوظائف العامة ومن هذه الدساتير: دستور جمهورية مصر العربية المادة (١٤) , دستور الجمهورية الجزائرية المادة (٤٤) , دستور الجمهورية العراقية المادة (٣٠) فقره " ب " , دستور الجمهورية اللبنانية المادة (١٢) , دستور دولة الإمارات المادة ٣٥ (الصائغ , ١٩٧٠ : ١٢) , والدستور المغربي الذي ينص الفصل الثاني عشر منه على أنه " يمكن لجميع المواطنين أن يتقلدوا الوظائف والمناصب العمومية ، وهم سواء فيما يرجع للشروط المطلوبة لنيلها " .

وقد راعى هذا الأمر قانون رعاية الأشخاص المعوقين في المغرب رقم ٨-٥٨-١-١٩٥٨ حيث نصت المادة السابعة منه على أنه " لا يمكن أن تكون الإعاقة سبباً في حرمان المواطن من الحصول على عمل في القطاع العمومي أو القطاعات المحلية أو المؤسسات العمومية إذا توافرت لديه المؤهلات اللازمة للقيام به شريطة ألا تكون إعاقة سبباً في تعطيل السير العادي للعمل وذلك بغض النظر عن أحكام أخرى مخالفة لهذه المادة وخاصة شرط القدرة البدنية المنصوص عليه في المادة ٢١ من الظهير الشريف (الإرادة الملكية) المتضمن النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية والمقتضيات المرتبطة بشروط توظيف أعوان ومستخدمي المؤسسات العمومية وشبه العمومية , وتتص المادة ١٨ منه على أن " إصابة موظف أو أجير بإعاقة تمنعه من مزاولة عمله السابق تستوجب تكليفه بعمل آخر دون أن يطرأ تغيير على وضعيته المادية "

أما المادة ١٩ فتقر بصيغة عامة ضرورة وضع لوائح الشواغر تسند بالأولوية إلى الأشخاص المعوقين في القطاعين العام والخاص والمشارك.

وقد أقر النص التطبيقي لقانون الرعاية الاجتماعية نفس الأمر ، ودائماً بصيغته عامة في مادته رقم ٥٠ الذي نص على إلزامية تشغيل المعوقين بموجب المادتين الثامنة والتاسعة منه (الصائغ , ١٩٧٠ : ١٩) .

ولا شك أن إعطاء الشخص المعوق الحق بتولي الوظائف العامة من أهم ما يؤكد مبدأ المساواة التي تنادي بها مختلف التشريعات والإعلانات سواء منها ما يتعلق بالأشخاص المعوقين أم غير المعوقين .

وبالمقارنة مع التشريعات العربية التي أشرنا إليها بصدد التشغيل ، نجد أن المشرع المغربي يرفع النسبة إلى مستوى ٧% ؛ فإذا نظرنا للمسألة من وجهة نظر مطلقة نجدها تعبر عن موقف إيجابي يضمن للأشخاص المعوقين المؤهلين نسبة مرتفعة نسبياً ضمن فرص العمل المتاحة لدى الإدارات التابعة للدولة ، إلا أنه إذا تأملنا المسألة واقعياً نجد أن الأمور تتخذ مسارات مغايرة تثير إشكالات حقيقية في التطبيق .

أما في الجمهورية التونسية فينص قانون المعاقين رقم ٤٦ لسنة ١٩٨١ في المادة ٣ منه على أنه " يعتبر معوقاً كل شخص ليست له مقدرة كاملة على ممارسة نشاط أو عدة أنشطة أساسية للحياة العادية ، نتيجة إصابة وظائفه الحسية أو العقلية أو الحركية إصابة ولد بها أو لحقت به بعد الولادة " ، ويضيف القانون رقم ٥٢ لعام ١٩٨٩ والمتعلق بالنهوض بالأشخاص المعوقين وحمايتهم بأنه " يتم إقرار صفة معوق من طرف اللجان الجمهورية للأشخاص المعوقين التي تضبط تركيبتها ومشمولاتها بأمر " .

ولا يقترح القانون التونسي أي تصنيف للإعاقات والمعوقين إلا أنه يمكن اعتبار قرار وزير الشؤون الاجتماعية الصادر عام ١٩٩٠ حول ضبط شكل بطاقة معوق وإجراءات منحها بمثابة تصنيف من نوع آخر متطور وعملي؛ إذ ينص البند الخامس من هذا القرار على ما يلي " تدرس اللجنة الملف وتسند إلى المعني بالأمر بطاقة معوق عادية ذات لون أزرق أو بطاقة

معوق له أولوية ذات لون أخضر أو بطاقة معوق له أولوية مع مصاحب ذات لون أحمر".
 ونفس المنطق تقريباً نجده يحكم مختلف النصوص التشريعية المتعلقة بالإعاقة والتي صدرت في
 الجمهورية التونسية حيث أن كل قطاع حكومي ملزم بالتكفل بالمعوق والإعاقة من الجانب الذي
 يعنيه إلى درجة أن التأهيل وإعادة التأهيل - وإن كان مضموناً بحكم القانون - فإنه من مسؤولية
 الجميع؛ كما أن القانون التونسي يرى أنه من الأفضل أن يُمنح الأشخاص المعوقين التأهيل
 الملائم لهم في ظروف عادية ما أمكن؛ حيث تنص المادة السادسة من القانون المتعلق بالنهوض
 بالأشخاص المعوقين وبحمايتهم على أنه "يتعين أن يؤدي التأهيل المهني للأشخاص المعوقين إلى
 تمكينهم من مباشرة نشاط اقتصادي يسمح لهم باستعمال معلوماتهم ومؤهلاتهم المهنية" ليضيف
 هذا الموقف المهم "يمكن أن ينقل المعوقون هذا التأهيل في نفس ظروف العمال غير المعوقين
 ومعهم". إلا إن المعوقين الذين يتعذر عليهم بسبب نوع شدة إعاقتهم يوجهون إلى مراكز تأهيل
 مهني خاصة بهم أي أن التشريع التونسي يظل منسجماً مع منطلقاته التي من أهمها الدفاع عن
 حياة الشخص المعوق ونموه وتطوره وتربيته وتأهيله وتشغيله في بيئة مفتوحة ما أمكن ذلك؛
 بهذا المعنى يكون المشرع التونسي قد أخرج إلى الوجود قوانين تساهل التحول الاجتماعي الذي
 ميز المجتمع التونسي، وخلق داخله حراك تنموي ظهرت نتائجه في عدة مجالات. والواقع أن
 التجربة التونسية تجربة خاصة ومهمة بالمقارنة مع نظيراتها في العالم الثالث عموماً لأنها
 أعطت اهتماماً كبيراً لطاقت الأشخاص المعوقين المعطلة، ومكنتهم من المشاركة في مسيرة
 التنمية، وبالتالي تحقيق اندماجهم كمواطنين لهم نفس الحقوق وعليهم نفس الواجبات.

ويقرر القانون التونسي في صيغته المعدلة لعام ١٩٨٩ بأنه: "لا يمكن أن تكون الإعاقة
 سبباً في حرمان مواطن من الحصول على شغل في القطاع العام والخاص، إذا توفرت لديه
 المؤهلات اللازمة للقيام به"، ومما هو عام ومفتوح يعود المشرع التونسي إلى أخذ ما هو
 استثنائي بعين الاعتبار، فينص في المادة ١٤ على أنه: "يقع إقرار ورشات محمية لفائدة
 الأشخاص المعوقين الذين لم يتسن لهم الاندماج في الدورة العادية للشغل". وقد تنبه هذا المشرع
 إلى إمكانية وقوع هدر للطاقت المؤهلة، فنص في المادة ١١ على أنه: "يتعين أن يؤدي
 التأهيل المهني للأشخاص المعوقين إلى تمكينهم من مباشرة نشاط اقتصادي يسمح لهم باستعمال
 معلوماتهم ومؤهلاتهم المهنية". وقد تضمنت منشورات وزارية أخرى ما يتعلق بالتشغيل في
 القطاع العام، وشروط الدخول إلى الوظيفة العمومية. كما أن القوانين التونسية تفصل في
 مسألتين أساسيتين، وتتعلقان بإجبارية تشغيل الأشخاص المعوقين من جهة، والتشجيعات المخولة

للمؤسسات في حالة تشغيلها للأشخاص المعوقين. في نفس السياق أيضاً يسير القانون التونسي على منوال معظم القوانين والتشريعات والقرارات والمذكرات الحكومية العربية التي تخول للأشخاص المعوقين نسبة مئوية محددة من عدد فرص المتاحة للتشغيل سواء في القطاع العام أو الخاص.

أما القانون الليبي " قانون المعاقين رقم ٥ لسنة ١٩٨٧ " فحدد الشخص المعوق في المادة الأولى بصفته " كل من يعاني من نقص دائم يعوقه عن العمل كلياً أو جزئياً ، وعن ممارسة السلوك العادي في المجتمع أو عن أحدهما فقط سواء كان النقص في القدرة العقلية أو النفسية أو الحسية والجسدية، وسواء كان خلقياً أو مكتسباً". أما المادة (٢) منه فتسعى إلى تصنيف الأشخاص المعوقين إلى الفئات التالية :

- ١- المتخلفون عقلياً.
- ٢- المصابون بإعاقة حسية ، وهم : المكفوفون وضعاف البصر ، الصم ، البكم و ضعاف السمع.
- ٣- المصابون بإعاقة جسدية، ولو لم تقترن بعجز ظاهر عن أداء العمل، وهم: مبتورو أحد الأطراف أو أكثر(المشلولون والمقعدون).
- ٤- المصابون بأمراض مزمنة تعيقهم عن أداء العمل.

إلا انه عند تعدد أنواع الإعاقة، تكون الإعاقة التي يعاني منها المصاب بشكل أشد هي المعتبرة في إلحاقه بإحدى الفئات المذكورة ، وقد جاءت المادة ٢٢ من نفس القانون التي تقرر حق الشخص المعوق المؤهل في العمل المناسب لمجال تأهيله. فبعد سرد هذا القانون لعدد كبير من المنافع والامتيازات التي يخولها ، فإنه على غرار التشريع العراقي ينص في المادة ٣٢ منه على أنه " يجوز حرمان المعوق من كل أو بعض المنافع المقررة بموجب هذا القانون إذا امتنع عن الالتزام ببرامج التعليم أو التأهيل أو إعادة التأهيل أو مباشرة العمل الذي يوجه إليه أو الاستمرار فيه بدون عذر مقبول، ويكون الحرمان بقرار مسبب من اللجنة الشعبية للضمان الاجتماعي في البلدية". وبهذا نكون أمام تعامل موضوعي نسبياً ، أي أنه في الوقت الذي يخصص فيه المشرع الليبي قانوناً متقدماً ومتطوراً -مما يوحي أحياناً بأن الشخص المعوق

أصبح مواطناً من الدرجة الممتازة- فإنه يعود إلى شيء من الصرامة ، فيطالب هذا الشخص بتحمل مسؤوليته والقيام بواجبه إزاء نفسه ونحو مجتمعه.

وينص القانون في المادة (١٧) منه على : " حق الشخص المعوق في التأهيل ، إعادة التأهيل الطبي،النفسي، الاجتماعي، التعليمي و المهني ، وذلك وفق ما تقتضيه حالته" ، ويحدد في المادة (١٨) الفئات المستهدفة كما يلي " يكون التأهيل أو إعادة التأهيل المهني للأشخاص المعوقين الكبار ؛ كما يكون للصغار الذين أنهوا مرحلة التعليم الأساسي ، ولم يواصلوا تعليمهم أو ثبت عدم قدرتهم على تلقي التعليم الأساسي". وهو بذلك يمتاز بطابع الإلزام لمسألة التأهيل مما يمثل تحولاً أساسياً في تعاطي بعض التشريعات مع الإعاقة، إذ أن بعض الدول التي تمكنت من توفير ما يكفي من شروط العيش الكريم لمواطنيها المعوقين كيفما كانت درجتها و نوعها من حقها ألا تسمح بالتلاعب بالمجهودات التي تقوم بها. بل إنها مساهمة" منها في تغيير العقليات وتطوير المفاهيم السائدة حول الإعاقة بما في ذلك نظرة المعوق السلبية إلى نفسه وإعاقته وقدراته ، وقد قامت هذه الدول بوضع تشريعات لا يمكن وصفها إلا بكونها متقدمة ، حيث نجد مثلاً القانون الليبي المذكور ينص في المادة (١٩) على أنه " يكون التأهيل أو إعادة التأهيل المهني واجباً على الأشخاص المعوقين المشار إليهم في المادة السابقة ويلاحظ أن المشرع الليبي، وإن نص في المادة (١٧) على أنواع التأهيل وإعادة التأهيل الطبي ، النفسي و الاجتماعي ، التعليمي أو المهني ، إلا أنه ركز على التأهيل المهني وأفرد له عدداً مهماً من المواد، منها المادة (١٩) التي تعطيه صبغة الإلزام بعد تحديد الشروط التي يجب أن تتوفر في المعوق ، والمادة (٢٠) التي تحدد الأجهزة المسؤولة عن تدبير هذا التأهيل ، والمادة (٢١) التي تبين فئة المعوقين الذين لا يمكنهم الاستفادة من التأهيل المهني، أما المادة (٢٢) فنص على أن " للشخص المعوق الذي اكتمل تدريبه وتأهيله الحق في العمل بما يتناسب ومؤهلاته ، وتلزم الوحدات الإدارية والشركات والمنشآت العامة بتخصيص نسبة" في ملاكها الوظيفية لتشغيل المعوقين ، وتحدد هذه النسبة بقرار من اللجنة الشعبية العامة." ولنصل إلى المادة(٢٣) المتعلقة بمتابعة الشخص المعوق الذي يعمل طيلة مدة عمله ، ومساعدته على التكيف مع العمل الذي وجه إليه، وتذليل المصاعب التي قد تواجهه فيه والوقوف إلى جانبه في الدفاع عن مصالحه وحقوقه المشروعة الناجمة عن عمله.

وما يظهر إيجابياً بشكل جلي في التشريع الليبي ، هو هذا التسلسل المنطقي والتكامل بين الحلقات بصدد نقطة أساس لتحقيق المشاركة الفعلية والمنتجة للشخص المعوق في مسيرة التنمية الاجتماعية، وأن محتويات هذه البنود تتضمن رؤية متقدمة واضحة لما يجب أن يكون عليه موقف الدولة والمجتمع إزاء حاجة الشخص المعوق الماسة لمختلف أنواع التأهيل ، والتي تمكنه من تحقيق وجوده مواطناً وإنساناً قبل كل شيء، وقد يُلاحظ أنّ هناك مبالغة في التكفل الكامل بحياة المعوق في هذا النوع من التشريعات ، إذ لا بد من إتاحة الفرصة أمام المعوق ليحقق استقلاله الذاتي ووجوده الاجتماعي والمشاركة في الإنتاج.

ويبدو أن المشرق العربي قد عرف في المجال الذي نحن بصده ديناميكية ملحوظة ؛ إذ نجد القانون العراقي رقم ١٢٦ لعام ١٩٨٠ ينص في المادة ٤٥ على أنه " لكل شخص معوق حق التأهيل والرعاية وتؤدي الدولة هذه الخدمات دون مقابل " ويستهدف التأهيل بهذا المعنى ثلاث فئات هم :

— الأشخاص المعوقين ذوي الإعاقة غير الشديدة.

— الأشخاص المعوقين ذوي الإعاقة الشديدة القادرين على العمل جزئياً.

— الأشخاص المعوقين غير القادرين على العمل كلياً.

من جهة أخرى ، تحدد المادة ٤٣ من قانون رعاية المعوقين العراقي لعام ١٩٨٠ تعريف الشخص المعوق بأنه " كل من نقصت أو انعدمت قدرته على العمل أو الحصول عليه أو الاستقرار فيه بسبب نقص أو اضطراب في قابليته العقلية أو النفسية أو البدنية". وتذكر المادة ٤٤ من هذا القانون على أن هؤلاء الأشخاص المعوقين يصنفون حسب مقياسين هما:

أولاً : حسب طبيعة الإعاقة إلى صنفين :

أ- الأشخاص المعوقون بديناً.

ب- الأشخاص المعوقون عقلياً ونفسياً.

ثانياً : حسب قدرتهم على العمل إلى صنفين :

أ- الأشخاص المعوقون غير القادرين على العمل كلياً.

ب- الأشخاص المعوقون القادرون على العمل جزئياً.

ويتميز القانون العراقي إضافة إلى ما سبق ذكره ، بتخصيص ما يكفي من المواد التنظيمية التي تضبط وتحدد الكيفيات والوسائل والتشجيعات ، بل يصل إلى حد فرض نوع من الإلزام على الشخص المعوق؛ بمعنى أن هذا القانون - الذي يتماشى مبدئياً مع ما توفره الدولة من إمكانات مادية وطاقات بشرية متخصصة- يلزم المعوق بالتأهيل أو إعادة التأهيل، في إحدى الآليات التي يوفرها. وهذا تطور مهم على مستوى التشريع ، وبالخصوص على مستوى جعل التشريع قابلاً للتطبيق انطلاقاً من كونه تشريعاً يجعل الفئات المستهدفة ملزمة بالاستفادة منه ، وإلا فإنه يصبح تشريعاً غير مجدٍ.

والقانون العراقي لا يقر فقط بحق المعوق في العمل ، بل يعتبره واجباً عليه. حيث تنص المادة ٥٠ منه على أنه " إذا رفض المعوق المؤهل العمل الذي يقدم له في دوائر الدولة أو القطاع الاشتراكي والقطاعين المختلط والخاص والورش المحمية والجمعيات التعاونية الإنتاجية للمعوقين- بدون عذر مشروع يقتنع به مكتب العمل- يحرم من راتب الأسرة لحين قبوله العمل". هذا مع تأكيد المادة ٤٩ من القانون نفسه على إلزام كل القطاعات المذكورة بتشغيل الشخص المعوق وقتما كان مؤهلاً. بل ذهب هذا القانون إلى إمكانية تشغيل ذوي الإعاقات الشديدة فدعا في المادة ٧١ " تؤسس ورش محمية للمعوقين شديدي العجز القادرين على العمل جزئياً ويؤدي فيها الشخص المعوق عملاً إنتاجياً يتلاءم مع قواه البدنية أو العقلية " مع تخصيص نص آخر لتحديد نوعية هذه الفئات. وقد حدد المشرع العراقي الأجر الذي يتقاضاه العاملون في الورش المحمية ، وهو أجر لا يقل مبدئياً عن أجر الماهر إذا تأكد أن الشخص المعوق يبذل كل ما يملك من طاقة أثناء عمله، بل تذهب المادة ٧٦ إلى أنه " إذا قل الأجر عن الحد الأدنى لأجر العامل غير الماهر ، تقوم دائرة رعاية الأشخاص المعوقين بدفع الفرق بينهما إذا تأكد لمديرها العام قيام الشخص المعوق ببذل كل ما يملك من طاقة أثناء عمله على أن يُستقطع من أجره ما يعادل أجر أيام انقطاعه عن العمل بدون عذر مشروع"؛ فالعمل بالحد الأدنى من النصوص التي تقر للمعوقين بحقوقهم الأساسية مثل الحق في الحياة العملية والمشاركة في الإنتاج والحصول على أجر يضمن العيش الكريم باستقلالية وكرامة.

وباختلافات بسيطة تنص قوانين مملكة البحرين والجمهورية العربية السورية وجمهورية مصر العربية والجمهورية اليمنية على بدها حق الشخص المعوق في العمل وإلزام القطاعات الإنتاجية بتخصيص نسبة من فرص العمل للأشخاص المعوقين المؤهلين. إلا أن هذه النسبة

تختلف من دولة إلى أخرى ، إذ نجدها تمثل ٢% في كل من البحرين وسوريا وعمان واليمن لتصل إلى ٥% في مصر ثم إلى ٧% في المغرب. وقد أثار نظام النسبة جدلاً وسط المشغلين والنقابات العمالية وجمعيات المعوقين والجهات العاملة في مجال الإعاقة والأخذ بمسألة النسبة يجب أن يدخل في إطار تصور مرحلي على أن يصبح أمر تشغيل الشخص المعوق أو اشتغاله أمراً عادياً مُسلماً به .

أما فيما يتصل بفرص العمل وتشغيل الأشخاص المعوقين في المملكة العربية السعودية فقد صدرت في عام ١٩٨٠ اللوائح الخاصة بإتاحة فرص العمل للشخص المعوق كلما كان ذلك ممكناً في مجال يتناسب مع قدراته وإمكاناته الجسدية والذهنية . وعلى وزارة العمل والشؤون الاجتماعية أن تتسق مع ديوان الخدمة المدنية (جهاز التوثيق المدني) على تحديد مراتب ورواتب الأشخاص المعوقين ومجالات تشغيلهم بما يتناسب وقدراتهم بعد تأهيلهم وتدريبهم ونصت اللوائح على دعم وتشجيع المشروعات الفردية التي يقيمها الشخص المعوق بعد تأهيله حيث تقوم الدولة بتقديم منحة مالية لإقامة مشروع للشخص المعوق الذي يرغب في إقامة مشروع تجاري أو ورشة مهنية مبسطة (صوفي، ١٩٨٩: ١٣).

وسواء بالنسبة للمملكة العربية السعودية أو لغيرها من الدول العربية ، يصعب قياس مدى تطبيق التشريعات الجاري بها العمل على أرض الواقع ، ويسجل أنها تشريعات واعدة وتتضمن كثيراً من البنود والنصوص التي سيكون لها- في حالة التطبيق السليم- نتائج إيجابية على الانخراط التلقائي للأشخاص المعوقين في مجالات الحياة الاجتماعية.

أما قانون حقوق المعوقين اللبناني رقم ٢٢٠ لسنة ٢٠٠٠ فالمادة الأولى منه تعتبر أن " الشخص المعوق هو كل شخص تكون إمكانياته لاكتساب وحفظ عمل منخفضة فعلياً" ويقوم نفس القانون بتصنيف الأشخاص المعوقين إلى: معوقين جسدياً ، معوقين عقلياً ومتخلفون عقلياً.

وفي هذا الصدد يقرر القانون التونسي " قانون المعاقين رقم ٤٦ لعام ١٩٨٩ " في صيغته المعدلة بأنه "لا يمكن أن تكون الإعاقة سبباً في حرمان مواطن من الحصول على شغل في القطاع العام أو الخاص إذا توافرت لديه المؤهلات اللازمة للقيام به" ؛ ونصت المادة ١٤

منه على : إقرار ورشات محمية لفائدة المعوقين الذين لم يتسن لهم الاندماج في الدورة العادية للشغل.

وباختلافات بسيطة تنص قوانين مملكة البحرين والجمهورية العربية السورية وجمهورية مصر العربية والجمهورية اليمنية على بدهاة حق الشخص المعوق في العمل ، وكذلك إلزام القطاعات الإنتاجية بتخصيص نسبة من شواغر العمل للمعوقين المؤهلين ، إلا أن هذه النسبة تختلف من دولة إلى أخرى.

إن التشريعات العربية التي توقف الباحث عند بعضها ركزت في معظمها على التأهيل وإعادة التأهيل ، باعتبارهما مجموع عمليات تهئ الشخص المعوق للدخول إلى مرحلة الحياة المهنية سواء ما كان منها المفتوحة أو ما قد يجري منها داخل ورشات محمية أو غيرها وكيف أن بعض هذه التشريعات تعطي صيغة الإلزام لانخراط الشخص المعوق في التأهيل للدخول إلى الحياة العملية ، وإن تحويل المعوق عدد من الامتيازات أو الفوائد لا يجب أن يكون ذريعة للتمييز بين المواطنين في المجتمع الواحد وصولاً بالشخص المعوق في المجتمع إلى مستوى غير المعوق في الحقوق والواجبات ، ذلك أن التنمية الاقتصادية والاجتماعية الحقيقية هي التي تجعل الإنسان منطلقها وغايتها ، وبالتالي يلزم تنفيذ هذه السياسة وتفعيل آلياتها ومعاملة مواطني المجتمع الواحد على قدم المساواة ، فهذا لا يجب أن ينسبنا أن عماد السياسة التنموية الناجحة هو بناء دولة الحق والقانون التي يعامل فيها المواطنون سواسية دون تمييز حسب اللون أو الشكل أو الجنس أو الانتماء الاجتماعي أو المستوى المادي ، وهذا يتماشى مع روح المبادئ الإسلامية السمحة؛ فبعضاً من هذه التشريعات تعطي صبغة الوجوب والإلزام لانخراط الشخص المعوق في التأهيل، وبالخصوص للدخول إلى الحياة العملية. إلا أن النصوص المتعلقة بهذا الموضوع والواردة في التشريع المغربي انفردت بتغيب مسألة التأهيل كشرط أساس ، واشترطت الحصول على بطاقة تؤكد الإعاقة إضافة إلى هذا فإن قرار الوزير الأول لا يتحدث عن التشغيل ، ولكنه يعالج قضية التوظيف علماً أن التوظيف يرتبط أساساً بمصالح وإدارات الدولة حسب التداول الإداري المعروف. ونعتبر أن هذا التعامل الإداري طغى على المشرع المغربي فيما تأخر عن القرارات التي أصدرها حول موضوع تشغيل المعوقين.

ويمكننا القول أن النماذج التشريعية العربية التي استأنسنا ببعض نصوصها تعبر عن اختلافات في منطلقات التحليل، وفي مستويات النمو والأهداف المرسومة وآليات بلوغها إلا أن

أهم اختلاف بينها وبين التشريعات الغربية يتمثل في أن التشريعات العربية خاصة بمجال الإعاقة استوعبت جيداً أنه لا يمكن معالجة قضايا الإعاقة دون رؤية شمولية تدخل في مشروع تنموي نهضوي طموح ؛ ومن جهة أخرى تشريعات تطغى عليها روح الاختزال ولا تأخذ بعين الاعتبار المقاربة التنموية السليمة فتسقط في النقل عن قوانين بلدان أخرى أو تقوم بوضع قرارات متسارعة تحت ضغط الحاجة. ورغم أن دساتير مختلف الدول العربية تنص على حق المواطن في تولي الوظائف العامة وأن القانون يكفل لهم هذا الحق إلا أن الشروط الخاصة بكل وظيفة والتي تتضمن غالباً شرط اللياقة الصحية؛ تجعل الشخص المعوق مستبعداً تلقائياً من المنافسة لشغل الوظيفة، وإذا كان من الطبيعي اشتراط سلامة العقل وسلامة الجسم من الأمراض المعدية ، فإن من العدل إفساح المجال لمن به إعاقة لا تحول بينه وبين ممارسة الوظيفة المراده مع مراعاة التنافس وتوافر بقية الشروط لأن الشخص المعوق مواطن كبقية المواطنين ومن حقه أن يتمتع بهذا الحق الذي يكفله القانون للجميع.

وإذا نظرنا إلى التشريعات المتعلقة بحق المعوق في العمل ، نجد أنها جميعها تتفق حول مبدأ تقرير هذا الحق للشخص المعوق ، غير أنها تشترط في المعوق حتى يحصل على هذا الحق أن يكون مؤهلاً ؛ مما يجعل ذلك عقبة في طريق عمله ، حيث أن عملية التأهيل تحتاج أيضاً إلى تشريعات ملزمة حتى يتحقق له الحصول على حقه في العمل الذي يكفله القانون وهكذا يتبين أن حق الشخص المعوق في العمل يبقى نظرياً أكثر منه واقعياً في جلّ التشريعات.

وإذا قارنا بين الواقع المعاش وبين ما هو منصوص عليه في هذا التشريع أو ذلك، يتأكد لنا باللموس أن القوانين تظل في كثير من الحالات نوعاً من الطموحات التي يتطلع المجتمع إلى تحقيقها والوصول إلى نوع من التطابق معها وهذه القوانين والتشريعات الخاصة يجب أن تظل إطاراً للعمل يساعد على التوجيه والتكوين والتخطيط ؛ فالإقرار بضرورة تأهيل الأشخاص المعوقين للإسهام فعلياً في التنمية لا يجب أن يكون ذريعة لإعطاء عملية التكفل طابعاً يخنق روح المبادرة، ويقتل القدرة على الاستقلال الذاتي لدى الشخص المعوق. والنصوص التشريعية السابقة تعكس وعياً مهماً يتضمن رؤية مستقبلية واعدة ، فالمهم هو أن يخضع الأمر لمنطق " لا إفراط ولا تفريط" ، إذ أنه إذا كان للإهمال والإقصاء والتهميش نتائج اجتماعية ونفسية ، فإن التكفل التام بكل حاجات الشخص المعوق مهما كانت إعاقته يعتبر تكريساً لإعاقته وتعميقاً لها فالتكفل المطلوب في كل الأحوال هو التكفل المتوازن الذي يساعد الشخص المعوق على تحقيق

أقصى ما يمكن من درجات الاستقلال الذاتي دون تبعية أو إتكالية . إن تكريس روح الاتكال والتبعية عبر الممارسات الخاطئة أو المبالغ فيها تجاه الشخص المعوق قد تكون له نتائج غير محمودة على تطور الشخصية الاجتماعية لهذا الشخص، ومن ثم على سلوكاته وممارساته ومن ذلك ما قد يلجأ إليه بعض الأشخاص المعوقين - اضطراراً أو اختياراً- من ممارسة التسول بحجة الإعاقة مما يؤدي إلى ما نراه اليوم في كثير من الأوساط من الربط بين الإعاقة والتسول وتحول الإعاقة الجسدية إلى إعاقة اجتماعية تحدد مصير الشخص وترهن وجوده وغير بعيد عن هذا التحليل ما زالت الدراسات الدولية حول الموضوع تؤكد على أن إهمال أو إغفال أو عدم التخطيط لتأهيل الأشخاص المعوقين يرشحهم للعيش في أوضاع اجتماعية ومادية هشة بل إن الكثير من التصنيفات المعمول بها حالياً في مجال التنمية البشرية تجعل الأشخاص المعوقين غير المؤهلين في خانة الفئات الاجتماعية التي تتخبط وتعاني من الفقر والجهل.

ومما تقدم وبعد الاستئناس بهذه التعريفات والتصنيفات التي تهم عدداً من التشريعات الصادرة في بعض الدول العربية ، فإن مجموعة من الملاحظات تفرض نفسها :

أولاً: إن بذل المشرع العربي - حسب كل بلد ودرجة تطوره- لجهد متقدم في محاولة التعريف والحصص، يعبر عن تقدم في درجة الوعي ،يجب تميمها وإعطائها ما تستحق من الاعتبار والأهمية، ويعتبر العمل التشريعي المتجسد في قوانين تعرف أو تحدد الإعاقة عاجزاً عن تلبية ولو جزء من الحاجات والتحديات المتنوعة التي تطرحها الإعاقة ويعبر عنها الواقع المعاش لكل شخص معوق؛ فالتشريع يظل بحكم طابعه العام عملاً نظرياً جامداً إذا لم يتم ربطه وتصريفه من خلال برامج ومخططات في مختلف الميادين الاقتصادية والاجتماعية والحياتية بشكل عام.

ثانياً : وضع الآليات وتفعيلها : ذلك أنه من المفروض أن يتحول كل تشريع وطني إلى مجموعة من الإجراءات العملية التي يتوزع تنفيذها على عدد من القطاعات الحكومية وذلك بناءً على تصور مبرمج ينبغي أن يرسم الأهداف ويحدد مراحل الإنجاز وأشكال التطبيق. فالعمل تجاه المعوقين لا يمكن تصوره كعمل يبدأ من نقطة لينتهي تماماً في نقطة أخرى بل أن أي عمل حكومي جاد ومخطط له بإحكام يجب أن يأخذ في الاعتبار أن الإعاقة ظاهرة حية ومتطورة قد تتراجع إسقاطاتها السلبية إذا استطاع المجتمع الانفتاح على أصحابها ، وقد تتفاقم أعراضها

ومظاهرها إذا تبنى المجتمع جزئياً أو كلياً سياسة الإهمال وبالخصوص الإقصاء والتهميش تجاه الشخص المعوق.

ثالثاً : تغيير المواقف الاجتماعية وتصحيح الوعي المغلوط تجاه الإعاقة : إن تفعيل إيجابياً لبعض المفاهيم المتقدمة الواردة في التعاريف التي تطرحها التشريعات العربية سيعمل على المزيد من تغيير المفاهيم السلبية السائدة داخل العديد من المجتمعات العربية تجاه الإعاقة والأشخاص المعوقين؛ فالمسألة لا تنحصر فيما يراه بعض الباحثين بنوع من رد الاعتبار ، بل بتأسيس رؤية إنسانية تتجاوز الاختلافات الطبيعية والعادية بين بني البشر لتعميق ما يوحدهم ، ويخلق التقارب والتواد بينهم على اعتبار أن لكل شخص مهما بلغت سلامته الجسدية عجزاً أو نقصاً يعاني منه وعلى اعتبار أن ما يهم التعامل معه لدى الأشخاص المعوقين ولدى كل إنسان ليس هو ما يعجزون عن القيام به بل هو ما يستطيعون تحقيقه حسب قدراتهم.

يتضح مما سبق أن الحق في تأهيل وتشغيل الأشخاص المعوقين تتفق عليه نصوص دساتير وقوانين الدول العربية في مجملها ، وقد تطور بعضها ووصل لجعل التأهيل واجب إلزامي على أسرة الشخص المعوق مثل القانون العراقي والليبي ، لكنها تتباين من حيث تطور التنظيم القانوني له ، ويعود ذلك لتباين الأوضاع الاقتصادية من جهة ومدى تطور الرؤية الرسمية والاجتماعية تجاه المعوقين من جهة أخرى وإن كان يجمعها سمات مشتركة مثل :

- ١- الخلط بين المفاهيم: تخطت غالبية القوانين العربية بين مفهوم التأهيل الشامل الذي تقصد به التأهيل المهني وبين التأهيل الاجتماعي الذي يهدف إلى مساعدة الشخص المعوق على التكيف الاجتماعي ليستطيع أن يندمج ويشارك في نشاطات الحياة المختلفة في المجتمع.
- ٢- العزل : إن القاعدة في القوانين العربية على اختلافها هي أن التأهيل يتم بمراكز ومؤسسات خاصة ، والاستثناء أن يتم التأهيل بالبيئة الطبيعية للشخص المعوق ، والسبب الجوهرى لذلك يعود لنقل التجربة الأوروبية ومحاولة الاستفادة من التطورات العلمية والتقنية بمجال الإعاقة دون تطوير تجارب محلية تعتمد على الميزات النسبية للمجتمعات العربية ويضاف لذلك بالطبع التقسيم الطبى الذي ينتج العزل الفئوي كيديهيئة منطقية ، فحتى التأهيل المهني يتم كقاعدة بمراكز تدريب خاصة ويتم التدريب على بعض المهن المحددة غالبيتها مهن حرفية يدوية.
- ٣- سيطرة رؤية الرعاية: يعكس تنظيم القوانين العربية لحق التأهيل الرؤية القائمة على

الرعاية؛ فعدد من القوانين العربية ينظم التأهيل بحيث يوفر للشخص المعوق كل ما يلزمه ويبالغ بتوفير المستلزمات بحيث يحد من قدرة الشخص على الاعتماد على ذاته وبالتالي يحد من قدرته على الاستقلال ، ويمثل القانون الليبي النموذج الواضح على ذلك يليه عدد من قوانين البلاد الخليجية مثل السعودية والبحرين والإمارات ، ويعود ذلك لقلة عدد الأشخاص المعوقين نسبة لمجموع السكان بالإضافة لوفرة الموارد المالية للبلاد النفطية.

إن بلادنا العربية لا تزال بحاجة ماسة لتطوير أنظمتها وخدماتها في الرعاية الاجتماعية بحيث تلتزم في خططها بخطين متوازيين : أولهما الخط الحضاري الإسلامي الذي ضمن كرامة الإنسان وصحته وأساياته الأخرى ، وثانيهما الخط الوضعي الذي خطى خطوات واسعة ومتزنة وفعالة في رعاية المعوقين وتنظيم الحياة الاجتماعية لعامة فئات المجتمع.

٢. ٣. مقترحات لتسهيل تشغيل الأشخاص المعوقين وخلق فرص عمل لهم

لقد أظهرت التجارب في مختلف الدول على أن تشغيل الأشخاص المعوقين لم يكن أمراً ميسوراً ، ولتسهيله هناك بعض الاقتراحات والإجراءات ومن أهمها :

١- التدريب الصحيح: حيث يتدرب الشخص المعوق على مهن من شأنها أن تخفف إلى أقصى درجة ممكنة من أثر الإعاقة على الإنتاج ، إضافة إلى ذلك فلا بد من أن تكون المهنة رائجة وأن يكون العمل فيها يوفر للشخص المعوق فرص الاستقلال المادي والتقدم المعنوي والأمل في تزايد الدخل والمسؤوليات . وقد أكدت كثير من المراجع على الأهمية القصوى للتقييم المهني وأكد آخرون على أهمية مسح سوق العمل من أجل توفير موسوعة المهن المحلية التي تعدد وتصف المهن المتاحة وتبين المهام الواجب أدائها في كل مهنة وظروف العمل التي تحيط بها والمستقبل المنظور لرواجها . وينبغي أن يتم التدريب في ظروف مماثلة أو مشابهة لظروف سوق العمل المفتوح وإذا تطلب الأمر بعض التعديل على الآلات والأجهزة ، فينبغي أن يكون تعديلاً طفيفاً يمكن إزالته كلما رغب المسؤولون في ذلك و توفير معينات خاصة أن لزم لتسهيل الاستخدام.

٢- توعية المعوق وصاحب العمل : إن التدريب الجيد لوحده لا يؤدي إلى فتح أبواب العمل فالشخص المعوق يجب أن يكون واعياً لطبيعة موقف المجتمع وأصحاب العمل من الأشخاص

المعوقين والإعاقة ، وعليه أن يأخذ بالاعتبار أن الموقف الاجتماعي لن يتغير إلا عندما يضرب الأشخاص المعوقين الأمثال العملية في أنهم قادرون على الإنتاج والتكيف مع زملائهم ورؤسائهم وعلى صاحب العمل أن يدرك بأن سوق العمل يقيس الناس بناءً على الإنتاجية ولا يأخذ في الحسبان حاجة العامل بل ينظر دائما إلى النتيجة النهائية التي يسفر عنها عمله ، وقد ورث صاحب العمل عن مجتمعه مقولات مختلفة ينتج عنها إلقاء مسؤولية تشغيل الأشخاص المعوقين على الحكومة وخصوصا على وزارة الشؤون الاجتماعية أو غيرها من الجهات المعنية ، وقد يبلغ به الأمر أن يعرض شكلا أو آخر من أشكال الصدقة بدلا من التشغيل ومن هنا فان افتراض سوء النية غير وارد لان الأصل أن صاحب العمل يبحث عن العامل الذي يخدم مصالحه فعلى المعنيين بتدريب الأشخاص المعوقين وتشغيلهم أن يبقوا على اتصال دائم بأصحاب العمل وان يدعوهم إلى مشاهدة المتدربين في عملهم وان يوثقوا صلات وحدات التدريب بالسوق المحلية التي تستطيع أن تعطي مؤشرا على حسن التدريب كما تقدم دليلا لصاحب العمل على كفاءة من ينتجون هذه السلع والخدمات المعروضة في معارض دائمة أو التي يستخدمها الناس في بيوتهم ويفترض أن يرسل المتدرب في نهاية مدة التدريب ليعمل دون أجر إلى إحدى وحدات سوق العمل المفتوحة كوسيلة لإقناع أصحاب الأعمال بكفاءة الأشخاص المعوقين دون أن يخسر صاحب العمل شيئا من ناحية وكوسيلة لقياس جدوى التدريب من ناحية أخرى.

٣- التدابير التشريعية (نظام الكوتا ونظام حوافز التشغيل) : يعتبر احد أساليب خلق فرص العمل للأشخاص المعوقين عن طريق سن تشريع يتضمن نظام الكوتا أي إلزام أصحاب العمل بتشغيل أشخاص معوقين بما يتفق مع حصة أو نسبة محددة من إجمالي قوة العمل . وتخصيص عدد محدد من أنواع الوظائف ، ومن ايجابيات هذا الإجراء أنه يظهر دعم الحكومة لاستخدام الأشخاص المعوقين والمساواة في تأهيلهم وإدماجهم ، ويشجع أصحاب العمل على تشغيل العمال المعوقين ويعترف بمهارتهم وقدرتهم المتبقية ، كما يساعد على إقناع أصحاب العمل بأن مسؤولية تشغيل المعوقين يجري تقسيمها بالتساوي مع القطاعين العام والخاص ، إضافة إلى خلق الوظائف للأشخاص المعوقين الذين سيظلون عاطلين عن العمل (هلال ، ٢٠٠٩ : ١٥٦) .
ومن سلبيات هذا الإجراء :

أ- انه يؤدي إلى إقامة علاقات قلقة بين العامل المعوق وصاحب العمل تقوم على كراهية صاحب العمل وتخوف العامل الأمر الذي يؤدي إلى عدم استمرار هذه العلاقة في الغالب.

ب- إن اللجوء إلى نظام الكوتا هو تصريح بأن العامل المعوق لا يمكن أن يساوي غيره من حيث الكفاءة.

ج- إن صاحب العمل هو أقوى وأكثر نفوذاً من الشخص المعوق وبالتالي يبقى القانون غير ذي اثر في توفير العمل للأشخاص المعوقين.

د- أشار مؤتمر "هيلين كلير للصم والمكفوفين" الذي عقد في نيويورك عام ١٩٧٦ إلى أن التشريع ينزع إلى الكم ويهمل الكيف وأنه بإمكان صاحب العمل أن يهمل الأشخاص المعوقين الذي هم أكثر حاجة إلى الحماية ؛ ففي حين نجد الأصم أو الكفيف لا يستطيع أن يفعل ذلك حتى بحكم القانون لان صاحب العمل يفضل الأول على الثاني وهذا يعفيه من مسؤولياته القانونية .

ه- إن صاحب العمل قادر على تحديد الترقية التي يمنحها لعماله وهو قادر بالتالي أن يحرم الشخص المعوق من هذه الفرصة.

و- تضع القوانين حداً أعلى للنسبة التي يستخدمها صاحب العمل من الأشخاص المعوقين.

ز- لم تتجح أي دولة في العالم من الناحية العملية في تحقيق النسبة التي فرضها القانون.

إن منح الشخص المعوق بواسطة تشريعات وقوانين خاصة عدداً من الامتيازات أو الفوائد، لا يجب أن يكون ذريعة للتمييز بين المواطنين في المجتمع الواحد ؛ بمعنى آخر أن التنمية الاقتصادية والاجتماعية الحقيقية هي التي تجعل الإنسان منطلقاً وغايتها، وبالتالي يستلزم تنفيذ هذه السياسة وتفعيل آلياتها ومعاملة مواطني المجتمع الواحد على قدم المساواة. ومهما كان التمييز إيجابياً في حالات خاصة فهذا لا يجب أن ينسبنا أن عماد السياسة التنموية الناجحة هو بناء دولة الحق والقانون التي يعامل فيها المواطنون سواسية دون تمييز حسب اللون أو الشكل أو الجنس أو الانتماء الاجتماعي أو المستوى المادي ، وهذا يتماشى مع روح المبادئ الإسلامية السمحة من جهة ومع ما توافقت حوله أمم المعمورة في كثير من الوثائق التي تبنتها سواء تعلق الأمر بحقوق الإنسان بشكل عام أو بحقوق الشخص المعوق بشكل خاص.

ونظراً لتزايد القناعة بفشل نظام الكوتا في الدول ومقدار ما يستفيد منها أصحاب العمل لا بد من مجموعة من الإجراءات أهمها :

١- قيام الحكومة بدور ريادي : حيث أن مؤسسات القطاع العام تستخدم عدداً كبيراً من الأشخاص وبإمكانها أن تضرب مثلاً على صحة ما تدعوا إليه من تشغيل ، فتقتنع بذلك

مؤسسات القطاع الخاص وتستطيع الحكومة القيام بدور متكامل في استخدام موظفين معوقين يتقاضون ذات الرواتب التي يتقاضاها أندادهم المساوون لهم كفاءة وإنتاجية غير المعوقين.

٢- نظام الدعم المتناقص : تدفع الحكومة أو إحدى المؤسسات المعنية بالأشخاص المعوقين مبالغ وفق هذا النظام لأصحاب العمل لقاء استخدامهم معوقا أو أكثر ويبدأ الدعم بدفع راتب الشخص المعوق المستخدم كاملا لمدة ثلاثة أشهر مثلا ، فإذا رأى صاحب العمل أن يستمر استخدام الشخص المعوق دفعت له الحكومة أو المؤسسة ٧٥% فقط من راتب الشخص المعوق خلال فترة تمتد إلى ثلاثة أشهر أخرى ثم ٥٠% ثم ٢٥% في كل ثلاثة أشهر لاحقة ، وبعد ذلك تنتقل مسؤولية دفع الراتب كاملا إلى صاحب العمل.

٣- قيام الإعلام بدور منطقي هادف: لا توجد دراسات تبين لنا أن الاعتبارات التي يجب أن يراعيها الإعلام عند تعرضه لاستخدام الأشخاص المعوقين ذو جدوى في التأثير على المشغلين ولكن الملاحظات التالية جديرة بالاهتمام :

- الإعلام المنفصل عن التجربة الواقعية يفتقر إلى المصداقية.
- اللقاءات الشخصية التي يشارك فيها الأشخاص المعوقين أنفسهم هي أبلغ أثرا من اللقاءات التي يجري الحديث بها عن المعوق في حالة غيابه.
- الحملات الإعلامية المكثفة الموسمية لا تلقى قبولا حسنا عند الناس.
- الجرعات الإعلامية المنتظمة القصيرة هي ابلغ في نفس الناس من الحملات المكثفة.
- إن التعرض المباشر لقضية تفقدها كثيرا من تأثيرها خصوصا إذا ما تكرر ذلك ولكن التعرض غير المباشر هو أقوى أثرا ومن شأنه أن يدعو الناس إلى الاستنتاج ما يريد الموجه الإعلامي أن يوصل إليهم (شقير ، ٢٠٠٩ : ١١).

ولقد تضمنت توصيات منظمة العمل الدولية بشأن التأهيل المهني والعمال للأشخاص المعوقين رقم ٩٩ و١٦٨ عام ١٩٩٠ مبادئ توجيهية مفيدة بشأن الطرق والتدابير التي يمكن تطبيقها لتوسيع فرص العمل للأشخاص المعوقين ومن هذه الطرق والأساليب : تحسين ظروف العمل وتكييف وتعديل الأجهزة والمعدات لتسهيل الأشخاص المعوقين وتأمين وسائل النقل للعمال المعوقين من وإلى مكان عملهم ، وتشغيل نسبة مئوية من الأشخاص المعوقين ، وحصر بعض الأعمال ليقوم بها الأشخاص المعوقين دون غيرهم وتشجيع إنشاء وتأسيس جمعيات تعاونية للأشخاص المعوقين وتقديم حوافز مالية لأصحاب العمل ودعم الحكومة لإقامة مشاغل

محمية وإنتاجية وتوفير فرص التدريب المناسب وتوجيه الأشخاص المعوقين نحو مهن ملائمة لاحتياجات سوق العمل المحلي ، إضافة إلى إزالة أية عوائق أو حواجز مادية يمكن أن تؤثر على حرية الحركة والانتقال إن كان في مكان العمل أو التدريب أو الوصول إليها . ولغاية تشجيع أصحاب الأعمال على استخدام المعوقين في أعمال مختلفة فإن إعفاء مواد ومعدات وأجهزة خاصة لتدريبهم من الضرائب والرسوم يساعد في تسهيل استخدامهم ، وللأشخاص المعوقين في المجتمعات الريفية تسيير وحدات تأهيل متنقلة للمساعدة في تدريب واستخدامهم في تلك المناطق وذلك لعدم توفير مراكز تدريبية تأهيلية وفرص عمل لهم.

٤- المتابعة : بعد أن يتم تشغيل الشخص المعوق في عمل ما يقوم أخصائي التشغيل بمتابعة الشخص المعوق في عمله بهدف التحقق فيما إذا كان الاستخدام في عمل أو خدمات التدريب أو إعادة التدريب المهني مناسب وكذلك تقييم فعالية طرق التأهيل والعمل بقدر الإمكان على إزالة العقبات التي قد تمنع الشخص المعوق من إعادة الاستقرار في عمله بشكل مرض بعد أن حصل على العمل.

إن عملية الحصول على عمل هي من أصعب الأمور التي يواجهها الفرد خاصة الأشخاص المعوقين حيث أنها تتطلب كثيرا من التصميم والعمل الدؤوب ، ومع هذا فالمكافأة التي يحصل عليها الفرد عندما يجد عملاً ناجحاً هي مكافأة عظيمة تبقى معه ويمكن أن تستمر طول الحياة (الزعوط ، ٢٠٠٠ : ١٢٩) .

٤. ٢ الحوافز والتقنيات التكيفية التي ينبغي تقديمها لدمج الأشخاص المعوقين وظيفياً واجتماعياً

قد يعاني الشخص المعوق من إعاقته : الأولى كونه معوق والثانية الناتجة عن ضغوط البيئة التي يعيش فيها فإذا قمنا بمساعدته في تسهيل الصعوبات التي يواجهها في معايشة البيئة فإن ذلك يسهل عليه التحرك للاستفادة من الخدمات المتوافرة في المجتمع وبالتالي اندماجه الاجتماعي والاقتصادي في أنشطة الحياة اليومية ؛ فالمجتمعات سواء كانت المتقدمة أو النامية لا تخل من وجود أشخاص معوقين ولا تخل طبقة من طبقات المجتمع منهم ، وعلينا أن نقر بوجودهم وقدراتهم وننمي لديهم روح الثقة والعزيمة لمواجهة صعوبات الحياة ، فكل مجتمع إنساني مطالب بصون كرامة هؤلاء ومساعدتهم على حل مشكلاتهم وإعدادهم للحياة ليصبحوا أشخاصاً منتجين . ولكي يعالج المجتمع قضايا هذه الشريحة يجب أن يغير وجهات النظر التي

تنظر إلى الشخص المعوق على انه يختلف عن غيره رغم أنه في الواقع إنسان له طاقاته وميوله وقدراته وله شخصيته وكيانه فلذلك يجب أن تتكيف القوانين الموضوعية لمساعدة الشخص المعوق على التكيف في حياته وضمان الحياة الشريفة له بحيث يصبح فرداً منتجاً في -حدود طاقته وإمكانياته - فقد كان الاعتقاد بأن مساعدة المعوق مسألة خيرية إنسانية وليست ضرورة اجتماعية ، ولكن مع مرور الزمن وتقدم العلم وتطور الخدمات الطبية والنفسية والاجتماعية والتعليمية والمهنية بدأ يظهر كبر حجم هذه الشريحة في المجتمع ومدى الطاقة المهدورة بإهمالها وقدرتها على المساهمة في الإنتاج القومي إذا أحسن استغلالها فبدأت عملية تقديم الخدمات لتأهيل المعوقين التي يكون لها مردود في عملية التنمية الاجتماعية والاقتصادية وبناءً على ذلك فقد انطلقت الدول لوضع خططها التنموية والوطنية للتأهيل المهني لهم والتي طرحت في خططها الخدمات الواجب توفرها للمعوقين.

وهناك مجموعه من الخدمات التي يجب أن تقدم لتأهيل وتسهيل عملية اندماج الأشخاص المعوقين وظيفياً واجتماعياً أهمها :

- ١- الخدمات الوقائية: وهي تعني تلك الخدمات التي تحول دون وقوع الإعاقة أو التخفيف من احتمال وقوعها أو تخفف من آثارها عند وقوعها ويمكن أن تتضمن هذه الخدمات التالي :
 - أ- الخدمات الطبية وتشمل التطعيم ، العمليات الجراحية ، والتوعية الصحية.
 - ب- خدمات الوقاية من حوادث العمل أو الحوادث البيئية.
 - ج- خدمات الوقاية من حوادث الطرق.
 - د- خدمات الفحص قبل الزواج.
- ٢- خدمات التعليم : وهي أية خدمات تؤدي إلى توفير التعليم للأشخاص المعوقين إما في مدارس خاصة أو صفوف خاصة بالأشخاص المعوقين في مدارس عامة وذلك حسب ترتيبات خاصة بهم تعتمد على نوع ودرجة الإعاقة.
- ٣- خدمات التأهيل والتدريب المهني : إن النظرة المعاصرة لمفهوم الإعاقة والتوجيهات التي نادت بها الإعلانات العالمية والفكر الإنساني المعاصر تنطلق من مجموعة من الأسس الفلسفية والقانونية في تأهيل الأشخاص المعوقين سواء كان في المجال التربوي أو المهني أو الاجتماعي وكذلك الحال بالنسبة للحصول على فرص العمل ، وأبرز هذه الأسس : الحق الكامل للأشخاص المعوقين في الحصول على الخدمات اللازمة أسوة بغيرهم من أفراد المجتمع وتم تأكيد هذا الحق من خلال التشريعات المختلفة ، ضرورة تحقيق مبدأ العدالة والمساواة للوصول إلى خدمات

التعليم والصحة والتدريب للجميع . وتعنى بتقديم الخدمات التأهيلية والتدريبية إما في مراكز خاصة بالأشخاص المعوقين أو في مراكز عامة أو مشاغل أو مصانع أو تعاونيات تمهيدا لتشغيلهم وكذلك متابعة الأشخاص المعوقين أثناء التدريب وبعده , وأنَّ بُعد مركز الخدمات عن سكن المعوقين كان من أهم المصاعب التي صادفتهم و أسرههم خلال تجربتهم في التأهيل والعلاج و سوء تقديم أو استخدام الخدمات إضافة إلى بعد المنشأة التأهيلية عن مكان إقامة المعوقين الريفيين مقارنة بالمعوقين الحضريين(حرز الله، ١٩٩٨ :٧) .

إضافة إلى انخفاض مستوى المعيشة في الدول النامية بحيث تصبح الصحة في وسط قائمة الأولويات بينما يقع الغذاء والسكن أعلاها ، مما يشكل عائقاً حقيقياً لنماء وتنمية هذه الدول بالشكل المتوازن التي لم تتمكن من وضع الاستراتيجيات الملائمة للخدمات وتنفيذها بكفاءة تتناسب مع التنمية الاجتماعية والاقتصادية . ومن البديهي ألا تتمكن معظم الدول النامية من الخروج من هذه المآزق إلا بالتنسيق الحقيقي والدائم فيما بينها خاصة فيما يتعلق بالإعاقة والتأهيل والرعاية الاجتماعية.

٤- خدمات التشغيل والمتابعة : التي تهدف إلى متابعة الشخص المعوق ومتابعة نشاطه في عمله الجديد للتأكد من تكيفه واستقراره وذلك عن طريق دراسة درجة تكيفه مع العمل الذي التحق به وفي علاقاته الاجتماعية مع زملائه في مجال العمل , حيث أنه في بعض الحالات يواجه بعض الصعوبات في القيام بالعمل أو قد لا يكون الأجر مجزيا أو يكون العمل مجهدا ؛فالأخصائي المهني والأخصائي الاجتماعي يقومان بمتابعة المعوقين المؤهلين بعد تشغيلهم للتعرف على المشكلات التي تواجههم ومعاونتهم في التغلب عليها (هلال, ٢٠٠٩ :١٥٦). ولذلك فإن وجود الأخصائي الاجتماعي إلى جانب المعوق في هذه المرحلة يساعده في التغلب على مشكلاته أو لا بأول.

٥- خدمات التثقيف والترويج: وذلك من خلال توفير المكتبات والوسائل الإعلامية وأدوات التسلية والترفيه والنشاطات الرياضية من خلال إقامة أندية ومعارض يشترك فيها الأشخاص المعوقين وتسهيل اشتراكهم في أي نشاطات اجتماعية أو ترويحية أو رياضية أو ثقافية. وقد اعتمدت منظمة اليونسكو مبدأ التعليم مُعتبره أنه لا بد أن يكون عامًا من خلال دمج المعوقين في المدارس العادية لثبوت فاعلية هذا الأسلوب تجريبياً.

٦- خدمات توفير الأجهزة أو الوسائل والمعينات والمعدات الخاصة للأشخاص المعوقين حسب نوع ودرجة إعاقاتهم ومن هذه الأجهزة الكراسي المتحركة ومطابع بريل و السماعات الطبية والسيارات الخاصة بالأشخاص المعوقين وكذلك الأجهزة التعويضية (الزعمط ، ٢٠٠٠ : ١٣٥).

٧- التسهيلات والإعفاءات : يجب تسهيل الأمور التي يحتاجها الشخص المعوق سواء كانت مادية أو غيرها مثل التسهيل في رسوم الجمارك الخاصة بالأشخاص المعوقين أو الأجهزة والمعدات وكذلك رسوم رخص المهن والرسوم الجامعية ورسوم الهاتف و ضريبة الدخل ورسوم المعاملات وخدمة التقاعد.

٨- إزالة الحواجز البيئية: وهي كل الحواجز أو المعوقات التي تعيق في عدة مجالات الحياة اليومية ، وتشمل :

أ- الحواجز العمرانية: العمل على إزالة الحواجز العمرانية التي تمنع الأشخاص المعوقين جسدياً وبصرياً من التحرك والانتقال بسهولة ويسر ومن الأمثلة على ذلك: الأدرج ، ضيق مدخل العمارات والأبنية، ضيق الأبواب الخارجية والداخلية، إضافة إلى عدم اتساع الحمامات للكراسي المتحركة، الأرصفة، مقابض الأيدي، مواقف السيارات المطابخ، صالات الطعام البوفيهات والمصاعد علماً أن هناك مقاييساً ومواصفات عالمية لتعديل كل الحواجز المذكورة سابقاً.

ب- المواصلات : تعتبر المواصلات من أهم الوسائل التي تساعد الأشخاص المعوقين في التنقل من مكان إلى آخر وبالتالي الاندماج في المجتمع ، ولا بد من تصميم المواصلات العامة بما يتناسب وأوضاع الأشخاص المعوقين بحيث يسهل عليهم استعمالها مثل الحافلات ومدخل الطائرات ، وتسهيل اقتناء الأشخاص المعوقين لسيارات مصممة خصيصاً مثل السيارات التي تقاد باليد.

ج- الحواجز الثقافية: وتتضمن إتاحة الفرصة لاستفادة الأشخاص المعوقين من الخدمات الثقافية الموجودة سواء كانت في المدارس أو الجامعات أو في المراكز الثقافية المختلفة لتوسيع مداركهم الفكرية بالثقافة العامة وكذلك إتاحة الفرصة التعليمية لهم وتطوير الأساليب والوسائل التعليمية لهذه الشريحة.

د- الحواجز في أماكن العمل في القطاعين العام والخاص : وهي العوائق التي تمنع الأشخاص المعوقين من دخول أماكن العمل في المؤسسات الحكومية أو المصانع أو الشركات في القطاع الخاص وكذلك العوائق التي تمنع الأشخاص المعوقين من ممارسة عملهم كارتفاع الطاولات وعدم ملائمة الأجهزة والمعدات التي يعتمد عليها الشخص المعوق.

ه- الاتجاهات السلبية نحو الأشخاص المعوقين: إن الاتجاهات السلبية للمجتمع تجاه المعوقين غالباً ما تنتج عن نقص الخدمات وعدم فهم هؤلاء الأشخاص المعوقين. هذه الاتجاهات السلبية كثيراً ما تمنع الأشخاص المعوقين من الاندماج ومشاركة المجتمع الذي يعيشون فيه وذلك ناتج عن عدم فهم الإعاقات والقدرات الفردية المتبقية لدى الأشخاص المعوقين فمثلاً نجد أن الشخص المعوق حركياً قادر على تمييز بعض الاتجاهات والسلوك السلبى للآخرين لأنه يستطيع أن يرى ويسمع ويفهم مما يدفعه إلى العزلة وعدم المبادرة إلى التفاعل الاجتماعي فلا بد من كسر هذا الحاجز والتغلب عليه بالتفاعل مع هذا الشخص المعوق ودمجه في المجتمع (الزعمط ، ٢٠٠٠ : ١٣٧) .

إن محدودية عدد المستفيدين من الخدمات المتقدمة نسبة إلى محتاجيها أدى إلى إحداث عجز في عمل مراكز التأهيل المهني الخاصة حيث أنها لن تتمكن إلا من خدمة عدد محدود من الأشخاص المعوقين ، كما تتركز هذه الخدمات في المدن الرئيسية ومراكز الأقاليم مما يؤدي إلى الزيادة في عزلة الأشخاص المعوقين فبحكم ضعف صلتها بدناميكية السوق والقطاع الخاص فإنها لا تقود إلى دمجهم في المجتمع أو سوق العمل كما أنها تعزز الاعتقاد الخاطئ بأن الأشخاص المعوقين يلزمهم دائماً ظروف وتجهيزات وترتيبات خاصة مختلفة عن الآخرين. وهذا الاعتقاد الخاطئ يظلم الغالبية العظمى من الأشخاص المعوقين ، بالإضافة إلى تدني مستوى ونوعية هذه الخدمات وعدم كفاءتها نتيجة لمحدودية المهن التي تدرب عليها وعدم مواكبتها للتجهيزات ووسائل الإنتاج الحديثة أو للتغيرات في متطلبات سوق العمل.

إن الارتقاء بالتعاون والتنسيق بين القطاعات الحكومية وفعاليات المجتمع المدني لن يأتي إلا بالنتائج المحمودة على تطوير وتحسين شروط وجود وعيش الأشخاص المعوقين على مختلف المستويات ؛ بل إن هذا التعاون المستمر بين مختلف المهتمين يؤكد أن الاهتمام بالإعاقة والعمل مع المعوقين ولأجلهم هو بالمنظور الحقيقي الحديث مسؤولية جماعية، وعلى الجميع أن يتحملها ويقوم بواجبه إزاءها ، ولا بد من تضافر الجهود وتكاملها من خلال الاستفادة من دور الأهل والقطاعين الرسمي والخاص ومؤسسات المجتمع المدني .

٢ . ٥ . خدمات التأهيل و التدريب المهني المقدمة للأشخاص المعوقين

إن حق التأهيل هو الأكثر التصاقاً بالمعوقين ، فتمتع الشخص بهذا الحق في الوقت المناسب أو عدم التمتع به يمثل نقطة فارقة بحياته ؛فهو الحد الفاصل بين إمكانية الحياة وسط مجتمع حي متفاعل وبين الانعزال على حافة الحياة بعيداً عن البشر، والانحصار بين جسد موسوم بالعجز وبعض رفاق الإعاقة ،وتعرض فيما يلي إلى بعض خدمات التأهيل والتدريب المهني اللازمة لنقل المعوق من حلة الاتكالية والعجز إلى حالة العطاء والإنتاج .

٢ . ٥ . ١ . خدمات التأهيل

استغرق الوصول لمفهوم شامل للتأهيل، يجمع بين الجوانب المتعددة لحياة الإنسان زمنياً طويلاً ، فحتى وقت قريب كان التأهيل مفهوماً ملتبساً ليس فقط على المستوى التطبيقي بل وأيضاً على المستوى النظري، حيث يختلف باختلاف الجانب الذي ينظر منه الباحث كما يختلف باختلاف المنهج الذي يحكم تفكيره، وقبل تناول مفهوم التأهيل وعناصره سوف نلقي نظرة أولاً على التطور التاريخي للتأهيل.

أولاً - بداية التأهيل : يصعب تحديد البداية التاريخية للتأهيل فبدايته تختلف باختلاف التطور الحضاري للمجتمعات ؛ ففي أوروبا بدأ داخل الكنيسة بعد إعادة تفسير الإعاقة على أنها تجسيد معاناة المسيح والتخلي عن التفسير الذي يرى الإعاقة تجسيدا للغضب الإلهي، وقد قام التأهيل داخل الكنيسة على أساس الرعاية وتعليم المعوقين بعض المهارات والمعارف المحدودة، ويقتررب تفسير الكنيسة من التفسير الذي ساد بالشرق الآسيوي، حيث فسرت الثقافة البوذية الإعاقة بتجسيد ألم ومعاناة البشر وبنيت رؤيتها للمعوقين على حق كل إنسان في التحرر من الألم والمعاناة.

أما في الشرق العربي فالأمر يختلف قليلاً وإن اتفق جزئياً مع التراث الإنساني السلبي تجاه المعوقين ، فرغم أن التفسير الإسلامي للإعاقة هو " البلاء والاختبار " كما كانت النظرة تجاه مصابي الحروب على أنهم أبطال مجاهدون تعطي للمعوقين درجة اجتماعية مساوية للآخرين بل وربما درجة رفيعة أحياناً، إلا أن اختلاط هذا التفسير مع الموروث الثقافي أدى

واقعيًا لحالة تعايش بين أفكار ورؤى متناقضة. ومن المرجح أن التأهيل بالمعنى الطبي بدأ بالمنطقة العربية مع صعود الحضارة العربية الإسلامية لاعتمادها على المنهج العلمي التجريبي وظهرت المستشفيات بمعناها الحديث مع صعود الدولة الأموية، وبالتأكيد بدأ التأهيل بالمعنى الطبي قبل تلك المستشفيات وإن كان المؤكد تمامًا أنه كان يتم داخلها، ويعتقد البعض أن تاريخ التأهيل بالمفهوم الطبي بدأ مع مستعمرات الجذام بأوروبا حيث كان الشخص يتخلص من الإعاقة الجسدية لكنه يظل حاملًا لإعاقة اجتماعية نتيجة حمله لعلامة المستعمرة.

ثانياً - مرحلة تنظيم التأهيل : بعد مراحل تاريخية طويلة من المعاناة ومع دخول البشرية مرحلة الدولة الرأسمالية بمعناها الحديث، بدأت البلاد الأوروبية تعيد تنظيم وضع المعوقين حيث تم عزلهم داخل مؤسسات تقدم لهم الخدمات المادية والرعاية الصحية بعيداً عن المجتمع. وكان مفهوم التأهيل السائد داخل تلك المؤسسات يقوم على تعليم وتدريب المعوقين على التكيف مع البيئة المحيطة بالمعنى الضيق، وكان يتم بعزل المعوقين داخل مراكز خاصة حسب التقسيم الطبي للإعاقات، وقد ظهرت تلك المؤسسات في النمسا مع بداية القرن التاسع عشر، ورغم العيوب الكثيرة لهذا الشكل من التأهيل إلا أنه شكّل بيئة جيدة لتجريب وتطوير برامج التأهيل الطبي. وقد أدت التطورات الهامة في تربية وتعليم المعوقين إلى تغيير نظرة المجتمعات إلى قدراتهم ومهدت لظهور حركة التأهيل المهني لهم وإدخالهم إلى مجال العمل بشكل رسمي ومنظم.

يعتبر برنامج الولايات المتحدة الأمريكية أول البرامج الرسمية في مجال التأهيل المهني الذي صدر به أول قانون للتأهيل عام ١٩٢٠ بعيد الحرب العالمية الأولى ثم ما لبثت برامج التأهيل أن عرفت طريقها إلى العديد من الدول حيث أصبحت نشاطاً من أنشطة هيئات الأمم المتحدة مثل منظمة العمل الدولية (ILO) International Labor Organization

منظمة الصحة العالمية (WHO) World Health Organization، اليونيسيف UNICEF وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP) United Nations Development Program وأصبح تأهيل المعوقين من البرامج الأساسية للحكومات في معظم دول العالم، وقد اتجهت برامج التأهيل إلى البعد الإنساني والاجتماعي وأصبح هدف التأهيل دمج المعوق في حياة المجتمع وإشعاره بإنسانيته ومحاولة زيادة مستوى رفاهيته بكل الوسائل الممكنة واتجه العمل إلى تأهيل المجتمع لاحتضان المعوق بقدر تأهيل المعوق للعودة إلى المجتمع (ابن الزرع، ٢٠٠٦: ٤٦).

ويعتبر غالبية المهتمين بمجال الإعاقة أنَّ التأهيل الاجتماعي قد بدأ فعليا مع بداية القرن العشرين، بعد نزوح الرؤية الاجتماعية الحقوقية تجاه المعوقين ولكن الحقيقة أنه رغم التداخل بين المفاهيم المتعددة للتأهيل إلا أنَّ بداية تبلور المفاهيم الاجتماعية للتأهيل بدأ مع نهاية الحرب العالمية الأولى، التي خلفت أعداداً هائلة من المعوقين في ظل توجه جماهيري يطالب الدول برعاية وتأهيل المعوقين ، كما أدت الطفرة بالنمو الرأسمالي بعد الحرب إلى الحاجة للأيدي العاملة وشكلت ذوو الإعاقات البسيطة مصدراً مهماً للعمالة ، وساد مفهوم التأهيل المهني خلال تلك المرحلة حيث ساهم التحول التدريجي من مفهوم الرعاية إلى مفهوم التأهيل المهني في توفير أموال طائلة كما ساهم في استثمار طاقة عاملة كانت خارج حسابات الربح ، وشهدت أوروبا بعد الحرب العالمية الثانية طفرة هائلة في مجال الإعاقة سواء على مستوى البنية المادية أو على مستوى تطوير الدراسات والبحوث العلمية مدفوعة بحركة مطالبه منظمة من المنظمات و الجمعيات والهيئات المهتمة بالإعاقة والأشخاص المعوقين أنفسهم، وقد نتج عن التفاعل بين حركة الإعاقة خاصة في أمريكا اللاتينية من جهة وبين تطور البحوث العلمية سواء التقنية أو الاجتماعية من جهة أخرى إلى بلورة المفهوم الشامل للتأهيل.

بعد استعراض التطور التاريخي للتأهيل ، يمكن تحديد مفهوم التأهيل الشامل والذي يعني: عملية مُتبعه منظمة لاستخدام الإجراءات الطبية والاجتماعية والتأهيلية مجتمعة في مساعدة الشخص المعوق على استغلال وتحقيق أقصى مستوى ممكن من طاقاته وقدراته والاندماج في المجتمع" ، فهذا التعريف يحدد شمول التأهيل للعناصر المختلفة مجتمعة ويحدد الهدف الخاص لعملية التأهيل الشامل بتحقيق أقصى مستوى من استغلال القدرات الفردية للشخص كما يحدد الهدف العام بالدمج الاجتماعي.

ويلتقي مفهوم التأهيل الشامل مع المنهج الحقوقي بنقاط عديدة منها : الارتكاز على فلسفة قبول الآخر ورفض التمييز بسبب الإعاقة، والمقصود برفض أو مناهضة التمييز هنا ليس المساواة الحسابية بين الجميع بل إتاحة تمتع كل فئة اجتماعية بحقوقها الخاصة كما يتفق مفهوم التأهيل الشامل مع المنهج الحقوقي من حيث التكامل والشمول فالمنهج الحقوقي ينطلق من مبدأ أنَّ حقوق الإنسان منظومة متداخلة متكاملة ، ولا يمكن فصل حق من حقوق الإنسان عن باقي الحقوق، وبالتالي طبقاً للمنهج الحقوقي يجب أن يكون التأهيل شاملاً لكل العناصر التي يحتاجها الشخص أو الأشخاص محل التأهيل وهدفاً للوصول إلى تمكين الشخص من التفاعل مع المجتمع

بشكل طبيعي كما يجب أن يكون متاحاً لكل إنسان يحتاج له بصرف النظر عن وضعه الاجتماعي والاقتصادي وبعد الحرمان منه كلياً أو جزئياً انتهاكاً لهذا الحق يستوجب المحاسبة والتعويض.

ثالثاً - مفهوم التأهيل وإعادة التأهيل : التأهيل هو تلك المرحلة من العملية المتصلة والمنسقة التي تشمل توفير خدمات مهنية مثل التوجيه المهني والتدريب المهني والاستخدام الاختياري بقصد تمكين الشخص المعوق من ضمان عمل مناسب والاحتفاظ به والترقي فيه (اتفاقية تأهيل واستخدام الأشخاص المعوقين رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨٣: التوصية رقم ١٦٨) ، وهو العملية المنظمة والمستمرة التي تهدف إلى إيصال الفرد المعوق إلى أعلى درجة ممكنة من النواحي الطبية، الاجتماعية، النفسية، التربوية، المهنية والاقتصادية التي يستطيع الوصول إليها حيث تتداخل خطوات هذه العملية (الزعط ، ٢٠٠٠ : ١٨) . أما المجلس القومي للتأهيل في الولايات المتحدة الأمريكية ، فقد عرّف التأهيل بأنه : " العملية التي تحقق للفرد المعوق أقصى ما يمكن من الاستفادة من طاقاته البدنية والعقلية والاجتماعية والمهنية والاقتصادية " ، إلا أن منظمة الصحة العالمية عرفته " بالاستخدام المشترك للوسائل الطبية والاجتماعية والتعليمية والمهنية لتدريب أو إعادة تدريب الفرد المعوق إلى أعلى مستوى ممكن لقدراته الأدائية " ، وعرفته منظمة العمل الدولية : " بأنه العملية التي تساعد الفرد المعوق على الاستفادة من طاقاته البدنية والاجتماعية والمهنية وتميئها للوصول إلى أقصى مستوى ممكن من التوافق الشخصي والاجتماعي والمهني " ونخلص إلى القول بأن التأهيل هو العملية الكلية التي تتضافر فيها جهود فريق من المتخصصين في مجالات مختلفة لمساعدة الشخص المعوق على تحقيق أقصى ما يمكن من التوافق في الحياة من خلال تقدير طاقاته ومساعدته على تميئها والاستفادة بها إلى أقصى ما يمكنه.

أما إعادة التأهيل : فيفرق الخبراء بين مفهوم التأهيل من جهة وبين إعادة التأهيل من جهة أخرى، ويعرف المختصون إعادة التأهيل بأنه : " مساعدة الشخص المعوق على استغلال وتحقيق أقصى مستوى ممكن من قدراته وطاقاته، بهدف تنمية قدرات المعوق وتوظيفها والإفادة منها " ، والحقيقة أن التفرقة تبدو غير دقيقة علمياً وتثير الخلط، فلا يختلف مفهوم التأهيل عن مفهوم إعادة التأهيل إلا من حيث عنصر الوقت ؛ فالمفهوم الثاني يقوم على تأهيل الشخص الذي يصاب وهو كبير السن وليس وهو طفل أي إكساب الشخص مهارات جديدة غير تلك التي فقدها بعد الإصابة، ومن المنظور الحقوقي يصبح التأهيل حق للشخص أياً كان وقت أو سبب أصابته

ويبقى الفرق النظري الوحيد طبقاً لرأي الخبراء هو احتياج الشخص الذي يتعرض للإعاقة الجسدية وهو كبير السن إلى برامج خاصة تبدأ من التأهيل النفسي للحد من تأثير الإصابة والحقيقة أن هذه التفرقة أيضاً غير صحيحة، فالتأهيل الشامل يبدأ بالنسبة للغالبية بالتأهيل النفسي كما أن برامج وخطط التأهيل تختلف دائماً من شخص لآخر ويظل عنصر الوقت حاسماً بالنسبة للجميع.

رابعا - عناصر التأهيل: تتعدد عناصر التأهيل بتعدد جوانب الحياة الإنسانية سواءً بالمعنى الفردي: "القدرة الجسدية والنفسية على التعامل مع مكونات البيئة المادية" أو بالمعنى الاجتماعي: "قدرة الفرد على التفاعل مع المحيط الاجتماعي" ولكي يكون التأهيل شاملاً يجب أن تتكامل عناصره المختلفة بحيث يكون التأهيل منظومة متكاملة وليست جمع حسابي للعناصر.

وجدير بالإشارة هنا إلى أن التصنيف الطبي مازال الأساس لكل برامج التأهيل حتى الاجتماعي منها، فتعريف الإعاقة يفتقد للجانب الاجتماعي بدرجة كبيرة رغم المحاولات المستمرة لتطوير وبلورة تعريف اجتماعي للإعاقة، ورغم أهمية التقسيم الطبي في تحديده للخصائص الطبية المشتركة لكل فئة على حدة إلا أن من الناحية الاجتماعية أدى الاعتماد المطلق على هذا التقسيم إلى عزل تلك الفئات بمؤسسات خاصة معزولة عن المجتمع كما ذكر أنفاً وهو ما يتناقض مع هدف المفهوم الشامل للتأهيل وهو الدمج الاجتماعي، ويمكن حصر العناصر المختلفة للتأهيل في :

١- التأهيل الطبي : وهو محاولة استعادة أقصى ما يمكن توفيره للشخص المعوق من قدرات بدنية سواء عن طريق علاج هذه الحالة بالأدوية أو بالعلاج الجراحي أو بالعلاج الطبيعي أو تركيب أجزاء تعويضية أو العلاج بالعمل أو علاج عيوب النطق والتخاطب مع الاستعانة بالأجهزة المساعدة ويشهد هذا العنصر من عناصر التأهيل طفرات هائلة منذ نهاية القرن العشرين فقد صارت الكثير من أحلام المعوقين حقائق ملموسة بعد تطور العمليات الجراحية المعالجة للإعاقات التي كانت تصنف على أنها إعاقات مستديمة، مثل إعادة حاسة السمع بعد إعادة الاتصال جراحياً بين مركز السمع بالمخ وبين الأذن الوسطى، وعلى نفس الطريق ينتظر فاقدو البصر مفاجآت سعيدة بعد نجاح تقنية زرع كاميرات صناعية لتقوم بنفس عمل العين، كما يتوقع أن يشهد التأهيل الطبي طفرة أكبر بعد تطور علم الجينات الوراثية، ورغم تلك التطورات الهائلة إلا أن تصور أن بعض الإعاقات الجسدية صارت بطريقها للزوال تصور غير صحيح

فالفقر يقف حائلاً بين استفادة الغالبية العظمى من المعوقين من التطور العلمي، ومن ثم فالمستفيدين فعلياً من ذلك التطور التقني هم قلة من الأغنياء.

وكثيراً ما يتم تناول التأهيل المهني بمعنى التأهيل الاجتماعي حيث يمثل التدريب على العمل أحد محددات التأهيل الاجتماعي، والفرق النظري بين العنصرين يكمن في الهدف فههدف التأهيل المهني هو تمكين الشخص المعوق من الحصول على عمل يضمن له مستوى اقتصادياً مناسباً، أما التأهيل الاجتماعي فيهدف إلى خلق حالة من التوافق النفسي مع الإعاقة وممارسة الأدوار الاجتماعية الطبيعية.

٢- التأهيل التربوي : هو تنفيذ وتحقيق أهداف البرامج التربوية من حيث إعداد الوسائل التعليمية والتقنية التي تعد ضرورة لنماء الجوانب المعرفية والعقلية للمعوقين ، مع الاهتمام بالبرامج الوقائية التي تحد من الإصابة.

٣- التأهيل النفسي الاجتماعي: العمل على تكيف الشخص المعوق مع نفسه من جهة ومع العالم المحيط به من جهة أخرى ليتمكن من اتخاذ قرارات سليمة في علاقته مع هذا العالم كما يهدف التأهيل النفسي إلى الوصول بالشخص المعوق لأقصى درجة ممكنة من درجات النمو والتكامل في شخصيته وتحقيق ذاته ، كما يعد التأهيل النفسي جزءاً من عملية التأهيل الطبي بشكل عام ويجب أن يتكامل الجانبان العضوي والنفسي ليتمكن الشخص المعوق من الاستفادة من باقي عناصر التأهيل .

٤- التأهيل المرتكز على المجتمع: يعني إستراتيجية أو منهجية تقوم على استثمار الموارد والخدمات المحلية المتاحة في كل مجتمع سكاني وتسهيل إمكانية استفادة المعوقين من تلك الموارد والخدمات بالمساواة ببقية أفراد المجتمع ، وقد تبلور هذا المنهج ليتناسب مع البلاد الفقيرة التي لا يمكنها مجاراة الدول الغنية في توفير التجهيزات المادية والتقنية للتأهيل فالتكاليف المادية للاستفادة من التقنيات العلمية المتطورة بمجال التأهيل تمثل رفاهية ليست بمتناول الكثير من المعوقين ويعتمد هذا النهج على الاستفادة القصوى من الإمكانيات المتوافرة بالبيئة المحلية وقد بلورت هذه الإستراتيجية نظرياً منظمة الصحة العالمية في الثمانينيات من القرن الماضي.

٥- التأهيل الاجتماعي: هو تلك العملية المنظمة التي تشمل مجموعة من الخدمات الهادفة لإحداث تغييرات أساسية في تقبل الفرد المعوق لقدراته والتوافق مع أدواره الاجتماعية سواء بالنسبة للعمل أو الأسرة وعلاقاته مع الآخرين وتوفير فرص حياة أفضل بالنسبة له، وذلك لمقابلة متطلبات الحياة في المجتمع مع تقديم خدمات ما بعد التأهيل بصفة عامة ، والحقيقة أن هذا

التعريف الذي يبدو واضحاً يخلق لبساً" في الواقع حيث يتشابه مع التأهيل الشامل نظرياً ويمكن الفرق فقط في التنظيم، حيث يتم تنظيم التأهيل الاجتماعي بحيث لا يمثل العمل عنصراً جوهرياً فالهدف المطلوب هو تحقيق أعلى مستوى من التوافق مع المجتمع.

٦- التأهيل المهني: هو تلك المرحلة من عملية التأهيل المتصلة والمنسقة التي تشمل توفير خدمات مهنية مثل التوجيه المهني والتدريب المهني والاستخدام الاختياري بقصد تمكين الشخص المعوق من ضمان عمل مناسب والاحتفاظ به والترقي فيه (المعاينة والقمش، ٢٠٠٧: ٢٦٢-٢٦٤)، وهو أحد أهم أنواع التأهيل في مجال العمل مع المعوقين على اعتبار أنه الطريق لإيصال المعوق إلى المجتمع الخارجي، من خلال إتاحة الفرصة له في العمل والكسب في ضوء قدراته المتبقية والى أقصى حد ممكن واستثمار ما يتوافر لديه من استعدادات وقدرات وتأتي أهمية التأهيل المهني للمعوقين كونه هدف التعليم والتدريب؛ فالفرد المعوق لا يتمكن من العيش باستقلالية والاعتماد على النفس إلا إذا حصل على مهنة تمكنه من العيش باستقلال تام أو جزئي عن الآخرين، ولا يمكن الحصول على مهنة إلا إذا حصل على نوع من التدريب والتأهيل.

ويمكن النظر إلى التأهيل المهني على أنه امتداد للخدمات التعليمية والاجتماعية المقدمة لفئات المعوقين، حيث أنه خطوة تالية تعقب الاستفادة من برامج التربية الخاصة، ويأخذ بمبدأ التطبيع والدمج. ويمكن القول بأن التأهيل المهني للمعوقين يشير إلى إعداد المعوق وتدريبه للقيام بمهنة تساعده على التكيف في الحياة وعلى إعالة نفسه بنفسه، والاعتماد على ذاته بدلاً من أن يكون عالة على أسرته أو مجتمعه، ولا بد أن يقوم التأهيل المهني بتقديم عدة خدمات متكاملة من النواحي التحصيلية والصحية والثقافية والإرشادية وعلاج عيوب النطق وعيوب التواصل والتعلم الاجتماعي وتعديل السلوك واكتساب عادات جيدة وتعرض فيما يلي إلى مبادئ التأهيل المهني، أهدافه، خدماته والاحتياجات الواجب مراعاتها عند تأهيل الأشخاص المعوقين مهنيًا:

أ- المبادئ العامة في التأهيل المهني للأشخاص المعوقين:

١- التأهيل عملية فردية تعنى بالشخص وتتناول مشكلة الإعاقة كما تتناول مشكلاته النفسية والاجتماعية والجسمية الأخرى التي ترتبط بإعاقته.

٢- التأهيل عملية متكاملة تتكامل فيها الخدمات الطبية والنفسية والاجتماعية والتربوية والمهنية سواء فيما يتعلق بالتشخيص أو العلاج أو التدريب أو التشغيل.

- ٣- إن عملية التأهيل يجب أن تبدأ من اكتشاف الإعاقة والتحقق من وجودها.
- ٤- أن تأخذ عمليات تأهيل الأشخاص المعوقين بعين الاعتبار ميول الفرد واتجاهاته سواءً في مجال التربية الخاصة أو التدريب أو التشغيل.
- ٥- يجب أن تعتمد عملية التأهيل بشكل خاص على القدرات العقلية والجسمية المتوفرة عند المعوق والتأكيد على تنمية هذه القدرات والإستفاده منها إلى أقصى درجة ممكنه.
- ٦- ما دامت عملية التأهيل عملية فردية فإن شخصية الشخص المعوق وسماته الشخصية يجب أن تعتبر أساساً في عمليات تأهيل الأشخاص المعوقين.
- ٧- يجب أن تهتم عملية التأهيل بتكيف الشخص المعوق مع ذاته من ناحية ومع البيئة المحيطة به من ناحية أخرى بحيث تسعى عملية التأهيل إلى تحقيق تقبل الفرد لذاته وتقبل المجتمع له .
- ٨- إن نجاح عمليات تأهيل الأشخاص المعوقين تعتمد على توفير الاتجاهات الإيجابية بين الأفراد وتقبلهم لهؤلاء الأشخاص وثقتهم بقدراتهم على العمل والمشاركة في البناء ، ونجاحهم في المشاركة في العمل والاندماج في البيئة الاجتماعية المحيطة يساعد في تغيير اتجاهات الأفراد نحوهم إيجابياً وتقبلهم وتقديرهم واحترامهم.
- ٩- يجب أن تتجه عمليات تأهيل الأشخاص المعوقين إلى خدمة المجتمع كما تتجه إلى خدمة الفرد على حد سواء وذلك عن طريق التقليل من الآثار السلبية التي تتركها إعاقة الفرد على الأسرة والبيئة المحلية.
- ١٠- إن تأهيل الأشخاص المعوقين يعتبر شكلاً من أشكال الضمان والأمن الاجتماعي بالنسبة لهم.
- ١١- إن نجاح عملية تأهيل الأشخاص المعوقين تعتمد على مقدار توفر فرص العمل المتاحة لهم في البيئة المحلية التي يُنتظر أن ينتقلوا إليها ويعملوا فيها.
- ١٢- إن نجاح عمليات التأهيل تعتمد أيضاً على توافر التشريعات والقوانين التي تحمي حقوقهم الإنسانية والمدنية وترعى مصالحهم وخاصة في مجال التدريب والتشغيل.
- ١٣- يجب أن تأخذ عمليات تأهيل الأشخاص المعوقين وخاصة التأهيل المهني طبيعة التغيير الاقتصادي والظروف الإقتصادية للبيئة التي يعيش فيها المعوق (التدريب على المهن الدائمة في البيئة) (الزعط ، ٢٠٠٠ : ٧١) .

ب- أهداف التأهيل المهني : يمكن تحديد أهداف تأهيل المعوقين مهنياً في الأهداف التالية :

١- تحويل شريحة المعوقين من طاقات مستهلكة إلى طاقات منتجة ويتم ذلك من خلال تدريبهم على مهن تتناسب مع قدراتهم وتحقيق الكفاءة المهنية لهم بتعليمهم بعض المهارات اليدوية وإكسابهم الخبرات الفنية المناسبة لطبيعتهم وإعاقاتهم واستعداداتهم والتي تمكنهم بعد ذلك من ممارسة بعض الحرف أو المهن في المصانع أو المؤسسات مما يساعدهم على الشعور بقيمتهم وفعاليتهم وينمي ذواتهم وإحساسهم بالرضا ويؤدي بهم إلى الكفاية الاقتصادية الذاتية والمساهمة في الإنتاج وزيادة الدخل القومي في المجتمع.

٢- تحقيق أهداف إنسانية: حيث أن توفير خدمات التأهيل للمعوقين من شأنه أن يخفف من مشكلاتهم ويخلصهم من التوترات الداخلية والضغوط الخارجية والآثار النفسية والاجتماعية المترتبة عليها ويحقق لهم السعادة والأمن.

٣- توفير الفرص الملائمة لتعليم المعوقين : وذلك بما يتناسب مع قدراتهم واستعداداتهم إلى جانب فرص التوجيه والتأهيل المهني تحقيقاً للعدالة الاجتماعية بين أفراد المجتمع التي تدعونا إلى عدم إهدار القيم الإنسانية وحقوق الأفراد وفي ذلك اعتراف لهم كشريحة إنسانية لها كرامتها وحقها في الحياة.

٤- تهيئة أفضل الظروف لتنشئة المعوقين تنشئة اجتماعية صالحة وذلك من خلال مؤسسات لرعايتهم وتأهيلهم لتنمية قدراتهم على التفكير الواقعي والمستقبلي وزيادة قدراتهم على تحمل المسؤولية والقدرة على الأخذ والعطاء.

٥- تحقيق الكفاءة الشخصية لكل معوق و يتضمن ذلك مساعدته على الحياة الاستقلالية والاكتفاء والتوجيه الذاتي والاعتماد على النفس وتمكينه من تصريف شؤونه الشخصية والعناية الذاتية بدرجة تتناسب وظروفه الخاصة وذلك بتنمية إمكاناته الشخصية واستعداداته العقلية والجسمية والحسية والنفسية والوجدانية والاجتماعية.

٦- تحقيق الكفاءة الاجتماعية للمعوقين : بمعنى غرس وتنمية الخصائص والأنماط السلوكية اللازمة للمعوقين للتفاعل وبناء العلاقات الاجتماعية المثمرة مع الآخرين وإكسابهم المهارات التي تمكنهم من الحركة النشطة في البيئة المحيطة والاختلاط والاندماج في المجتمع وإشباع احتياجاتهم النفسية إلى الأمن والحب والتفهم والثقة بالنفس . (هلال . ٢٠٠٩ : ١٤٦ - ١٤٨).

ج- خدمات التأهيل المهني : يمكن أن تشمل خدمات التأهيل المهني أي خدمات ضرورية لتحقيق الهدف المهني للشخص المعوق وهذه الخدمات يمكن أن يحصل عليها بطريقتين إما

شراء هذه الخدمات أو من خلال التنسيق والتعاون مع جهات مختلفة لتوفير هذه الخدمات وتتضمن ما يلي :

- ١- التقييم : وهو الحصول على صورة واضحة لما تبقى لدى الشخص المعوق من قدرات وإمكانات بدنية وعقلية ومهنية.
- ٢- التوجيه : وهو نصح الشخص المعوق تبعاً لذلك في ضوء المتاح من التدريب المهني والاستخدام.
- ٣- الإعداد للعمل والتدريب المهني: وهو القيام بما قد يلزم الشخص المعوق من إعادة لياقته للعمل أو تقويته وتدريبه مهنيًا نظامياً أو إعادة تدريبه.
- ٤- التشغيل: وهو مساعدة الشخص المعوق على الحصول على عمل مناسب.
- ٥- العمل المحمي : وهو توفير عمل يؤديه في ظل ترتيبات خاصة.
- ٦- المتابعة: وهي متابعة حالة الشخص المعوق إلى أن تتحقق إعادة التشغيل.

وتوجد بعض الخدمات الأخرى مثل الخدمات الطبية والجسدية والعقلية ، ومصاريف شخصية خلال فترة التأهيل ، موصلات ، خدمات مساعدة للسمع ، كالترجمة وأية خدمات أخرى . (الزعط ، ٢٠٠٠ : ٧٢-٧١) ، إن مدة عملية التأهيل تختلف من فرد إلى آخر ففي بعض الأحيان إن تقديم خدمات العلاج الطبي الناجح يمكن أن تكون كافية لتعيد الشخص المعوق للعمل المربح أو إلى عمله السابق ولكن للأشخاص شديدي الإعاقة فيمكن لعملية التأهيل أن تأخذ عدة سنوات ليستطيع الشخص المعوق أن يعمل ، والأغلبية العظمى من المعوقين يعيشون في المناطق الريفية ، ويعاني المعوقون الذين يعيشون فيها من صعوبات أكثر من تلك التي يعاني منها غير المعوقين عادة ؛ لبعدها عن المدن وعدم توافر الخدمات المختلفة ، ومن الملاحظ وخصوصاً في الدول النامية اجتماعياً و اقتصادياً عدم توافر خدمات تأهيلية بشكل عام وتأهيل مهني بشكل خاص ، مما يجعل هذه الشريحة عاجزة عن القيام بأي نشاط أو عمل يخفف من تأثير الإعاقة عليها ، ولكي نستطيع التعامل مع المعوق وتأهيله تأهيلاً مناسباً يجب أن نعرف أن لكل معوق احتياجات يجب مراعاتها ومنها :

- ١-بدنية : مثل استعادة اللياقة البدنية وتوفير الأجهزة التعويضية.
- ٢- إرشادية نفسية: بالاهتمام بالعوامل النفسية التي تساعد على التكيف والتعايش مع الإعاقة وتنمية الشخصية.

- ٣- تعليمية: بتوفير فرص التعليم للقادريين منهم على التعلم.
- ٤- تدريبية: وذلك بفتح الطريق في مجالات التدريب المختلفة تبعاً لمستوى المهارات المتوافرة لدى المعوق.
- ٥- اجتماعية: وذلك بتوثيق صلات المعوق بمن حوله وتعديل نظرة المجتمع إليه.
- ٦- ثقافية: بتوفير مجالات المعرفة والوسائل الثقافية وجعلها في متناوله.
- ٧- أسرية: وذلك بتمكينه من العيش في الحياة الأسرية الصحيحة.
- ٨- مهنية: وذلك بمحاولة تأهيله مهنياً إذا كانت قدراته تسمح بذلك لأن شعور المعوق بأنه قادر على اكتساب عيشه بنفسه عاملاً مهماً في رفع كفاءته وقدرته وتكيفه في المجتمع.
- (المغلوث ، ١٩٩٩ : ١٧٦) ، وعلى ذلك لا يجوز توجيه الفرد مهنيًا على أساس صفة واحدة من صفاته الفردية، وإنما يوجه الأفراد بحسب ميولهم أو مواهبهم أو تبعاً لمستويات ذكائهم وبما يتلاءم مع إعاقاتهم.

فأساس التوجيه المهني هو القدرات وليست الإعاقة وهي ليست مقياساً للقدرة أو العجز وإنما المقياس الصحيح هو ما تبقى من قدرات بعد إصابة الشخص بالعجز ، ولذلك فمن الخطأ تحديد أعمال تناسب كل إعاقة مثل أن نقول: " أن كيف يصلح للمهن الآتية أو تأهيل المقعدين يرتبط بمهن يصلح لها كل المقعدين " ، ويمكننا أن نقول - على العكس - بأن كل المكفوفين لا يصلحون لمهن معينة وهي التي تحتاج إلى الإبصار ومن ثم نختار لكل كيف من بين المهن المتبقية ما يتفق مع صفاته الشخصية وقدراته البدنية والعقلية وخبراته ثم ميوله.

إن عملية التأهيل المهني تتطلب ثلاث مراحل أساسية تتمثل بالتوجيه المهني ، التدريب المهني والتشغيل ثم المتابعة لضمان الاستقرار في العمل ، حيث أن هناك نوعين من مراكز التأهيل المهني: داخلية كاملة ونصف داخلية ، فكلما كانت حالة المعوق تسمح بتأهيله في مراكز التأهيل المهني النصف داخلية كان أفضل لتجنب عزل المعوق عن بيئته الطبيعية عزلاً كاملاً ولإتمام عملية التأهيل في مدى اقصر حيث لوحظ أن المعوقين الملتحقين بالمراكز غالباً ما يحاولون إطالة مدة التحاقهم بالمراكز كونهم يتمتعون بوسائل الترفية والرعاية الكاملة والبعد عن المتاعب النفسية لشعورهم بالنقص في البيئة الخارجية.

خامساً - وضع التأهيل في البلاد العربية : تتباين القوانين العربية في تنظيمها لحق التأهيل وتتباين كذلك وقائع التأهيل فالتأهيل حق اجتماعي واقتصادي وثقافي وبالتالي يرتبط في أحد

جوانبه بالمستوى الاقتصادي للدول أكثر من ارتباطه بالثقافة والوعي النظري، فإذا كانت نظرة الرحمة والشفقة هي السائدة في الثقافة العربية تجاه المعوقين فإن تحول مشاعر العطف هذه إلى فعلٍ يحتاج لتكاليف مادية مرتفعة فتأهيل الأشخاص المعوقين من أحدث برامج الرعاية الاجتماعية في الوطن العربي وهو يستهدف مساعدة الأفراد الذين أصيبوا بعجز جزئي أو كلي لاختيار العمل الذي بلانهم في حدود قدراتهم وطاقتهم المتبقية بعد الإصابة.

سادسا- مميزات مكاتب التأهيل المهني : يعتبر التأهيل عن طريق المكاتب أفضل منه عن طريق المراكز لأسباب عدة منها :

١-قلة التكاليف.

٢- الصلة الوثيقة بالبيئة حيث يشعر المعوق انه في بيئته الطبيعية وأنه كغيره من الناس لا ينتمي إلى طائفة من المعوقين لها نظامها الخاص في التعليم والتدريب والترفية وبذلك يحتفظ بكيانه واحترامه وتقديره لنفسه.

٣- فرص التوجيه المهني أوسع حيث يتسنى اختيار اقرب المهن إلى قدرات الفرد.

٤- سهولة التدريب حيث تتوفر في البيئة العادية إمكانات التدريب في كافة مجالات العمل والمعاهد الدراسية.

٥- سهولة تغيير الأخصائيين مثل الأطباء النفسيين والاجتماعيين.

٦- سهولة التشغيل بعد إتمام التدريب حيث يتعرف الفرد على فرص العمل وأصحاب الأعمال أثناء تدريبه في البيئة العادية (الزعمر , ٢٠٠٠ : ٧٩).

سابعا- السياسات والمبادرات المقترحة لتطوير خدمات التأهيل المهني :

١- توفير خدمات التأهيل وإعادة التأهيل للأشخاص المعوقين لبلوغ مستوى متقدم في استقلالهم وأدائهم والحفاظ عليه، وإشراكهم وأسرهم في تعميم وتنظيم الخدمات التي تعنيهم.

٢- تأهيل القوى البشرية العاملة في هذا المجال لرفع مستوى الخدمة التي تقدم للأشخاص المعوقين.

٣- التوعية بأهمية التأهيل المهني والطبي والاجتماعي واعتبارها مسؤولية وطنية تبرز حاجات الشخص المعوق وقدراته.

٤- تطوير مراكز التأهيل المهني القائمة وتشجيع القطاع الخاص على التدريب والتأهيل والتشغيل المهني في السوق المفتوح.

٥- توفير المعينات والأجهزة التعويضية التي تساهم في إدماج الأشخاص المعوقين في سوق العمل بشكل عام وتوزيعها ببسر وسهولة والعمل على صيانتها بمشاركتهم.

٦- ينبغي أن تكون برامج التأهيل وإعادة التأهيل متاحة في المجتمع المحلي وقريبة من متناول الشخص المعوق وخاصة في المناطق الفقيرة.

٧- تشجيع الأسر والأشخاص المعوقين على المشاركة في إعادة التأهيل بوصفهم معلمين أو مدربين أو مرشدين وموجهين.

٨- توفير وتطوير خدمات التواصل بما في ذلك الترجمة الفورية للغة الإشارة وتوفير المعينات والمعدات والمساعدة الشخصية لكافة فئات الإعاقة.

ومعلوم أن مسألة التأهيل وإعادة التأهيل عملية متداخلة العناصر والمكونات، كما أنها عملية ممتدة في الزمن، لذا كانت من أهم القضايا التي اشتغلت عليها المنظمات الدولية، وانكبت عليها التشريعات المحلية وخطت لها البرامج الوطنية . وقد عرّقت التوصية رقم ٩٩ الصادرة عن الندوة الدولية للعمل التي نظمتها منظمة العمل الدولية في عام ١٩٥٥ مفهوم التأهيل وإعادة التأهيل بكونه "يشير إلى مرحلة من العملية المسترسلة والمتناسقة التي تتضمن الوضع على ذمة المعوقين لخدمات من شأنها أن تسمح لهم بالاكتمال والاحتفاظ بعمل مناسب، وتتضمن هذه الوسائل خاصة التوجيه والتكوين المهني والتشغيل الاختياري". وبالنسبة لميدان تطبيق هذه العملية ترى التوصية المذكورة أنه يجب توفير وسائل التأهيل وإعادة التأهيل المهني لفائدة كل معوق مهما كان مصدر وطبيعة إعاقته، ومهما كان عمره بشرط أن يكون قادراً على تقبل إعداده للقيام بعمل مناسب، وأن يكون قادراً على التفوق للحصول والاحتفاظ بمثل هذا العمل. وتعتبر هذه الوثيقة في ديباجتها أن من أهم دوافع إصدار توصية هامة بهذا الشكل هي أهمية التأهيل وإعادة التأهيل للمعوقين لتمكينهم من استرجاع أكبر قسط ممكن من مؤهلاتهم البدنية والفكرية، ولإعادة تركيزهم في الدور الاجتماعي والمهني والاقتصادي الذي يستطيعون القيام به وإرضاء حاجات الشغل لكل معوق وتحقيق أحسن استعمال لموارد اليد العاملة، بتنمية وإرجاع مؤهلات العمل للمعوقين عبر الجمع في عملية متواصلة ومنسقة بين الخدمات الطبية والنفسية والاجتماعية والتربوية وخدمات التوجيه المهني والتكوين المهني والتشغيل.

إن تأهيل الأشخاص المعوقين وإعادة تأهيلهم في أي مجتمع لا يمكن أن يكون له نتيجة إذا لم يكن بدوره حلقة ترتبط طبيعياً وتلقائياً بحلقات أو خدمات أخرى طبية ونفسية واجتماعية وتربوية وغيرها ، بمعنى آخر لا يمكن الحديث عن تأهيل حقيقي دون شروط حقيقية، أي دون ظروف مادية ومعنوية تأخذ الأشياء في صيرورتها علماً بأن هذا النوع من التأهيل يعتبر من الناحية المادية أكثر تكلفة نظراً لمميزاته الخاصة وطبيعة الفئات المستهدفة منه، ونظراً لما يستدعيه من شروط تتطلب بدورها الاستمرارية والتطور ، فعملية تأهيل الأشخاص المعوقين وإعادة تأهيلهم مسألة صعبة جداً أو مستحيلة ؛ بل المقصود منها التأكيد على أنها مسألة غاية في الجدية، وترتبط أولاً وأخيراً بالمشروع التنموي والاختيارات الكبرى والأساسية التي يحددها كل مجتمع لنفسه. وفي كل الأحوال نعتبر من منطلق مبدئي أن الأمر يتعلق بحق مشروع وليس مجرد عملية خيرية أو إسانية أو امتياز ، بل إنه حق يندرج ضمن حقوق الإنسان الأساسية والتي لم يعد هناك جدل حولها. وأن تفعيل هذا الحق وتطبيقه على أرض الواقع، يعتبر مسؤولية يتقاسمها الجميع كل حسب إمكانيات تدخله ودرجته- من دولة وأسرّة ومراكز مختصة وقطاع خاص وجمعيات متخصصة- زيادةً على الدور المناط بالمعوقين أنفسهم للدفاع عن حقهم المشروع في تحقيق أكبر عدد ممكن من فرص الاندماج الاجتماعي والاقتصادي.

٢ . ٥ . ٢ التدريب المهني

يشكل التدريب المهني جزءاً أساسياً مهماً من عملية التأهيل المهني للأشخاص المعوقين ويهدف إلى الإعداد المناسب والناجح ، وعلاوة على ذلك فإنه لا شك أن عدد العمال المعوقين المؤهلين يجب أن يتفق مع متطلبات العمل التي تحتاج إلى مهارات خاصة وقد ثبت أن المعوقين الذين تم إعدادهم بشكل سليم كانوا مؤهلين وقادرين على الإنتاج كغيرهم ولا يمكن إسقاطهم من وحدة الموارد البشرية للبلد ، وتضيف التوصية السابقة أن يهدف التدريب المهني للأشخاص المعوقين إلى تمكينهم من القيام بأنشطة اقتصادية يستطيعون من خلالها استغلال مؤهلاتهم المهنية وقدراتهم على ضوء فرص التشغيل المتوفرة .

ويعتبر التدريب المهني احد الوسائل الفعالة التي تساعد المعوق على الاستقرار في عملة ولا يعتبر التدريب المهني الهدف النهائي في عملية التأهيل ولكنه يؤدي إلى العمل المناسب وهو تدريب الشخص المعوق على مهنة تتناسب مع قدراته وميوله وإمكاناته ونوع ودرجة إعاقته وتهدف هذه المرحلة إلى تدريب المعوق على المهارات اللازمة لتأدية العمل أو المهنة التي تم

توجيهه إليها ويجب إحقاقه بالتدريب خلال فترة وجيزة ويتم التدريب المهني من خلال عدة جهات منها :

- مراكز التدريب المهني الخاصة بالمعوقين.

- المؤسسات الداخلية التي تنشئها هيئات التأهيل المهني لتأهيل الأطفال حتى سن ١٨ عاما تلحق بها فصول دراسية وورش للتدريب على بعض الأعمال.

- التدريب في المنزل للمعوق الذي يجد صعوبة في الانتقال إلى مركز التدريب المهني إذا توافرت الخدمات والإرادة اللازمة لديه، ومن ثم فإن مرحلة التدريب المهني تستلزم استجابة المعوق ذاته لتنفيذ خطة التأهيل المهني بنجاح.

وقد يحتاج الفرد إلى تدريب على نوع معين من الأعمال يكسبه مهارة خاصة تفيد مستقبلاً على أداء عمل لحسابه الخاص أو لحساب الغير. (هلال، ٢٠٠٩ : ١٥٥ - ١٥٦).

ويمكن أن يتم تدريب الشخص المعوق في مراكز تدريب خاصة بالأشخاص المعوقين أو مشاغل أو مراكز مهنية عادية، أو برامج التلمذة المهنية أو التدريب أثناء التشغيل.

٢ . ٥ . ٢ . ١ المبادئ الأساسية في التدريب المهني

١- إذا كان من الممكن تشغيل المعوق في عمل مناسب بدون تدريب فإن التدريب المهني غير ضروري .

٢- إن المبادئ والأسس والمناهج التي تطبق في التدريب المهني لغير الأشخاص المعوقين يجب أن تنطبق على الأشخاص المعوقين بقدر ما تسمح به الحالة الصحية والتعليمية للشخص المعوق.

٣- أينما كان ذلك ممكناً يجب أن يتلقى الشخص المعوق تحت نفس الظروف والشروط التي يتلقى تحتها غير الأشخاص المعوقين تدريبهم.

٤- يجب وضع تدريبات خاصة لتدريب الأشخاص المعوقين الذين بسبب طبيعة إعاقاتهم يفتقرون للمبادئ التعليمية الضرورية ولا يمكن تدريبهم في سوق العمل مع غيرهم من غير الأشخاص المعوقين.

٥- يجب أن يستمر تدريب الشخص المعوق حتى يكتسب قدرات تدريبية مطلوبة وحتى يكتسب مهارة ضرورية ليقوم بالعمل بدقة كما يقوم به الشخص غير المعوق.

٦- لا جدوى من التدريب إلا إذا أدى إلى التشغيل في المهنة التي تدرّب عليها أو في ما يشابهها.

٧- يجب أن يلبي التدريب المهني متطلبات سوق العمل التنافسي وتأمين قبول الأشخاص المعوقين من قبل أصحاب الأعمال ومتطلبات العمال وجميع الجهات المعنية بالتدريب.

٨- أن يتم اختيار نوع التدريب بعناية فائقة وفق حاجات والقدرات الأشخاص المعوقين وفقاً لمتطلبات العمل.

٩- يجب مراجعة المهن التدريبية والأشكال المستمرة باستمرار المعرفة الملائمة لحاجات سوق العمل الحالية والمستقبلية ، ومثل هذه المراجعة وحجم المعلومات حول ذلك هي من مسؤولية أخصائي التشغيل في مركز التدريب المهني.

١٠- يجب أن يتم تدريب المعوقين - الصغار وخاصة المعوقين حركياً وسمعياً وبصرياً- في المدارس المهنية العادية ، وان يسمح للأشخاص المعوقين بالالتحاق بالدورات التدريبية التي تنظمها مراكز التنمية الاجتماعية الريفية أو أي جهة تدريبية أخرى.(الزعمط ، ٢٠٠٠ : ١٩٣).

٢ . ٢ . ٥ . ٢ مجالات التدريب المهني

لضمان عمل مناسب ومريح للأشخاص المعوقين وتسهيل عملية إيجاد فرص عمل لهم لا بد من تأهيلهم مهنياً أي تدريبهم وإعدادهم للحياة العملية ، فالشخص يستطيع التدرّب على مهنة ما حسب نوع وطبيعة ودرجة قدراته المتبقية ، ويمكن التدرّب على مجموعة من الأعمال المتوافرة والتي تناسب قدرات الشخص المعوق مثل عامل بناء ، عامل صيانة ، نجار ، مجلد كتب ، مساعد في تظهير الأفلام ، مساعد خباز ، تحضير حلويات ، عامل نظافة ، منظف ملابس ، كوى ملابس ، مساعد في متجر ، تركيب قطع غيار ، مغير زيت سيارات ، عامل تصوير أشعة ، عامل في تصليح آلات زراعية ، منسق أزهار ، صائد سمك ، موظف مكتبة إلى غير ذلك من أعمال ومهن يمكن للمعوق أن يوظف قدراته بها بعد تهيئته بشكل كافٍ نفسياً ومهنياً واجتماعياً (المعاينة والقمش ، ٢٠٠٧ : ٢٦٢) ويرى الباحث أن تحديد مثل هذه المهن للمعوقين يؤدي إلى حصرهم في قوالب مهنية دون غيرها ؛ فهم يستطيعون القيام بكافة الأعمال والمهن إذا توافرت لهم الظروف المناسبة .

فالتدريب المهني أحد الطرق التي تساعد الشخص المعوق على الاندماج في الحياة العملية من أجل الحصول على عمل مناسب ، ويعتبر التدريب المهني من أهم خدمات التأهيل

التي تسعى إلى إكساب المعوقين القدرة على العمل والاستمرار فيه ، ويتم التدريب عادة في مراكز التدريب المهني للمعوقين الذين تقل أعمارهم عن ١٩ عاما وتقوم مؤسسات التأهيل المهني بإنشاء مراكز داخلية لتأهيلهم حتى سن ١٨ عاما تُلحق بها فصول دراسية وورش للتدريب على بعض الأعمال والحرف ، بالإضافة إلى الرعاية النفسية والاجتماعية وأحياناً يكون التدريب بالمنزل لمن يجد صعوبة في الانتقال إلى مركز التدريب . ومن ثم فإن مرحلة التدريب المهني تستلزم حشد الإمكانيات والموارد المتاحة في المجتمع؛ كما تستلزم استجابة الفرد لتنفيذ خطط التأهيل المهني بنجاح. وقد يحتاج الفرد إلى التدريب على نوع معين من الأعمال يكسبه مهارةً خاصة، لأداء عمل لحسابه الخاص، أو لحساب غيره؛ وفي هذه الحالة تتعاقد هيئة التأهيل مع جهة التدريب ، سواء كانت معهداً دراسياً ، أو منشأة صناعية ، أو تجارية أو غيرها.

وبالطبع فإن هذه المرحلة تهتم بإتاحة الفرصة للمعوق على أن يتدرب ويستعد لأداء الأعمال التي تناسبه أكثر من غيرها والتي تكشف عنها المرحلة السابقة ، بحيث يجري التدريب المهني إما في مشاغل محمية أو في ورش خاصة أو في مراكز تدريب مهنية متخصصة وتركز هذه الخطوة على تقديم التدريب للمعوق في المهن التي تتناسب وقدراته وميوله ، وتشير عملية التدريب المهني إلى المجالات العديدة من الخبرات والفرص التعليمية التي تساعد في تقديم وتحسين الأداء الوظيفي للمعوقين وتخدم أغراض تشغيلهم.

٢ . ٥ . ٢ . ٣ اختيار المرشحين للتدريب المهني

إن الاختيار الجيد للمتدربين ضروري لنجاح برنامج التدريب، والمتدربون الملائمون يجب أن تتوفر لديهم القدرات التعليمية الضرورية ليكونوا قادرين على الاستفادة من الدورات التدريبية وفقاً لمتطلبات المهنة أو الوظيفة. وعلى المتقدمين بطلبات الالتحاق بالتدريب أن يتوافر لديهم التصميم لذلك ، وأن يتعلموا بسرعة وأن يكونوا مستعدين للعمل بعد التدريب ، وإذا كان الشخص المعوق يمتلك مهارة ما فيجب إلحاقه بدورة تدريبية تنمي تلك المهارة وذلك بقدر ما تسمح به إعاقته اعتماداً على ما يلي :

١. ينبغي أن تكون المهن المختارة لها صلة باحتياج الدولة من الأيدي العاملة وبمعنى آخر تناسب سوق العمل في الدولة وحاجة السوق المحلي لها.
٢. ينبغي للمشرفين على تدريب الطلاب المعوقين اختيار المهن التي تناسب قدراتهم وميولهم وتشبع حاجاتهم.

٣. يجب أن يقتصر التدريب في بعض المهن على المعوقين أكثر من غيرهم.
٤. يمكن إنشاء ورش محمية لفئات الإعاقة العقلية الشديدة.
٥. يجب إعادة النظر بصفة مستمرة في المهن المختارة للتدريب عليها واختيار مهن جديدة مناسبة.
٦. يجب مراعاة الآثار السلبية للإعاقة على الطالب المتدرب.
٧. يجب أن تكون لدى الطلاب المعوقين القدرة على التكيف لاستيعاب التدريب والنجاح في المهن التي تدرّب عليها.
٨. ينبغي للبلدان الزراعية أو الريفية أن تختار في المقام الأول التدريب على المهن الزراعية أو الريفية.
٩. يمكن أن يستهدف التدريب العمل المفتوح ، أو العمل للحساب الخاص ، أو العمل في التعاونيات ، أو العمل المحمي (المعاينة والقمش ، ٢٠٠٧ : ٢٧٣) .

ولابد أن تراعي الجهات المسؤولة عن تدريب المعوقين، مسألة تكلفة تدريبهم العالية ولذلك فمن الضروري تقديم المساعدات المادية من جهات مختلفة حتى يتمكن المعوق من الاستفادة من وسائل التأهيل المهني، ثم تيسير مزاولته للمهنة التي تدرّب عليها.

تقوم خدمات التأهيل المهني التقليدي على مبدأ تحويل الأشخاص المعوقين بشكل تلقائي إلى المراكز الخاصة التي يتم إنشاؤها لتوفير خدمات التدريب والتشغيل المهني للأشخاص المعوقين بشكل حصري ، ويبدو أن مثل هذه الممارسات تتناقض مع مبادئ حقوق الإنسان في الحصول على فرص متكافئة وتعمل على إهمال القدرات الفردية لدى الكثير من الأشخاص المعوقين في التكيف مع متطلبات التدريب المهني المتاحة لغير المعوقين في الظروف العادية. وهذا ما دعا إلى التفكير بطرق وأساليب مستحدثة تؤكد حقوق الأشخاص المعوقين وتناسب قدراتهم في مجالات التشغيل والتدريب المهني ، ونذكر في ما يلي بعضاً من تلك الأساليب :

أولاً - الدمج في البرامج التدريبية العادية : يمكن الاستفادة من البرامج التدريبية المهنية القائمة في مواجهة الحاجات التدريبية للأشخاص المعوقين ، بتحسين الكفاءة المهنية للمدربين وتوفير التسهيلات المكانية والبيئة الجغرافية وتعديل الإجراءات الداخلية بما يمكن الأشخاص المعوقين من الاستفادة من هذه البرامج العادية القائمة وفي إطار سياسة حكومية واضحة تؤكد وتدعم ذلك.

ثانياً - التلمذة المهنية: يعتبر أسلوب التلمذة المهنية أحد الوسائل الهامة في توفير فرص التدريب وتحسين المهارة في الأعمال والمهن السائدة في المجتمع ، بحيث تكون مساهمة الشخص المعوق في عملية الإنتاج بديلاً لتغطية رسوم التدريب أو بتشجيع أصحاب المهن من خلال تزويدهم ببعض الأدوات أو المواد الخام خلال فترة قبولهم للمتدربين المعوقين.

ثالثاً - التشغيل التدريبي: وهي مرحلة لاحقة للتدريب المهني حيث يهدف هذا النمط من التشغيل إلى تطوير مهارات الشخص المعوق في مجالات الإدارة والتدريب على مهارات تسيير المشروعات الفردية ، أو التكيف مع ظروف ومتطلبات العمل في السوق المفتوح.

رابعاً - توفير التسهيلات المالية والقروض لمشروعات توليد الدخل : يعتبر تمويل استحداث مشروعات توليد الدخل أحد أهم المشكلات التي تعترض تشغيل الأشخاص المعوقين ، وما يستدعي تطوير آلية للحصول على تسهيلات القروض والتمويل من خلال مؤسسة تمويلية متخصصة للإقراض في إطار حكومي أو من خلال المنظمات الأهلية العاملة في ميدان التأهيل والتشغيل المهني للأشخاص المعوقين.

خامساً- التهيئة المهنية: من المهم تطوير برامج التهيئة المهنية في المدارس العادية أو الخاصة وتزويد الأشخاص المعوقين بالمعلومات الخاصة بالمجالات المهنية المختلفة (داوود ، ٢٠٠٦ : ٢١١) ، ومن أهدافها :

- ١- معرفة ميول الأشخاص المعوقين للمهن المختلفة في الحياة العملية.
- ٢- تكوين الحس العملي لدى المعوقين وتنمية قدراتهم المهنية والعملية وتطويرها.
- ٣- تهيئة الأشخاص المعوقين لمهن مختلفة يستطيعون من خلالها العمل فيها وتأمين معيشتهم والاعتماد على أنفسهم مستقبلاً.
- ٤- تهيئة مناخ عملي ملائم للأشخاص المعوقين للتكيف على العمل ومتطلباته وعلى بيئة العمل خارج المركز.
- ٥- إمكانية تحويل الأشخاص المعوقين بعد تخرجهم إلى مراكز التأهيل المهني أو مراكز تدريب مختلفة.
- ٦- تكوين الاتجاهات الايجابية لدى الطلبة المعوقين كحب العمل واحترام العاملين وتقديرهم (الزعوط ، ٢٠٠٠ : ١٨٢).

تتكون التهيئة المهنية من ثلاث مراحل متتابعة ، ويمكن أن تتداخل هذه المراحل بعضها بعضاً كما يلي :

أولاً: مرحلة التهيئة الاجتماعية : وهذه المرحلة عامه وتبدأ مبكراً وبتزود خلالها الشخص المعوق بمهارات اجتماعية وأكاديمية ورياضية عامة تساعد على الاستعداد للمراحل المقبلة ويمكن أن تتضمن هذه المهارات :

١. التدريب على استعمال المواصلات من معرفة اتجاهات السير واتجاهات سير وسائل النقل وشراء تذاكر الحافلات وقراءة أرقام الحافلات.
٢. التدريب على استعمال النقود والتعامل معها ، كشراء الأشياء وبيعها وفتح حساب في البنك ومعرفة أسعار الحاجيات.
٣. الاشتراك في البرامج الاجتماعية والتوجيهية والرياضية كالاشتراك في الحفلات والمخيمات الكشفية والنشاطات الرياضية.
٤. التدريب على المواظبة والترتيب.

وتختلف هذه المهارات من فئة إعاقة إلى أخرى فالمهارات التي تقدم للأشخاص المعوقين جسدياً تختلف عن المهارات التي تقدم للأشخاص المعوقين سمعياً أو بصرياً أو عقلياً ، فتعليم الأشخاص المعوقين بصرياً على طريقة بريل في الكتابة والقراءة يقابلها تعليم النطق بالشفاه للأشخاص المعوقين ، وتقوية عضلات الأشخاص المعوقين جسدياً بالعلاج الطبيعي يقابله تعليم فن وطرق الحركة وانتقال الأشخاص المعوقين بصرياً ؛ فهذه المرحلة عامة وليست موجهة نحو التهيئة المهنية بالذات بل تساعد الشخص المعوق إذا اكتسبها بالتهيؤ لمجالات مهنية كثيرة في المستقبل ثم تبدأ المرحلة الثانية فالثالثة. (الزعوط ، ٢٠٠٠ : ١٣٤) .

ثانياً: مرحلة تعليم الشخص المعوق أساسيات مهن مختلفة ومعلومات عن مجموعة كبيرة من المهن التي يمكن أن تلائم فئة الإعاقة ويقوم المدرب بتعريف الشخص المعوق بالمهن المختلفة وأهمية فوائد كل مهنة بالأدوات المستعملة في كل منها وفي هذه المرحلة يكون الشخص المعوق قد كون فكرةً عامةً عن معظم المهن المناسبة لفئة إعاقته وبدأت ميوله تتحدد وتتجه نحو مهنة معينة يرغب في تعلمها والتدريب عليها.

ثالثاً: مرحلة تهيئة الشخص المعوق على مهنة معينة قد اختارها خلال المرحلة الثانية وفيها تستعمل الأدوات المتعلقة بالمهنة بحيث يتم التدريب على المهارات المختلفة للمهنة والعمل (الزعوط ، ٢٠٠٠ : ١٣٥) .

- على الرغم من أهمية التكامل القطاعي في توفير خدمات التأهيل للأشخاص المعوقين بمنظور شمولي ، إلا أن هناك بعض المهام المرتبطة حصرا بالقطاع الاجتماعي ، نذكر منها :
- تحسين الاتجاهات الاجتماعية نحو تقبل الأشخاص المعوقين وتأكيد حقوقهم.
 - التوعية الاجتماعية للوقاية من الإعاقة بالتنسيق مع الخدمات الصحية.
 - تحسين الوعي لدى الأشخاص المعوقين أنفسهم نحو حقوقهم ومسؤولياتهم وإمكانياتهم بما يشجع إدماجهم وتحقيق استقلالهم في المجتمع.
 - تشجيع مشاركة الأشخاص المعوقين والمنظمات التي تعنى بهم في بلورة مقترحات حول السياسات والتشريعات العامة والخاصة بالأشخاص المعوقين.
 - المساهمة في إنشاء ودعم منظمات الأشخاص المعوقين.
 - تعزيز التنسيق بين المنظمات والجمعيات العاملة في مجال التأهيل.
 - المساهمة في تمويل شراء الأدوات والأجهزة الخاصة بالأشخاص المعوقين.
 - المساهمة في إنشاء الآليات المناسبة لتمويل البرامج الخاصة بالمعوقين.
 - تطوير مشروعات التكامل القطاعي لخدمات تأهيل الأشخاص المعوقين.

٢ . ٥ . ٢ . ٤ التوجيه المهني

يقصد بالتوجيه المهني مساعدة الشخص المعوق على أن يحصل على المهنة الملائمة من حيث اتفاق قدراته واستعداداته مع هذه المهنة وما تتطلبه من مهارات وإعداده لممارسة تلك المهنة والتكيف معها ، وتهدف هذه المرحلة إلى توجيه كل معوق إلى انصب المهن التي تتفق مع استعداداته وقدراته وإمكاناته وطبيعة عجزه وحالته الصحية بشرط أن تكون هذه المهنة ضمن المهن التي تتوفر فيها فرص العمل في المجتمع .

وتتضمن عملية التوجيه المهني تطبيق النظرة التكاملية للمعوق بالتأكيد على إستراتيجية عمل الفريق حيث يقوم الطبيب بالاشتراك مع أخصائي التدريب والأخصائي النفسي والأخصائي الاجتماعي بتحديد الاستعدادات النفسية والعقلية ثم مقارنة تلك القدرات والاستعدادات والخبرات بما تتطلبه عملية الأداء في المهنة المختلفة (هلال ، ٢٠٠٩ : ١٥٤) .

لكي يتمكن التوجيه المهني من تحقيق أهدافه لا بد من استخدام العديد من الأساليب التي تضمن جميع المعلومات الكافية عن الشخص المعوق من جهة وعن سوق العمل من جهة أخرى

ومن هنا فان عملية التوجيه المهني تتضمن عددا من الإجراءات والخطوات المتكاملة والمتراطة والتي تهدف في النهاية إلى الوصول بالشخص المعوق إلى حل مشكلة اختيار مهنة تتناسب مع قدراته ونوع إعاقته ودرجتها وفيما يلي إيجاز لهذه الخطوات :

١- المقابلة الأولية : يقوم أخصائي التوجيه المهني أو أخصائي التقييم والتشغيل المهني بمقابلة الشخص المعوق ويستخدم هنا أسلوب الملاحظة وهي طريق مباشرة ومنطقية لدراسة سلوكه ومهاراته في الأوضاع الطبيعية العادية وكذلك التعرف على قدرته في مواجهة مشكلاته المهنية وتكوين صورة أولية عن إمكانياته وقدراته في مجال اختيار المهنة التي تلائمها.

٢- تحليل الخبرات التعليمية والتدريبية والعملية الموجودة لدى الشخص المعوق ومدى استفادته من برامج التهيئة المهنية وبرامج التدريب المهني التي تلقاها في المراكز والمدارس تربوية خاصة أو أي جهة تدريبية أخرى.

٣- تحديد الحالة الجسدية والصحية والعقلية لدى الشخص المعوق ويقوم بهذه الإجراءات كل من الطبيب الشخصي والعائلي للشخص المعوق ويقوم بهذه المهمة الأخصائي الاجتماعي.

٤- توفير المعلومات المناسبة المتعلقة بفرص التدريب والعمل وعلاقتها بالمؤهلات والقدرات والمهارات (الزعوط ، ٢٠٠٠ : ١٤٥) .

وتهدف هذه المرحلة إلى توجيه الشخص المعوق لاستكمال عملية التدريب المهني نحو العمل الذي يتفق مع ما يحصل عليه من تدريب سواء في المصانع أو الشركات أو الورش. ويتم التشغيل إما بحكم نظام الخدمة المدنية ووزارة العمل ووزارة التنمية الاجتماعية أو أية قوانين منظمة أخرى ، وتتوقف عملية التشغيل على عدة عوامل من بينها :

- مدى توافر فرص العمل الملائمة لحالة المعوق.

- مدى توافر التشريعات القانونية لإلزام المؤسسات والشركات والمصانع بتشغيل الأشخاص المعوقين.

- درجة الوعي في المجتمع والاعتقادات السائدة عند أصحاب العمل حول ضعف كفاءة أداء الأشخاص المعوقين (هلال، ٢٠٠٩ : ١٥٦) .

٢ . ٥ . ٣ برامج العمل لتأهيل النساء المعوقات مهنيا واجتماعيا

تهدف هذه البرامج إلى تحسين أوضاع المعوقين بشكل عام بما في ذلك النساء ولكن هذه البرامج غالباً ما تفشل في أن تمتد لتشمل النساء المعوقات ، فغالباً ما يُنظر إلى النساء المعوقات

كنساء يستفدن من المساعدات الاجتماعية أكثر من الاهتمام بحقوقهن الإنسانية , ولذلك فإنه من المهم في أي برنامج مصمم لتحسين حقوقهن أن يتضمن عملاً محدداً يمكن أن يحسن وضع ومركز النساء وتشغيلهن . وقد قدمت منظمة العمل الدولية تفاصيل سياستها في استخدام وتشغيل النساء المعوقات من خلال مجموعة من التوصيات تدعو إلى أن تتضمن البرامج ما يلي :

- التربية والتعليم بما فيها برامج محو أمية.
- خدمات مساعدة وخدمات إرشادية مبنية على مفهوم الاستقلالية بالعيش.
- تأهيل مهني يتضمن الإرشاد والتوجيه والتدريب والتشغيل الذي يطور إمكانات النساء المعوقات ويقدم مجموعة واسعة من فرص الاستخدام.
- برامج لخلق فرص العمل لهن.
- التأكيد على تطوير التشريعات المتعلقة بنظام الكوتا وتسجيل المعوقين وتقديم المكافآت لأصحاب العمل لتشجيعهم و لتشغيل النساء المعوقات (هلال ، ٢٠٠٩ : ١٦٠-١٦١) .

٢ . ٥ . ٣ . ١ . المشاكل والصعوبات التي تواجه تأهيل وتدريب وتشغيل النساء المعوقات

إن البحوث والمراجع التي تتعلق بالنساء المعوقات قليلة نسبياً , فإنه لا يعرف إلا القليل عن أعدادهن من القوى العاملة , حيث يواجهن صعوبات في دخولهن برامج التأهيل المهني حتى في المجتمعات التي تكون فيها هذه البرامج متطورة , أما بالنسبة للاستخدام فيواجهن عدة صعوبات أهمها قلة المهن المتاحة لمعظمهن وفي حالات الركود الاقتصادي والبطالة فإنهن يتأثرن بذلك أكثر من الرجال وفي كثير من المجتمعات، وفي الدول النامية تعمل النساء في الأعمال التي تتطلب جهداً جسدياً كالزراعة والعمل في المصانع وحينما تنتهي المرأة من عملها فإن عليها أن تقوم بالأعمال والواجبات المنزلية فإذا كانت هذه المرأة معوقة فإن إعاقته تحملها أعباءً أخرى بالإضافة إلى عملها خارج البيت وداخله وفي الكثير من المجتمعات لا يتوافر ضمان أو تأمين للنساء المعوقات ففي الدول العربية هناك تأثير العوامل الاجتماعية والثقافية والاقتصادية إضافة إلى الضغوطات المتعلقة بالعادات والتقاليد التي تحد من نشاطات وعمل

المرأة فنظرياً لها حقوق متساوية لدخول سوق العمل ، وحقيقة فهن محرومات من دخول سوق العمل لأسباب كثيرة منها نوع العمل وطبيعته ، مكان العمل وبعده عن المنزل وغير ذلك.

إن معظم النساء المعوقات في البلاد العربية يعانين من نقص في التعليم ومن الحماية الزائدة والتمييز ضدهن من قبل أصحاب العمل ومن الزملاء في العمل ، وكل هذه الأمور تؤثر على فرص تشغيلهن ، أما إذا توافر برنامج تدريب مهني للمرأة المعوقة في مراكز التأهيل المهني فالمنهاج غالباً لا يلائم حاجيات أو رغبات المرأة المعوقة حيث أن هذا المنهاج يركز إلى حد بعيد على مهارات تقليدية للمرأة.

وبالرغم من نقص المعلومات الإحصائية -كماً وكيفاً- عن احتياجات ومشاكل النساء المعوقات في الدول العربية فإنه من الضروري أن تبدأ الدول بعمل أنشطة أساسية وعملية لهؤلاء على أساس المعلومات المتوافرة ؛ وعند القيام بهذه الأنشطة فإنه يجب أن يؤخذ بالاعتبار الوضع الوطني أو الإقليمي وأن يتم التركيز على دمج النساء المعوقات في البرامج العامة المستمرة والمتطورة وإذا كانت هذه الفكرة تلاقى عقبات ويصعب دمجهن فإنه يتوجب وضع مشاريع أو برامج خاصة بهن على أن تكون هذه البرامج متطورة وذات فائدة عملية لهن . فحل مشكلة التأهيل المهني للمعوقات وخاصة الصغار منهن تعتمد في الدرجة الأولى على ضمان تدريب مناسب وملائم على المهن المختلفة التي تتناسب وقدراتهن (الزعط ، ٢٠٠٠ : ١٩١).

إن الوصول بالشخص المعوق إلى مرحلة التشغيل ليس أمراً سهلاً لأن ذلك يتطلب تعليماً وتأهيلاً مناسباً وكافياً وتعديل ظروف العمل بما يتناسب مع حاجاته إلا أن النتائج الإيجابية الناتجة عن تشغيل المعوق تفوق التكاليف اللازمة لتأهيله لما يساهمه من دعم للاقتصاد الوطني فكل معوق الحق في الحصول على عمل مناسب لقدراته وإمكاناته المهني أي التدريب والخطوة التي تلي ذلك هي البحث عن عمل وقد يظن البعض أن عملية البحث عن عمل لا تستلزم شيئاً سوى طرق باب العمل ثم استلام الوظيفة التي يرغب بها ولكن الواقع يختلف عن ذلك فالبحث عن عمل يحتاج لخطوة مرسومة مدروسة بعناية حتى يستطيع الشخص أن يركز في مجال معين وبطريقة سليمة كي يوفر الوقت والجهد . (العيسوي ، ١٩٨٦ : ٣٦).

٥. ٢ دور التأهيل والتدريب المهني في التنمية الاجتماعية والاقتصادية

ظل الاعتقاد سائداً لفترة بأن مساعدة الأشخاص المعوقين مهمة خيرية إنسانية وليست ضرورة اقتصادية واجتماعية ، ولكن مع مرور الزمن وتقدم العلم وتطور الخدمات الطبية والنفسية والاجتماعية والتعليمية والمهنية ، بدأ الإدراك بأن الأشخاص المعوقين يشكلون نسبة لا يستهان بها من سكان أي بلد ولا يعقل أن تبقى هذه الشريحة دون أي نشاط وخصوصاً في البلدان النامية والتي هي بحاجة إلى العمل ونشاط كل فرد منها ، وقد أصبح الاهتمام بتقديم خدمات التأهيل المهني للأشخاص المعوقين ضرورة والاعتراف بأن هذه الخدمات التأهيلية تساهم في عملية التنمية الاجتماعية والاقتصادية.

وبناءً على ذلك فقد بدأت الدول المختلفة من خلال توصية التأهيل المهني للمعوقين رقم ٩٩ عام ١٩٥٥ لمنظمة العمل الدولية وما تلاها وخاصة إعلان حقوق الأشخاص المعوقين الذي اعتمده الجمعية العامة للأمم المتحدة عام ١٩٧٥ وتوصية التأهيل المهني والعمالة للأشخاص المعوقين رقم ١٦٨ عام ١٩٨٣ لمنظمة العمل الدولية التي تنص على حق الأشخاص المعوقين في العمل والاحتفاظ به وعلى حقهم في أن تؤخذ احتياجاتهم بعين الاعتبار على جميع مستويات التخطيط الاقتصادي والاجتماعي ، وان خدمات وتدبير التأهيل المهني يجب أن تتاح لجميع الأشخاص المعوقين أيّاً كان أصل وطبيعة عجزهم ، وأن تتضمن السياسة الوطنية تقديم خدمات تأهيل مهني لكافة فئات الأشخاص المعوقين والتأكيد على إتاحة الفرص لعمل الأشخاص المعوقين في سوق العمل المفتوح ، ولا بد من استعراض دوري للسياسات الوظيفية للتأهيل المهني وتشغيل الأشخاص المعوقين.

وإذا كان هناك اعتراض من عدد من الدول النامية بان التكاليف المالية للمباني والمعدات وتكلفة العاملين في خدمات التأهيل باهظة جداً ، فقد اخذ يتضح بان هذه المصاريف لإقامة خدمات تاهيلية مبررة فإذا عمل الشخص المعوق منتج فانه سوف يزيد من الناتج الوطني للبلد وسيتم توفير كبير في المبالغ التي يدفعها الضمان الاجتماعي لرعاية الأشخاص المعوقين (الزعط ، ٢٠٠٠ : ١٣٩) .

٢. ٦ الحوافز والتقنيات التكيفية

إن الأشخاص المعوقين الآن يدخلون مجالات وظيفية لم يطموا بها من قبل بسبب الحلول التي قدمتها التكنولوجيا بانتشار المعينات والأجهزة المساندة وزيادة الاستقلالية وتوقع زيادة وتحسن عمل الأشخاص المعوقين وظهور ابتكارات التكنولوجيا والتي أدت إلى تحسن كبير في القدرات ومستوى حياة الأشخاص المعوقين ورغم وجود العديد من المشكلات التي تواجههم التي أخذت تدوب بسبب التكنولوجيا الحديثة التي وفرت تلك المعينات والأجهزة المساعدة للمعوقين بأسعار مناسبة ولضمان نجاح مجموعة الإجراءات المنصوص عليها في تشريعات أي دولة ، وتلجأ بعض الدول إلى تخصيص عدداً من المحفزات المادية لصالح العاملين في مجال التأهيل الخاص بالأشخاص المعوقين باعتباره مجالاً يحتاج إلى كثير من الصبر والتفكير وطول النفس والاستعداد الدائم لمواجهة أي طارئ كأن يُخص العاملون في مجال التأهيل المهني والاجتماعي بمنحة تشجيعية ، وتوفير السكن للعمال المعوقين وتقديم المساندة والدعم للموظف المعوق ، ويكون تحت حماية المدرب الذي يساعده على تطوير مهاراته وأدائه للحصول على نقطة إنتاج مرضية بدون مساعدة ، وقد تسعى بعض الدول إلى اللجوء إلى نظام الدعم المتناقص الذي تدفع بموجبه الدولة أو إحدى المؤسسات المعنية بالأشخاص المعوقين مبلغاً وفق هذا النظام لأصحاب العمل لقاء استخدامهم شخصاً معوقاً أو أكثر كما ورد تفصيله آنفاً.

وتتضمن تشريعات كثيراً من الدول تخصيص نسبة من الوظائف في المؤسسات والدوائر الحكومية والخاصة سعياً منها لضمان حصول الأشخاص المعوقين على فرص عمل مناسبة. وتظهر إيجابيات الكوتا ونظام حوافز التشغيل من خلال :

١. يظهر دعم الحكومة لاستخدام المعوقين و المساواة في تأهيلهم و إدماجهم.
٢. يشجع أصحاب العمل على تشغيل المعوقين ويعترف بمهاراتهم و قدراتهم المتبقية.
٣. تساعد في أقناع أصحاب العمل بأن مسؤولية تشغيل الأشخاص المعوقين يجري تقاسمها بالتساوي مع القطاعين العام و الخاص.
٤. إيجاد فرص عمل للمعوقين.

وقد قدمت التكنولوجيا الكثير من الحلول لتسهيل الحياة اليومية للمعوقين بأقل جهد وعناء وتكلفة حيث تركت هذه التكنولوجيا أثراً إيجابية أهمها :

- ١- تطوير مهارات تساعدهم في الاعتماد على أنفسهم .
- ٢- تحسين قدراتهم على الاتصال .
- ٣- زيادة فرص العمل المتاحة لهم .
- ٤- تطوير مهاراتهم.

وهناك أجهزة عديدة ومنتشرة في العالم تساعد على تكيف الأشخاص المعوقين ومنها ما هو بسيط ومنها ما هو متقدم ، نورد بعضها :

١. الكراسي المتحركة (Wheel chairs) .
٢. جهاز التسجيل (Tape recorder) : إن جهاز التسجيل الخاص بالمكفوفين وضعاف البصر من الأجهزة التقنية المساعدة الأساسية ويختلف هذا الجهاز عن المسجل العادي المستخدم من قبل عامة الناس لتمييزه بخصائص مختلفة وتجهيزه المسبق بإمكانيات ومواصفات خاصة كي يسهل استخدامه من قبل الشخص الكفيف أو ضعيف البصر وان أشرطة التسجيل المستخدمة في هذا الجهاز تكون على أربع جهات يتم سماع الجهة الأولى أولاً وبعدها يتم قلب الشريط لسماع الجهة الثانية وبعد ذلك يقلب الشريط مرة أخرى لسماع الجهة الثالثة منه بعد تغيير اتجاه أحد المفاتيح الخاصة المزود بها جهاز التسجيل وبعد الانتهاء من سماع الجهة الثالثة يقلب الشريط مرة أخرى لسماع الجهة الرابعة والأخيرة من الشريط.

ويتم تسجيل الأشرطة أصلاً بسرعة خاصة كي تتضاعف مدة التسجيل على كل جهة لتصل إلى ساعة كاملة وبذلك تكون سعة كل شريط أربع ساعات من المادة المسجلة مما يسهل على الشخص الكفيف عملية نقل المادة المسجلة من مكان إلى آخر وحفظها في أماكنها المخصصة لها ومما يسهل عملية شحنها في البريد أيضاً.

٣.جهاز التسجيل الخاص بسرعات متفاوتة (Variable speed tape player).

٤.جهاز القارئ باللغة الانجليزية (Reading edge voice synthesizer) : يستخدم هذا الجهاز لقراءة الكتب والنشرات المطبوعة وغير المسجلة على أشرطة بسبب ضيق الوقت أو لعدم التمكن من تسجيلها.

٥.جهاز كيرزول القارئ (Kurzweil reading machine) : يعمل هذا الجهاز بطريقة مشابهة للقارئ باللغة الانجليزية السابق الذكر إلا أن هذا الجهاز كان الأساس الذي طور فيما بعد ليصبح

اصغر حجماً وأكثر فعالية ويحمل اسم (reading edge) ويستخدم على المستوى الفردي لسهولة نقله.

٦. جهاز الحاسوب الناطق (Talking computer)، الهاتف الناطق (Talking phone) والحاسبة الناطقة (Talking calculator).

٧. أجهزة الحاسوب المربوطة مع أجهزة بريل (Braille-computer machine).

٨. المعينات السمعية (Hearing aids) مثل السماعات وزراعة القوقعة.

٩. الإدراك الصوتي (Voice recognition).

واستخدام الحاسوب في تحويل صوت مستخدم الجهاز إلى كتابة يمكن مشاهدتها ويستخدم هذا النوع من الأجهزة لمن لا يستطيع الطباعة خاصة للمصابين بالشلل ، ويستخدم أيضاً للأشخاص الصم لقراءة ما يتحدث به الآخرون مباشرة" أو بوضع جهاز خاص على الهاتف يحول الصوت إلى كتابة يسمى دكتافون .

١٠. أدوات التوجيه والتنقل (Orientation and mobility aids) وتتضمن :

- العصا البيضاء : (White cane).

- نظام تحديد المواقع العالمي (G.P.S) Global Positioning System.

- عصا الليزر (Laser cane) : تعمل بالأشعة تحت الحمراء فترسل ثلاث حزم من الأشعة إلى الإمام إلى الأعلى وإلى الأسفل ، وعندما ترتطم الأشعة بشيء ما فهي ترتد إلى محور العصا فيشعر الشخص المكفوف بذبذبات لمسية.

- الدليل الصوتي (Voice guide) : هو أداة تكنولوجية تزود المكفوف بمعلومات تساعد على تقدير المسافات والاتجاهات ومواقع الأشياء.

- المرشد المبصر (sight guide) : يتم الاستعانة بشخص مبصر حتى يتمكن الكفيف من التنقل بفاعلية.

- الكلاب المرشدة (Guide dogs) : وهي كلاب مدربه لإرشاد المكفوفين لتنقلهم وبعضها مدربه لمساعدة الصم ولفة انتباههم للمنبهات الصوتية كقرع الباب أو الجرس أو جهاز الإنذار وتحذيرهم من المخاطر في البيئة المحيطة لهم.

- إجراءات السلامة المتعلقة بعبور الشارع : وهي الإجراءات التي يتم من خلالها تدريب الشخص الكفيف على عبور الشارع بسهولة وبدون التعرض لأخطار الشارع.

وعديدة تلك الأدوات التي تم تطويرها لمساعدة الأشخاص المكفوفين فالمعينات الصوتية تمكنهم من استخدام البصر المتبقي بشكل أفضل ومترجمات بريل والمادة المطبوعة تساعدهم على التعويض عن حاسة البصر عند القراءة وأدوات التنقل الالكترونية تمكنهم من التنقل بأمان واستقلالية , إلا أن التكنولوجيا لا تعوض عن البصر ولا تحل مشكلات التنقل أو التواصل أو الكتابة لكنها تقدم طرقاً بديلة للكتابة والقراءة أو التنقل (أبو ملحم ، ٢٠٠٤ : ٢-٤) .

٢ . ٧ خدمات التشغيل و المتابعة

إن الخدمة الحقيقية تبدأ من عدالة الحاكم ومن مفهومه الحقيقي للعدالة الاجتماعية ولكرامة الإنسان ولحقيقة الوجود , واليوم يعتمد مبدأ الخدمات على معرفة ظروف الشخص المعوق المعيشية الدقيقة وما يحيط به من خصائص اجتماعية وسكانية واقتصادية ثم تحديد نوعية عجزه لتحديد نوعية الخدمات الملائمة ووضع برنامج علاجي ومحدد له بشكل دوري أو مستمر. وبالرغم أن أكثر من نصف الأشخاص المعوقين هم من سكان الدول النامية إلا أن الجزء الأكبر منهم لا تتاح لهم الخدمات التأهيلية الأساسية ؛ وقد ظهر من إحصائيات منظمة الصحة العالمية أن ما لا يزيد عن ٥% من مجمل حجم الإعاقة في الدول النامية هم المخدمون من خلال المؤسسات التأهيلية ، ويعود ذلك لنقص في الموارد المالية ونقص في القوى البشرية المؤهلة للرعاية المتخصصة إضافة إلى النمو السكاني المتزايد وانخفاض نسبة الوفيات بين الأطفال المعوقين وعدم وجود البنية الصحية المتكاملة لإيصال الأشخاص المعوقين إلى مبتغاهم من التأهيل (الزعمط، ٢٠٠٠ : ١٨٧) , ولذلك فمن الضرورة بمكان الالتفات إلى طريق أخرى لخدمة الأشخاص المعوقين مرادفة للخدمات التأهيلية والصحية والرعاية المعتمدة لهم وهو طريق دمج الشخص المعوق في مجتمعة وإعادة تأهيله أو ما يعرف بتأهيل المجتمع المحلي.

إن خدمات التأهيل هي طريقة علمية لتقديم الخدمات الكافية الفعالة ، فبرامج التأهيل المجتمعي المحلي تقوم على توفير وتقديم الخدمات التأهيلية للأشخاص المعوقين في مجتمعاتهم وبيئاتهم المحلية مستخدمين ومستفيدين من جمع المواد والموارد المادية والبشرية المتوافرة في المجتمع المحلي وتؤكد على مشاركة وشمول الأشخاص المعوقين أنفسهم وعائلاتهم ومجتمعاتهم في عملية التأهيل ؛ وتقوم فكرة هذا الاتجاه على أساس أن اندماج الأشخاص المعوقين في المجتمع له الأولوية في إنشاء بيئات وخدمات خاصة للأشخاص المعوقين وعلى المجتمع أن يتكيف طبقاً لحاجات المعوقين وأن تتلاشى الخدمات الخاصة تدريجياً . وأهم هدف لهذا الاتجاه هو تغيير أو تعديل اتجاهات المجتمع نحو الأشخاص المعوقين مما يؤدي إلى نهوض المجتمع بتقديم الخدمات المساعدة في عملية تأهيل المعوقين.

إن الأمور المصاحبة للإعاقة قد تلغي اختيار بعض الوظائف واحتمالية النجاح في البعض الآخر، وقد يكون من الصعب العثور على خيارات وظيفية مناسبة للمكفوفين والصم والشلل الكلي، وهناك بعض الأشخاص المعوقين تكون اختياراتهم غير واقعية فيختارون شيئاً أكبر من قدراتهم.

وقد لا يتمكن البعض من وضع هدف وظيفي واحد ويجد الصعوبة في الوصول إلى ما يريد لذلك فمن المناسب أن يتلقى الأشخاص المعوقين تدريبات تساعد على تشكيل أهداف للاختيار الوظيفي وعمل اختبارات وإجراءات تقييمية وإرشاد وتوجيه تحسن فرص الشخص من خلال التدريب المناسب للهدف الوظيفي وقدرات الشخص المعوق وحقائق سوق العمل وأن يكون هنالك توافق بين نوعية التدريب والأهداف ، ولا بد أن يشارك في هذه العملية كل من يهتم بأمر الشخص المعوق إضافة للمعوق نفسه.

وللوصول إلى خدمات التشغيل والمتابعة لابد من الوقوف على واقع بعض الخدمات

المقدمة للأشخاص المعوقين كالاتي :

١. الخدمات التكميلية في التعليم : إن البرامج التقليدية في التعليم تفرض تحديات على المعوقين سواء كانت الأسباب مرتبطة بطبيعة الإعاقة أو شدتها أو ضعف المصادر المالية والمواصلات وتجهيز البناء ومدى التسهيلات التي تقدم لضمان حركة الشخص المعوق بسهولة ، كذلك هناك

مشكلات أخرى تتعلق بالمدرسين فقد يعارض المدرس الخدمات الخاصة وقد تكون هنالك ضرورة للتنقيف بذلك وقد يتردد بعض المعلمين في تعديل أنماطهم التدريسية بما يتلاءم مع الطلبة المعوقين ، وقد تتولد مشكلات لدى الطلبة المعوقين تتعلق بالحساسية الزائدة بسبب نقص الحضور الاجتماعي وتوكيد الذات ، لذلك من الضروري أن تظهر بعض أشكال التدريب والتعليم الخاص بالطلبة المعوقين والمعلمين للتكيف مع الظروف الجديدة ومتطلبات التعليم.

وتقوم المكتبات المدرسية بتخزين مواد بطريقة بريل وأشرطة للطلبة المكفوفين وضعاف البصر لكي يتمكنوا بشكل أفضل من الوصول إلى عرض وشرح المحاضرات ، كما يتم توزيع أجهزه سمعية على الطلبة ضعاف السمع للاستماع إلى المحاضرات والقراءة والترجمة للطلبة الصم ، إضافة إلى برنامج العيش المستقل الذي يقدم المساعدة للطلبة المحتاجين لتمكينهم من الحصول على طريق تطورهم إلى مستوى يسهم بشكل إيجابي في نجاحهم الأكاديمي والمعيشي ، وبتسهيل بناء العلاقات الاجتماعية بين الطلاب والتواصل فيما بينهم فكل هذه الأمور تساعد في بناء عملية التكيف مع نظام التعليم.

٢. عملية الاختيار: يجب أن تكون عملية تقديم الطلبات مناسبة للشخص المؤهل سواء كان معوقاً أو غير معوق ، فقد يلجأ بعض صانعي القرار لاختيار الموظف إلى اتخاذ قرار التعيين على افتراضات غير مضمونة لدرجة حرمان الشخص المعوق من الحصول على الوظيفة وهذا ليس عدلاً.

٣. البحث عن عمل : لقد تغير عالم العمل في السنوات الأخيرة ليدخل الشباب في بيئة عمل قوية ومنافسة وقد يتوقع البعض الحصول على عمل باستخدام الوسائل الجديدة مثل أجهزة الحاسوب والهواتف النقالة والفاكس حيث أصبحت الآن المعلومات أكثر سهولة وفي متناول الغالبية ، وقد يسهل الحاسوب هذا الأمر بحيث يمكن كتابة وتطوير السيرة الذاتية بأكثر من شكل وجمع العديد من المعلومات عن طلبات الالتحاق بعمل ما والاستعداد للمقابلة الشخصية ويمكن للشخص إرسال سيرته الذاتية وطلب الالتحاق عن طريق الشبكة العنكبوتية "الانترنت" وتحديد موقع المقابلة ، وهناك العديد من الخبراء والمدرسين والمتخصصين الذين يمكنهم تقديم المساعدة والتوجيه للمعوق للبحث عن عمل مناسب.

٤. نوعية حياة العمل : أصبح المعوقون أكثر حظاً في الحصول على عمل مناسب وازدادت العروض وفرص العمل وأصبح التركيز على البحوث المتعلقة بالحياة الوظيفية والتي تنطبق أيضاً على غير المعوقين وازداد الاهتمام بأجور العمل كمصدر لتحسين حياة المعوقين ويجري

العمل على تمويل المزيد من المشاريع الخاصة من أجل تشجيعهم على الدخول في مجالات العلوم والتكنولوجيا و العمل بهواياتهم مثل الرسم والكتابة وغيرها .

٥. التمييز الايجابي في العمل للأشخاص المعوقين: إن العديد من الأشخاص المعوقين يشعرون بالتمييز بالإعاقة من خلال الاستفادة من كونهم معوقين فلا يضطرون للعمل في بعض المهن والوظائف الشاقة مثل الخدمة بالسلك العسكري رغم أن هناك رأي آخر يقول يجب أن يحصل الشخص المعوق على فرصة للخدمة في الجيش في المجال المدني مما يوفر له الحصول على الرعاية والخدمات الصحية بتكلفة مميزة يمكن أن يحصل عليها الشخص المعوق عند إتاحة الجيش لذلك يجب أن يعطى الشخص المعوق الفرصة لجني ثمار الخدمة به أو بغيره من المهن وقد ذكر سابقاً تفصيلاً لأساليب هذا التمييز وما له من إيجابيات وما يترتب عليه من سلبيات (Bowman G, ٢٠٠٨:١٤١-١٤٨) .

٢. ٨. معوقات تشغيل الأشخاص المعوقين

هناك عدة عوامل أدت إلى إعاقة العمل في مجال رعاية وتأهيل المعوقين وتشغيلهم أهمها :

١. تضارب الاختصاصات في التسجيل والإشراف والرقابة على التنظيمات ومؤسسات المعوقين المختلفة مما أدى إلى خلق العديد من الإشكالات.
٢. ضعف الدعم الحكومي المؤسسي لتنظيمات ومؤسسات المعوقين.
٣. نقص الكوادر المؤهلة للعاملين في مجال الإعاقة.
٤. النقص في المعينات الفنية في مجال الرعاية و التأهيل.
٥. عدم وجود مؤسسات حكومية كافية للإعاقة العقلية.
٦. عدم وجود وحدات كافية للكشف المبكر والتدخل للحد من الإعاقة.
٧. عدم وجود مراكز كافية للدراسات والبحوث في مجال الإعاقة.
٨. عدم تنفيذ عدد من القرارات التي تصدر في مجال الإعفاءات والتسهيلات الخاصة بالمعوقين مثل إعفاءات المعينات الفنية والمركبات وتذاكر السفر ونسب التشغيل المنصوص عليها في القوانين.
٩. عدم مواكبة بعض التشريعات للتطورات في مجال الإعاقة إضافة إلى وجود بعض المعينات في قوانين الخدمة العامة التي تعيق العمل بالنسبة للمعوقين رغم مؤهلاتهم العلمية والعملية.

١٠. ضعف الجانب الإعلامي في مجال الإعاقة مما أدى إلى ضعف التوعية.
١١. عدم وجود مصدر دخل ثابت لكثير من المؤسسات التي ترعى المعوقين مما أعاقها في تنفيذ مهامها واختصاصاتها.
١٢. عدم توافر الدعم الاقتصادي الكافي للمعوقين الفقراء وأسرههم.
١٣. عدم وجود معاهد أو مراكز كافية لتدريب المعوقين والعاملين في مجال الإعاقة.
١٤. عدم مراعاة المناهج التعليمية لأوضاع وظروف المعوقين بشكل كافٍ.
١٥. النقص في الوسائل التعليمية وعدم تحديث الموجود منها.
١٦. قلة المنظمات العاملة في مجال الإعاقة.
١٧. عدم مراعاة الظروف البيئية في المباني و الطرق و المرافق العامة وقصور المعينات الفنية المتاحة للمعوقين.

٢. ٩ نماذج ناجحة وظيفيا من الأشخاص المعوقين

لقد اعتادت العديد من المجتمعات من باب الكسل التاريخي أو تأخر الوعي الاجتماعي أن تنظر إلى الأشخاص المعوقين عبر ما هو مفقود وليس من خلال ما هو موجود حيث أن كثيراً من الممارسات الاجتماعية والمواقف الثقافية حافظت على جوهرها الأول أو ما يسمى بالانطباع الأول؛ فوصمت الشخص المعوق بالعجز ، وكان الأشخاص المعوقون من أكثر الفئات احتياجاً إلى نوع من التنمية الفورية لإمكاناتهم و لتحقيق أمانهم ، فربما كان أقصر طريق إلى تحقيق هذه الأمانى وهذه التنمية يتم من خلال طرق باب السلوك الإبداعي الذي يعتمد على توافر عدد من الاستعدادات في البناء العقلي لدى كل إنسان بمعنى أنه لا يوجد أي شخص لا يتمتع بقدر ما من الاستعدادات الإبداعية أيا كان هذا القدر.

فبدأ الانتباه تدريجياً إلى أن الشخص المعوق يحمل قدرات متبقية تحتاج- مثلما هو الأمر بالنسبة لأي شخص لا يعاني من إعاقة ظاهرة- إلى إتاحة الفرصة للسقل والتطوير أي إلى ما يسمّى بالتأهيل وإعادة التأهيل ، ويحفظ لنا التاريخ أسماء العديد من الأعلام الذين لم تمنعهم إعاقتهم من تحمل مسؤولياتهم بكل كفاءة واقتدار ، وتنوعت مسؤولياتهم حتى شملت كل ميادين الحياة.

وهذا في الحقيقة هو ما نعرفه من التاريخ ومن أحوال المعوقين في عصرنا الحاضر فتاريخ الشعوب عامة وتاريخنا العربي الإسلامي خاصة حافل بأخبار الأشخاص المعوقين الذين لم تمنعهم إعاقتهم من العطاء للمجتمع في جيلهم بل واستمر عطاؤهم لما تبعهم من أجيال . ولعل أشهر هؤلاء هم المكفوفون الذين نبغوا في صنوف الأدب وفروع الدين والعلم وغيرهم ممن أصيبوا بإعاقات مختلفة وحفل التاريخ بجلائل أعمالهم.

وكل هؤلاء استطاعوا بإرادتهم وحسن الاستفادة من قدراتهم أن يقوموا بدور مؤثر في مجتمعاتهم بل وفي المجتمع البشري عامة. والأشخاص المعوقون في العصر الحاضر أوفر منهم حظاً لأنهم يجدون من يعينهم على القيام بنشاطاتهم المختلفة مستنيرين بما نجح فيه الأولون فالיום لدينا مؤسسات تتوافر فيها إمكانيات عملية وتقنية لم تكن موجودة من قبل وهذه المؤسسات هي المعنية بتأهيل الأشخاص المعوقين وهي تعين الشخص المعوق على الاستفادة مما تبقى لديه من قدرات بوسائل علمية وتقنية هي حصيلة خبرات البشرية على مر العصور مما يوفر عليه جهد المحاولة والخطأ ، ويهيئه للاعتماد على نفسه والقيام بدور نافع في المجتمع.

وأنة ليكفي لإثبات ذلك أن يُعمل المرء فكره لحظات ليتذكر كم يعرف أشخاصاً معوقين في مجتمعه حققوا بالفعل نجاحات مشهودة في مجالات الحياة المختلفة. فكثيراً ما نسمع أو نقرأ عن أشخاص معوقين في مجتمعات أخرى تعزز وتفاخر بأفضالهم وإنجازاتهم وهم لا يحصون عدداً ! فصفحات التاريخ البشري مليئة بأسماء الأشخاص المعوقين الذين بهروا العالم بإنجازاتهم التي لقيت الإعجاب والتقدير، وجعلت أصحابها أعلاماً بعبريتهم الفذة ومواهبهم المتفوقة في شتى ميادين العلوم والآداب. وتعطي حياة المشاهير المبدعين في ميادين العلوم والفنون والآداب في كل زمان ومكان أمثلة حية تجسد القدرات الهائلة التي يملكها العقل الإنساني ، وتتجلى فيها جوانب الإرادة الإنسانية في أقوى صورها وأبلغ معانيها ، وإن ما يثير الإعجاب حقاً أن تكون حياة بعض هؤلاء المبدعين قد اكتنفها السكون والظلام بسبب فقدهم لأهم حاستين من حواس الإنسان وهما حاستا السمع والبصر أو غيرها من الإعاقات.

إن النماذج التي نعرضها في الصفحات التالية لكوكب من الشخصيات المبدعة في الفكر الراقى والفن النبيل ومجالات الحياة المختلفة أوضح دليل على أن الإعاقة لم تكن يوماً عقبة في وجه أصحابها بل قد تكون حافزاً مهماً للمضي قدماً بثبات لتحقيق غايات الحياة المثلى. وللتدليل

على أن الشخص المعوق إنسان قادر على تحمل المسؤولية مهما عظمت نتعرض لنماذج ناجحة وظيفياً من الأشخاص المعوقين ممن تولوا مسؤوليات مختلفة على مدار التاريخ القديم والحديث :

١- لودفيج فان بيتهوفن (Van Bethoven) (١٧٧٠ - ١٨٢٧) :

ابتدأ باكراً بتعلم دروس على البيانو والكمان بواسطة والده ولما بلغ الرابعة عشرة من عمره أخذ رئيس بلاط أمير " كولونيا" يسند له قيادة الفرقة في غيابه , رحل إلى " فيينا " عام ١٧٩٢ ليقيم فيها والتقى الموسيقار الذائع الصيت " موزارت" ، وفي الثامنة عشرة من عمره بدأت شهرته كموسيقار بارع ، أصيب بيتهوفن بمرض في أذنيه بدأ معه يفقد حاسة السمع لكن هذا الحدث لم يقعه عن متابعة مشواره بإرادة أقوى وتصميم أكبر حيث قال " بما أن الأطباء لم يستطيعوا مساعدتي ، فقد قررت أن أساعد نفسي بنفسي " ، وهكذا راح يؤلف مقطوعات موسيقية كان من بينها السيمفونية الثانية التي لا يصدق سماعها بأن مؤلفها كان في أشد ساعات اليأس والأسى وألف كذلك " السيمفونية الثالثة " لأحد أمراء النمسا ، وتحكي قصة رجل عظيم تغلب على الصعوبات التي واجهته ولكنها لم تنه عن عزمه ، ومحلل هذه السيمفونية يستنتج أن ذلك الرجل العظيم ما هو إلا بيتهوفن نفسه ، وقصة الصراع هي قصته في صراعه مع سمعه أو تغلبه على إعاقته التي لا أمل له في الشفاء منها.

واصل بيتهوفن تأليف سيمفونياته الرابعة والخامسة والسادسة وكأنها مع الزمن لا يثنيه عن العمل المرض والجوع والفقر ، وخلال وجوده في مركز صحي أنجز السيمفونية السابعة وابتدأ بالثامنة ، وفي هذه الفترة تعرّف إلى الشاعر الألماني العظيم "جوته".

عزف يوماً أمام جمهور حاشد ، فلما أنهى مقطوعته وقف الجميع يصفقون طويلاً للموسيقار العبقري ، فلم يكن منه إلا أن توجه إلى البيانو وعبر عن شكره بالعزف الرفيع من جديد، ولكنه ويا للأسف لم يكن يسمع ما يعزف إلا أن صمت الجمهور كان دليلاً على أن الألحان كانت رائعة ، وكانت هذه آخر مرة عزف فيها بيتهوفن في حفل عام ، وقد بلغ أيامها الرابعة والأربعين من عمره.

في المرحلة الأخيرة من حياته لم يعد باستطاعته سماع أي صوت ، فكان الحوار يدور بينه وبين الآخرين عن طريق الكتابة ، وكان يدير ظهره للجمهور خلال قيادته للفرقة ليرى

أحانه في وجوه أعضاء الفرقة الذين كانوا بدورهم يراقبون حركاته ليعرفوا ماذا يريد من كل واحد منهم ، وذات احتفال حاشد ربّت مغني الفرقة على كتف الموسيقار العظيم ليدير وجهه إلى الجمهور ويرى التصفيق الطويل الذي استقبل به عمله ، فلما استدار ورأى المشهد الرائع بكى متأثراً لأنه لا يستطيع سماع موسيقاه أو ثناء الناس وعند ذلك بكى كل من كان في القاعة ، وهنا أدرك أن في قدرته التغلب على كل الصعاب.

ساعت صحة الموسيقار الخالد في آخر أيامه ، ودخل في غيبوبة مات بعدها عام ١٨٢٧ وهو في السابعة والخمسين من عمره . ألف بيتهوفن تسع سيمفونيات والكثير من مقطوعات" السوناتا والكونشرتو" وله" أوبرا" واحدة ، لقد واجه بيتهوفن حياته بكل ظروفها وتعقيداتها وأثبت نجاحه في هذه المواجهة وظل مرفوع الرأس محباً للصدق مخلصاً لعمله ولمن يعمل معه محولاً لحظات الشقاء إلى نعمات شفافة رائعة (مجموع ، ١٩٩٠ : ٢٨).

٢- لويس برايل (Louis Braille) (١٨١٢ - ١٨٥٥) :

كان طفلاً صغيراً ، وفي قرية كوفري الفرنسية يلعب في حانوت والده صانع السروج وفجأة اختطف متقابين حادين وجرى بهما مبتهاجاً ولكنه لم يلبث أن زلت قدمه وسقط على الأرض! وفي هذا الحادث ، فقد الطفل لويس برايل بصر إحدى عينيه ، ثم أصبح أعمى تماماً بعد ذلك بوقت قصير . وكان القرويون يعطفون عليه وكلما سمعوا صوت عكازته هتفوا " ها هو لويس الصغير " ؛ وبهذه العكاز كان يقيس طول الطرق إلى الشجرة الكبيرة في القرية حيث يجلس ليستريح والى شاطئ البحيرة حيث يستمع إلى رفاقه وهم يلعبون ويمرحون . وأخيراً بعد سنوات من الجهد الشاق نجح في ابتكار طريقته التي بها يستطيع الكفيف أن يقرأ ويكتب وسماها النقرات المتجمدة.

دخل لويس مدرسة المكفوفين في باريس في العاشرة وتعلم أحرف الهجاء على مُنشئها "فالنتاين هوى" ؛ وهو من الرواد المغمورين في حقل تعليم المكفوفين . وكانت طريقته هي صنع الأحرف الهجائية من قطع صغيرة من الخشب يتدرب الكفيف على التمييز بينها باللمس.

وارتقى الصبي من أحرف الهجاء إلى قراءة الكتب ، وكانت الحروف في هذه الكتب قطعاً من القماش مثبتة فوق الصفحات ، وكان ارتفاع الحرف الواحد ثلاث بوصات تقريباً وعرضه بوصتين ، وغني عن البيان أن هذه الطريقة كانت عقيمة إلى أبعد حد . حتى أن قصة

قصيرة كأسطورة" الثعلب رينار مثلاً ، " ملأت سبع مجلدات ضخمة زنة كل منها ثمانية أرطال تقريباً.

وحين بلغ لويس الرابعة عشر ، أدرك أن دراسة منهاج يسير سوف تقتضيه زمناً قد يمتد إلى خمس سنوات ، وبدأ الصغير ينمو وينمو معه ضيقه بجهله ، وفي إحدى زيارته لأهله قال لوالده " إن المكفوفين أشد الناس شعوراً بالوحدة ، هنا أستطيع تمييز كل طائر بصوته كما أستطيع معرفة مدخل البيت بلمس المعبر الجاثم فوق بابه ، ولكن كيف يتاح لي أن أعرف ماذا تخبئه الأصوات واللمسات ؟ إن الكتب وحدها تستطيع أن تتيح الحرية للمكفوفين ذلك غير أن الكتب التي يستطيعون قراءتها ، لا تساوي شيئاً!" فخطرت له فكرة عظيمة أوحى إليه ابتكار طريقة لوضع عبارات اصطلاحية للكلمات والجمل ، وخيل إليه أنه بهذه الطريقة قد يستطيع المكفوفون أن يكتبوا ففرض أشهر الصيف في تجارب مضمّنية محاولاً استخدام قطع من الجلد في تمثيل الكلمات حتى دميت يده من طول ما جرب استعمال المربعات والمثلثات والدوائر للوصول إلى هدفه على غير طائل حتى أدركه اليأس من إمكانية استعمالها بطريقة عملية في تمثيل الأحرف الهجائية المختلفة.

بعد أن أصبح لويس مدرساً في معهد تعليم المكفوفين في باريس ، كان جالساً في أحد مقاهي " باريس " ومعه صديق يقرأ له الصحف ، وعرف أن ضابطاً في الجيش الفرنسي ابتكر طريقة للكتابة بواسطة النقاط والشرطات القصد منها أن يستطيع الإنسان القراءة في الظلام . جاء في النبأ أن من الممكن أن تقرأ رسالة ما باللمس من غير حاجة إلى استخدام أي ضوء وكان هذا النبأ كافياً لإثارة اهتمام بريل إلى أبعد حد حتى أنه أخذ يصيح بصوت مرتفع ويضرب المائدة بقبضة يده وحضر صاحب المقهى محتجاً وقال له "إنك تززع الحاضرين" واعتذر بريل بقوله إنه قد اهتدى أخيراً إلى حل مشكلة المكفوفين التي طال عليها الأمد كما طال عليهم اليأس الذي يشبه الموت ، فقابل الضابط " شالزل باربية" الذي شرح كيف يستخدم مثقاباً في إحدى ثغرات في ورق سميكة يمكن لمس أثرها واضحاً في الجهة الأخرى من الورق وكان هنالك اصطلاح بسيط ، فالنقطة الواحدة معناها " تقدم " والنقطتين معناهما " تقهقر " ، واستطرد يقول " إنك تستطيع أن تضع مصطلحات للغة كاملة ، ومنذ ذلك اليوم لم تعرف الراحة سبيلها إلى بريل خمس سنوات كاملة ، حيث ظهر أول كتاب مطبوع بطريقة بريل ، وكانت تعتمد على

المتقارب الذي كان السبب في حرمانه نعمة البصر ، وانفق بريل تلك السنوات الخمس في تجارب مضيئة وفي خطأ وتصويب . وتوفي في سن الثالثة والأربعين (شواهين وآخرون، ٢٠١٠ : ٢٤).

٣- فرانكلين روزفلت (Franklin Roosevelt) (١٨٨٢ - ١٩٤٥) :

أصيب بشلل الأطفال في عام ١٩٢١ مما نتج عنه عجزه عن استخدام ساقية وفي عام ١٩٢٨ أنتخب حاكماً لنيويورك ، وفي عام ١٩٣٢ فاز في انتخابات الرئاسة الأمريكية وأصبح الرئيس الثاني والثلاثين للولايات المتحدة ونجح للمرة الثانية عام ١٩٣٦ وفي عام ١٩٤٠ نجح للمرة الثالثة ، وفي عام ١٩٤١ أعلنت الولايات المتحدة الأمريكية الحرب على اليابان ، وعين روزفلت جنرالاً ثم أمير بحر ، وكان طيلة فترة الحرب على رأس المجهود الحربي.

وكان روزفلت أول رئيس يظهر على شاشة التلفزيون ، وأول رئيس أمريكي تظهر صورته على طابع بريدي وهو على قيد الحياة ، وهو أول رئيس حكم أربع فترات متتالية وذلك أنه أعيد انتخابه للمرة الرابعة عام ١٩٤٤ ، وتوفي عام ١٩٤٥ في ولاية جورجيا (مجموع ، ١٩٩٠ : ١٣٦) .

٤- هيلين كيلير (Hellen Keller) (١٨٨٠ - ١٩٦٨) :

أصبحت بالعمى والصمم منذ صغرها ، وقد عهد بأمرها إلى المربية الأمريكية "آن سولفيان" التي كانت عيناها قد تعرضتا إلى الخطر ، ودخلت وهي في الرابعة عشرة معهد "بركنس" للمكفوفين حيث تعلمت لغة يدوية لمسية للتفاهم مع الأطفال الصم والبكم المكفوفين وقد برهنت على منتهى التضحية في عنايتها بتعليم كيلر.

نزل عليها المرض فأغلق عينيها وأذنيها وادخلها في حالة غيبوبة ، اعتقد الأطباء حينها أن حظها في الشفاء قليل وحتى في الحياة أيضا وبدأت كيلر تتعود على السكون والظلمة إلى أن حضرت أستاذتها" آن سولفيان "التي تقول عنها كيلر أنها أعادت لها حريتها المقيدة . ففي الخامسة من عمرها تعلمت كيف ترتب ملابسها النظيفة بعد غسلها وكيف تضعها في مكانها الصحيح وكيف تميز ملابسها عن الملابس الأخرى ، وفي السادسة تضاعفت قدرتها في التعبير عن نفسها ، وبسبب فشلها في فهم سلوك الآخرين من حولها أصبح انفعالها يزداد حدة ؛ وبعد أن عرضها والدها على أكثر من طبيب تأكد له أن حالتها ميؤوس منها وعليه العمل بنصيحة الأطباء الذين أشاروا إليه بإمكانية تعليمها على أيدي مختصين في هذا المجال ، وكانت المقابلة مع الدكتور بيل في واشنطن من دون أن تدري حسب قولها المدخل الذي انتقلت من خلاله من الظلمة إلى النور باستمتاعها بالصدقة والزمالة والمعرفة وحب الآخرين ، والفضل في ذلك يعود

إلى معلمتها التي انتقلت إلى منزل كيلر وأخذت تضع لها جميع الأشياء التي تتصل بها وفي بضعة أسابيع تعلمت تهجئة عدد كبير من الأسماء.

وبعد أن امتلكت مفاتيح اللغة تمكنت من معرفة وجود كلمات تدل على الأفكار إلى جانب كلمات تدل على الأشياء ، كانت الخطوة التالية هي تثقيف كيلر لتعلم القراءة بواسطة الحروف النافرة ، ومن خلال القراءة بدأت بتعلم دروس في الجغرافيا والحساب والطبيعة والحيوانات وتقول كيلر " انه من الواجب أن يشعر الطفل بنشوة الانتصار وكأبة الفشل قبل أن يحاول برضاه القيام بعمل يكون مكروها لدية كالدراسة ثم يقرر أن يشق طريقة في الحياة بشجاعة " وكان كأس سعادتها يفيض كلما أحست باهتمام الناس بها وبالهدايا التي يقدمونها بالعيد. وقد زارت وهي في الثامنة من العمر مدرسة المكفوفين في بوسطن مما زاد من سرورها خلال كلامها مع الأطفال الذين يعانون نفس المشكلة ويتكلمون لغة خاصة بهم وشبهت نفسها قبل زيارتها المدرسة بسمكة على الشاطئ بينما هي الآن تثب في الماء. وفي العاشرة من العمر تعلمت النطق وتروي أنها لم تنس أول كلمه نطقتها "الجو دافئ" ؛ وتقول " إن الطريق كانت وعرة والعثرات كثيرة " ، لكن إرادتها من جهة ومساعدة معلمتها من جهة أخرى ساعداها على تخطي جميع العثرات.

وفي عام ١٨٩٤ أرسلها أهلها إلى مدرسة خاصة للصم في مدينة نيويورك للحصول على أحدث طريقة في تدريب الصم على النطق وقراءة الشفاه والاستزادة في علم الحساب والجغرافيا واللغة الفرنسية والألمانية ، ودخلت مدرسة كامبردج للبنات استعداداً للالتحاق بكلية رادكليف قبل الجامعة وتدربت جيداً على اللغة الألمانية التي كانت تتقنها أكثر من الجميع ونجحت في جميع المواد بعد الامتحانات وتسلمت أوسمة في ألمانيا ، وانتهى كفاحها بالنجاح وكانت ترفه عن نفسها عندما يتبين أنها تغلبت على الصعاب . تابعت دراستها الجامعية دون أن تلقى الإشباع النفسي الذي توقعته قبل الجامعة ؛ وتخرجت عام ١٩٠٤ وانصرفت بعدها للقراءة والتأليف ، ومن مؤلفاتها قصة حياتي ، ولها عشرات المقالات التي توحى بالشكر لله على نعمة الحواس وتدعو إلى استعمالها فيما خلقت من أجله ، ومنها "لو أبصرت ثلاثة أيام" تقول : "أن أفضل طريق أن نعيش اليوم كما لو أننا سنموت غداً لان الشعور سيقوي من قوة الحياة وامتعتها بحيث ندرك كل النعم التي تحيط بنا " (مجموع ، ١٩٩٠ : ٢١١) . ومن خلال مذكراتها يتضح أن كيلر عانت منذ السنة الأولى وقاست كثيراً من فقدانها للبصر وصممها غير أنها

تمكنت من أن تعيش حياة متكيفة مسرورة في أماكن عدة خلال مراحل حياتها وبظروف مختلفة ، وكان النجاح بلسماً لإعاقتها.

٥- ستيفن هوكينغ (Steven Hawking) :

ولد عام ١٩٤٢ في مدينة أكسفورد ببريطانيا ، وحقق شهرة ذائعة منذ مطلع الستينيات على الرغم من إصابته بمرض العصابات الحركية المؤدي إلى الشلل الكامل وانحلال في العضلات والأعصاب ؛ إنه مجرد دماغ في كتلة هشة مشلولة بالكاد يستطيع تحريك بعض أجزائها ، ويعيش الدكتور هونغ الآن فوق مقعد متحرك ، ولا يتحرك من جسده النحيل غير إصبعان يستخدمهما في كتابة نظرياته ومحاضراته العلمية التي يلقيها في جامعة كامبردج .

فقد قدرته على الكلام عام ١٩٨٥ ، لكنه لم يفقد قدرته على التفكير والاتصال بالعلم رغم أن أطباءه منذ ٣٥ عاما يرددون عليه بأنه أقرب من الموت وأنه لن يعيش طويلاً ومنذ ذلك الوقت أعد له حاسوباً خاصاً يستخدمه في التخاطب مع تلاميذه في قاعة المحاضرات ومع الناس عموماً ، ولم يمنعه وضعه من السفر إلى الولايات المتحدة والاتحاد السوفيتي ودول أوروبا الأخرى للتباحث مع علمائها في أدق القضايا العلمية.

ولم يفقد العالم الأمل ، بل تزوج من "مكن" أستاذة اللغات ، وله منها ثلاثة أبناء وما يزال إلى اليوم مواظباً على إلقاء محاضراته العلمية بواسطة الحاسوب ، ويسافر إلى عواصم العالم لالتقاء بالعلماء والمشاركة في المنتديات العلمية ، ويقصده العلماء من كل مكان للنهل من رصيده العلمي وملاحظاته حول الكون وهو المعوق الذي تجاوز قيود المقعد إلى رحابة الكون الواسع.

تولى هوكينغ منصب أستاذ الرياضيات في جامعة كامبردج ، وهو المنصب نفسه الذي شغله إسحق نيوتن عام ١٦٦٣ ، وحاز على مجموعة كبيرة من الميداليات والجوائز العالمية إضافة إلى ١٢ درجة شرف ، وشهادة زمالة شرف التي تعتبر من أندر وأرقى الجوائز في بريطانيا ، كما حاز على شهادة زمالة من المجمع الملكي وعضوية الأكاديمية الدولية الأمريكية للعلوم ، ونشر عام ١٩٧١ دراسة تمهيدية عن كيفية تشكل الكون ثم ألف كتاباً بعنوان "التاريخ الموجز للزمن" ، وقد تُرجم كتابه إلى ٤٠ لغة في العالم.

ومن مقولاته "إن العمى ليس شيئاً وإن الصمم ليس شيئاً وكل ما يبتلئ به المخلوق من محن في جسده ليس شيئاً لأننا جميعاً في واقع الأمر عمي وصم عن الجلائل الخالدة في هذا الكون العظيم ، ولكن الطبيعة تترفق بنا ، حتى وفي أشد مظهر قسوتها قد منحتنا نحن الذين لا نملك سوى خمس حواس ضئيلة عاجزة-حاسة سادسة ، وهي وحدها القادرة على رؤية ما لا تراه العين وتسمعه الأذن ، وتدرك ما لا تدركه العقول وهذه تغنينا عن الحواس الأخرى هي دليلنا في هذه الحياة ، وعزاؤنا في هذا العالم حبنا للحياة والمضي وراء أحلامنا بتفاؤل وثقة وإقدام وبالعقل أرى وبالقلب أصغي " (شواهين وآخرون ، ٢٠١٠ : ٢٤٠) .

٦- كولين لو (Collin Law) :

عضو مجلس العمومي البريطاني ، كفيف ويعد من أبرز النشطاء المدافعين عن حقوق المعوقين في العالم وهو باحث في القانون ويرأس جمعية المكفوفين في أوروبا ومن بين أهم الشخصيات البارزة التي ضمها الوفد البرلماني الذي زار قطاع غزة منتصف كانون الثاني ٢٠١٠ لتفقد أحواله وهو يحظى باحترام وتقدير المجتمع الدولي على أعلى المستويات (مجموع ، ١٩٩٠ : ١٢٥) .

٧- عبد الله بن عباس (٣ قبل الهجرة - ٦٨ هجري) :

ولد ابن عباس قبل الهجرة بثلاث سنوات ، ولما توفي الرسول الله - صلى الله عليه وسلم - كان عمره ثلاثة عشر عاماً فقط ، ومع ذلك فقد حفظ للمسلمين عن نبيهم ١٦٦٠ حديثاً أثبتها البخاري ومسلم في صحيحيهما ، ولما بلغ سن التمييز لازم رسول الله وهو يحمل بين جنبيه قلباً واعياً وذهنأ صافياً وحافظةً دونها كل آلات التسجيل . (الباشا ، ١٩٩٧ : ١٨٥) .

ولما اكتمل لابن عباس ما طمح إليه من العلم تحول إلى مُعَلِّم يُعَلِّمُ الناس فأصبح بيته جامعة للمسلمين ، وقد غدا ابن عباس بفضل علمه وفقهه مستشاراً للخلافة الراشدة على الرغم من حداثة سنه ، فكان إذا عرض لعمر بن الخطاب أمرٌ أو واجهته مُعضلة دعا عبد الله بن عباس فإذا حضر رفع منزلته وأدى مجلسه وقال له " لقد أعضل علينا أمرٌ أنت له ولأمثاله " وُعُوتب مرةً في تقديمه له وجعله مع الشيوخ وهو ما زال فتياً ، فقال "إنه فتى الكهول له لسان سؤول وقلبٌ عقول" (الباشا ، ١٩٩٧ : ١٨٦) .

فقد بصره ، ولكنه لم يفقد بصيرته فهو ترجمان القرآن وحبر الأمة وأبو الخلفاء العباسيين وابن عم الرسول -عليه الصلاة والسلام- ، ويقول عبيد الله بن عبد الله بن عتبة التابعي " ما رأيت أحدا أعلم من ابن عباس بما سمعه من حديث رسول الله -صلى الله عليه وسلم- وبقضاء أبي بكر وعمر وعثمان -رضي الله عنهم- ، ولا أفه منه ، ولا أعلم بتفسير القرآن ، وباللغة العربية والشعر والحساب والفرائض ، وكان يجلس يوماً للفقهِ ويوماً للتأويل ويوماً للمغازي ويوماً للشعر ويوماً لأيام العرب ، وما رأيت عالماً قط جلس إليه ألا خضع له ولا سائلاً سألته إلا وجد عنده علماً " (الباشا ، ١٩٩٧ : ١٨٧) .

كان ابن عباس كفيفاً ولكنة يعرف أن الله عوضه عن بصره خير العوض بما فتح الله عليه من علم وبصيرة ولعل هذه البصيرة قد تألفت في صدر ابن عباس بسبب دعاء الرسول -صلى الله عليه وسلم- له ، فقد روى الإمام البخاري أن النبي -عليه السلام- ضم ابن عباس إلى صدره وقال " اللهم زده علماً وفقهاً " (البخاري ١٩٨٧ : ٣٤٠) .

٨- أبان بن عثمان بن عفان (ت ٧٠٥) :

كان به صمم وحول وبرص ، وأصابه شلل نصفي قبل وفاته ، وكان أبان من فقهاء التابعين وعلماهم . قال فيه عمر بن شعيب " ما رأيتُ أحداً أعلم بحديث ولا فقه من أبان بن عثمان " .

عَيَّنَه عبد الملك بن مروان والياً على المدينة المنورة عام ٧٦ هجري ، وهو يعد من الفقهاء العشرة المشهورين وكان يقضي بين الناس أثناء ولايته ؛ فكتب إلى عبد الملك "إن عبد الله بن الزبير قضى بين الناس بأفضية ، فما يرى أمير المؤمنين فيها ؟ أقضيتها أم أردھا ؟ فكتب له عبد الملك " إنا والله ما عينا على ابن الزبير أفضية ، ولكن عينا عليه ما تناول في الأمر ، فإذا أتاك كتابي هذا فأنفذ أقضيته ، فإن ترداد الأفضية عندنا يتعسر " وفي عام ٨٢ هجري عزله الخليفة عن المدينة ، بعد عشر سنوات من الولاية (الدينوري ، ١٩٧٠ : ٢٦٦) .

٩- أبو العلاء المعري (٩٧٣-١٠٥٧) :

ولد اللغوي الشاعر في معرة النعمان قرب حلب ، وهو مفكرٌ عاش حياته كفيفاً بعد إصابته بداء الجدري وهو في الرابعة من عمره . درس في حلب وطرابلس وإنطاكية سافر إلى بغداد ثم عاد إلى المعرة فعاش فيها معتزلاً الناس زهداً بعد أن تزود إضافة إلى تعاليم الإسلام

باللاهوت المسيحي وبالديانة البوذية كما تعمق بالفلسفة اليونانية والفلسفة الهندية . كان رقيق عاطفة ، ثاقب العقل ، لاذع الانتقاد ، مرهف الإحساس ، متبرما بالناس والدنيا كثير التشاؤم سمى نفسه " رهين المحبسين : عزلته وعماه" ، نظم شعراً في اللزوميات وقيّد نفسه بقواعد محددة في الصياغة والقوافي ومن مؤلفاته سقط الزند واللزوميات في الفلسفة العلائقية ورسالة الغفران ورسالة الملائكة .

وقد كان أبو العلاء المعري شاعراً ملاً الدنيا وشغل الناس ونظر إلى الدنيا بسوداوية وبالتجهم والتشاؤم الذي امتاز به ومرده ليس فقط إلى فقدان البصر إنما أيضاً إلى ظروف مجتمعة المتمثلة سياسياً بتناثر الدولة العباسية وانقسامها إلى دويلات متحاربة حيث الفساد والاستغلال والفوارق العنصرية والدينية ، واقتصادياً بكساد الحياة الزراعية والصناعية وسيطرة المجاعة وانتشار الأوبئة وفقدان الأمن على طرق المواصلات ، ودينياً بالمنازعات والعبث والمجون والتستر وراء المظاهر والخلافات المذهبية ، وأخلاقياً بانتشار الفساد والمكر والغدر والخداع والنفاق ، إضافة إلى فقدانه لوالديه وهو في مقتبل العمر ؛ فشخصيته وليدة بيئته المضطربة ونتيجة عما أصابه من كوارث وعصارة مطالعته الكبيرة وتأملاته العميقة.

والحقيقة أن اعتزال أبي العلاء في بيئته بعد سن الأربعين كان نتيجة لموقف فلسفي وروحي من الدهر نفسه ، هذا الدهر الذي جعله يدرك نوعين السجن : العمى وسجن البيت علماً بان أبي العلاء بعد أن دخل بيئته لم يستطيع منع الناس من زيارته- فكان له تلاميذ يستمعون إليه ومريدون لكنه بعد هذا الدخول لم يخرج من البيت إلى شان من شؤون الدنيا غير عدة مرات.

وفي الواقع أن هذا الاعتزال يصلح نموذجاً لعلاقة المثقف بعصره أنموذجاً من نوع خاص عبر هذه العلاقة بإعلان الاغتراب الإرادي عن المجتمع برسائلته المشهورة إلى أبناء المعرة ، لكن اغترابه لم يكن بمثابة الانفصال عن مجتمعه بل كان اعتزلاً مثيراً بحيث أصبح غزير الإنتاج ؛ فبقي يعلم وينتقد ويرشد ويستقبل ويحتج فكان يواجه كل ظروف عصره بإرادة مطواعة جيّرها وفق فلسفة خاصة به ، والباحث المتأمل يرى أن البؤس المبكر نتيجة إصابته بالجذري وما خلفه من فقدان البصر وتشوه الخلق مما جعله بنكفي على نفسه.

نتيجة لهذا العرض نجده لم يستسلم بل واجه مشكلته وحزم أمره مواصلاً الجهاد حتى يبلغ الغاية ؛ فشق طريقاً أبداع فيها شاعراً ومفكراً وفيلسوفاً ، فبفقدته البصر تمسك بالبصيرة فجعل العقل مقياساً لجميع الأحكام وله الإمامة المطلقة بقوله ، لا إمام سوى العقل ، والعقل عنده نبي صادق .

١٠- طه حسين (١٨٨٩-١٩٧٤) :

ولد طه حسين في مدينة مغاغة في صعيد مصر ، وكان والده شيخاً رقيق الحال معيلاً لأسرة كبيرة . فقد طه حسين بصره وهو ما زال طفلاً صغيراً في الثالثة من عمره عقب علة أصابته ، فوجهه أبوه إلى الكتاب في ذلك الوقت ، وحفظ القرآن الكريم وهو في التاسعة وحفظ بعدها ألفية ابن مالك في النحو والصرف . وفي عام ١٩٠٢ غادر القرية مع أخيه إلى القاهرة فحفظ الأصول الأدبية وعلومها وعلوم القرآن الكريم والشريعة في الأزهر الشريف ، وتلقى دروس الأدب والفقه والمنطق .

ثم بدأ بتعلم اللغة الفرنسية وهو ما زال طالباً في الأزهر في مدرسة "ليلية" التي كانت تعطي دروساً بالفرنسية ، وفي خلال خمسة أو ستة أشهر استطاع طه حسين أن يلم بالغة الفرنسية . تردد بين الأزهر والجامعة المصرية القديمة ففرض في ثلاثه أعوام وكان يأخذ في الأزهر علوم الدين واللغة العربية وثقافة القدماء ، ويأخذ في الجامعة المصرية العلوم الحديثة والنقد والأدب ، وهو يعد أول من نال درجة الدكتوراه من الجامعة المصرية القديمة ، وطلبت الجامعة من الخديوي أن يستقبل الشيخ الكفيف ليشجعه ويكرمه فاستجاب الخديوي لذلك .

سافر عام ١٩١٤ إلى فرنسا ليدرس ويكمل تحصيله العلمي ، وهناك تعرف على فرنسيه تدعى سوزان ، كانت بمدرسة المعلمات وساعدته هذه الفتاه في دروسه مساعدة كبيرة ، ثم تزوجا فيما بعد وكانت كما يقول : " نوراً بعد ظلمه ونعمة بعد بؤس " ، واستطاع بمعونة زوجته من الحصول على درجة الدكتوراه في علم الاجتماع ، و يعد الدكتور طه حسين عميداً للأدب العربي حيث أكثر من الكتابة حوله وأجاد ، وصار عميداً لمجمع اللغة العربية . وله مؤلفات زادت على الأربعين ومنها : قادة الفكر ، حديث الأربعاء ، والأيام وغيرها ، وأسس العديد من الجامعات كعين شمس والإسكندرية التي تولى إدارتها عام ١٩٤٢ ، وعُين أول وزير للمعارف في مصر عام ١٩٥٠ ، وقد نادي بالتعليم المجاني (مجموعه ١٩٩٠ : ١٠٥) .

١١- أحمد ياسين (١٩٣٨ - ٢٠٠٤) :

ولد في قرية الجورة جنوب مدينة غزة ، وتوفي والده وهو دون الثالثة ، وعندما حلت نكبة عام ١٩٤٨ لجأت أسرته إلى مخيم الشاطئ في غزة حيث درس حتى أكمل الثانوية عام ١٩٥٨ ، وسعى إلى الالتحاق بجامعة القاهرة وحصل على القبول ، ولكن الظروف السياسية حالت دون دراسته فيها ، فسعى إلى تنمية ثقافته بنفسه في مختلف الميادين الدينية واللغوية والسياسية والاجتماعية والاقتصادية.

أمّا محنته مع إعاقة الشلل فقد بدأت عام ١٩٥٢ حين كان يمارس مع أصدقائه الرياضة الشاقة ، وسقط على رأسه مما أدى إلى اختلال وانحراف فقرات عنقه والتي أثرت على الحبل الشوكي مما سبب شللاً جزئياً للجسم كله أخذ تأثيره يزداد عاماً بعد عام حيث صار يسير على أصابع قدميه ، وينتقل بصعوبة بالغة ويتعثر ، وتصلبت أصابع يديه فلم يستطع إمساك القلم إلا بصعوبة ، وعانى من التواء في كتفه. وبعد بروز هذه الآثار المؤلمة حدث تغير هام في حياة الشاب ، فقد أصبح جاداً في حياته ودراسته وازدادت ملازمته للمسجد وحرصه على التزام الشرع الإسلامي ، وبعد انتهاء دراسته تقدم للتدريس في المدارس الحكومية حيث عمل مدرساً للشرعية الإسلامية واللغة العربية ، واجتذبت صفاته وأخلاقه الطلاب إليه ، وكسب مودة واحترام العاملين والإداريين وأولياء الأمور خاصة أنه كان يجمع الطلاب في المسجد بعد صلاة العصر ليكمل ما فاتهم من دروسهم أو صعب عليهم كما تميز أحمد ياسين آنذاك بمواقفه المتميزة الدالة على عمق الإيمان والوطنية المخلصة مثل سعيه إلى محاربة وسائل الفساد الخلفي والأفكار الهدامة في منطقتة.

أخذ الشيخ يوجه الطلاب إلى المسجد ، وأقام مجموعات تمارس مختلف النشاطات البناءة وأشرف على متابعتهم من خلال الدروس والاجتماعات والمسابقات والرحلات ولما تعرضت الحركة الإسلامية للبطش عام ١٩٦٦ ، أعتقل الشيخ وأخذ عليه تعهداً بالألا يخطب أو يدرّس ولكن الناس رفضوا هذا القرار وبقي يدعو إلى الإسلام ويصل الناس به ويجاهد بكل ما يستطيع في سبيل الله ، وضاعف من جهوده بعد الاحتلال عام ١٩٦٧ حتى غدا أشهر خطيب عرفه قطاع غزة لقوة حجته وجسارته في قول الحق إضافة إلى تشكيله لجان تكافل اجتماعية تسعى إلى قضاء حاجات الفقراء في مختلف المناطق.

أحيل إلى التقاعد أوائل السبعينيات بدعوى عدم صلاحيته للتدريس ، فتفرغ للعمل الإسلامي ، وتوسع في دعوته ونشاطه ليشمل المناطق المحتلة عام ١٩٤٨ كما سعى إلى إقامة المجمع الإسلامي للقيام بنشاطات متكاملة دينياً وصحياً وفكرياً ورياضياً وسياسياً كما كان له أثر بارز في تطوير ونهضة الجامعة الإسلامية بغزة .وفي عام ١٩٨٣ اعتقل بتهمة تأسيس ورئاسة حركة إسلامية تدعى حماس تهدف إلى تدمير دولة إسرائيل وإقامة دولة إسلامية مكانها واتهم بحيازة أسلحة ، ولما سئل عما سيفعله رجل مشلول مقعد قال " هو رجل مشلول ولكن عنده عقلٌ ولسانٌ ليسا مشلولين ولا مقعدين " ؛ولذلك قضى بسجنه ثلاثة عشر عاما ولكن الله مَنَّ عليه بإطلاق سراحه في عملية تبادل الأسرى عام ١٩٨٥ . (شواهين وآخرون ، ٢٠١٠ : ٢٣٩) .

وقامت الانتفاضة المباركة في أرض فلسطين ، وكان لتوجيهاته ونداءاته أكبر الأثر فيها والعجيب أن السلطات الإسرائيلية طلبت من أحمد ياسين أن يصدر قراراً بوقف الانتفاضة وقالوا "انه الموجه الحقيقي لها والدافع وراءها والأب الروحي للقائمين عليها" . (شواهين وآخرون ، ٢٠١٠ : ٢٤٠) .

ورغم الشلل الذي زحف حتى استولى على جسد الشيخ كله ، فإنه على كرسيه لم يكد يترك مسجداً أو نادياً أو جمعية إلا كان له فيها صوت حتى أصبحت حركته رمزاً للكفاح ودرباً للجهاد لتحرير الأرض والإنسان ، فأقدمت السلطات الإسرائيلية على اعتقاله مرة أخرى عام ١٩٨٩ وتعذيبه رغم إعاقته ، وكالت له عددا لا يحصى من التهم ، وبعدها أطلق سراحه مرة أخرى فتابع رسالته حتى يوم اغتياله (شواهين وآخرون ، ٢٠١٠ : ٢٤١) .

١٢- ناصر موسى :

كُفَّ بصره في فترة مبكرة من حياته حين كان في العام الأول من عمره نتيجة إصابته بمرض شائع في تلك الفترة مع عجز الإمكانات الطبية آنذاك ، وحين حاول الالتحاق بمدرسة القرية لأول مرة رفضوا قبوله بحجة أن للمكفوفين معهدا في الرياض . وقد تهيأ للالتحاق بهذا المعهد وأبدى تفوقاً واضحاً معتمداً على نفسه ، وأنهى المرحلتين المتوسطة والثانوية بنجاح باهر وبعد تخرجه من معهد النور للمكفوفين في الرياض تهيأت له بعثة دراسية إلى الولايات المتحدة الأمريكية ، وبذل هناك جهداً مضاعفاً وأبدى حماساً منقطع النظير في التحضير للدروس والمشاركة فيها .

و عاد بعد حصوله على درجة الدكتوراه ليتسلم منصباً مهماً يعطي فيه من عمله ونبوغه وبيسر سبيل المعرفة للأجيال (الصوفي , ١٩٨٩ : ٢١) , ويعمل مشرفاً عاماً للتعليم الخاص بوزارة المعارف بالمملكة العربية السعودية ورئيساً للأمانة العامة في السعودية.

١٣- مازن الخياط :

يعتبر أشهر أطباء مستشفى الملك فيصل التخصصي في الرياض ، أصيب بشلل سفلي كامل نتيجة إصابة عموده الفقري إثر حادث مروري ، عاد بعد علاج طويل في ألمانيا ليعيش حياته الطبيعية دون شعور بالإعاقة سواء في البيت أو في العيادة يؤدي واجباته الاجتماعية على أكمل وجه ، ويستقبل مرضاه بابتسامة الرضا والإيمان بأن الله تعالى أعلم بمصالح عبادة وفي المستشفى يقوم بإجراء عملياته الجراحية وهو على الكرسي المتحرك بكل يسر وسعادة . يقول الدكتور الخياط "أني لا أعد نفسي معاقاً ما دمت أقوم بعملتي على خير وجه وأعيش حياتي مع أسرتي وأصدقائي كما أحب" (صوفي , ١٩٨٩ : ٢٣) .

١٤- خلدون سنجاب :

لم يمنع الشلل الرباعي الشاب السوري خلدون سنجاب من تحقيق تميز في عالم البرمجيات رغم اقتصره على تحريك لسانه فقط استطاع عبر هذا العضو الذي يستخدم عادة لتناول الطعام والكلام فقط، أن يكتب ويبرمج ويستخدم الانترنت وجميع أشكال التواصل الممكنة مع الآخرين حتى غدا معجزة بشرية تبين حجم الطاقات الكامنة لدى الإنسان.

لكن هذه الإعاقة المستديمة لم تمنع خلدون من تنمية معارفه في البرمجة خصوصاً أن عام إصابته ١٩٩٤ هو نفسه عام انتسابه إلى كلية الهندسة الإلكترونية في جامعة دمشق نظراً لتعلقه بالإلكترونيات والحاسوب ؛ تعلم وهو راقد في سرير المرض برمجة الكمبيوتر ثلاثية الأبعاد، بعد أن أهده أصدقاؤه أهمها. وكان يقرأ مستعيناً بأداة لحمل الكتب صنعها أحد أصدقائه والذي صنع له عدة أجهزة أخرى مفيدة حيث يقول سنجاب " تطورت علاقتي مع العالم الخارجي بعد حصولي على اتصال بالانترنت، فأصبح لدي أصدقاء في شتى أصقاع المعمورة والكثير منهم لم يروني إلا بالصور. كما أن موقعي على الشبكة غدا وسيلة فعالة للتواصل مع الآخرين "

يعمل خلدون منذ تشرين أول ١٩٩٩ وحتى الآن في شركة تايجر برودكشن (Tiger Production) وهي الفرع البرمجي لشركة ينغ فيوتشر (Young Future) وهي الشركة الإعلامية

والترفيهية والتعليمية للأطفال التابعة لقناة سبيس تون (Spaceton) الفضائية . وبسبب إعاقته لم يكن خلدون قادراً على استخدام لوحة المفاتيح أو الفأرة ؛ ولذلك كان يتواصل مع الحاسوب من خلال موظفة تطبق ما يلقنها إياه وكان يرى النتائج باستخدام شاشة عرض موضوعة إلى جانبه ، غير أن التحول الكبير في حياته كان من خلال قيام أحد أصدقائه بصناعة فأرة ليستخدمها بشفته السفلى ولسانه فأصبح يتواصل مع الحاسوب بنفسه للمرة الأولى ، وباستخدام تطبيقه الخاص بلوحة المفاتيح الفعلية أصبح قادراً على الكتابة باستخدام الفأرة.

ومن أهم أعماله : مكتبة برمجية تستخدم لتصنيع تطبيقات رسومات ثلاثية الأبعاد لالتقاط حركة الشخصيات وألعاب ثنائية وثلاثية الأبعاد، ومن اختراعاته لوحة مفاتيح للكتابة باستخدام الفأرة، تطبيق لتعليم الصلوات الإسلامية، ومكتبة برمجية تستخدم لحساب مواقيت الصلاة .(شواهين وآخرون ، ٢٠١٠ : ٢٤٥).

١٥- عمار الشريعي :

ولد عمار الشريعي في سمالوط - محافظة المنيا بصعيد مصر في ١٦ نيسان عام ١٩٤٨ . تلقى تعليمه الابتدائي والثانوي في مدرسة طه حسين الثانوية للمكفوفين بالقاهرة حيث تخرج فيها عام ١٩٦٦ والتحق بكلية الآداب قسم اللغة الإنجليزية بجامعة عين شمس والتي تخرج فيها عام ١٩٧٠ . تلقى علومه الموسيقية ودرس التأليف الموسيقي عن طريق مدرسة هادلي سكول الأمريكية لتعليم المكفوفين بالمراسلة ، كما تلقى علوم الموسيقى الشرقية على يد مجموعة من الأساتذة الكبار بمدرسته الثانوية في إطار برنامج مكثف أعدته وزارة التربية والتعليم خصيصاً للطلبة المكفوفين الراغبين في دراسة الموسيقى. والتحق فترة وجيزة بالأكاديمية الملكية البريطانية للموسيقى .

يعتبر عمار الشريعي موسيقاراً ومؤلفاً وناقداً مصرياً شهيراً. له علامات وبصمات في الموسيقى الآلية والغنائية المصرية، بالإضافة إلى الموسيقى التصويرية للكثير من الأفلام والمسلسلات التليفزيونية، ورغم أنه كفيف البصر، إلا أنه نبغ في الموسيقى، حتى أصبح من عمالقة المؤلفين الموسيقيين المصريين، وله برنامج إذاعي شهير اسمه "غواص في بحر النغم" بالإضافة إلى برنامج تليفزيوني على قناة دريم يسمى برنامج "سهرة شريعي".

أتقن العزف على آلات البيانو والأكورديون والعود ثم أخيراً الكي - بورد خلال فترة دراسته، وعمل عازفاً لآلة الأكورديون في عدد من الفرق الموسيقية التي كانت منتشرة في

مصر آنذاك، ثم تحول إلى الكي - بورد " الأورج " حيث بزغ نجمه فيها كواحد من أبرع عازفي جيله، واعتبر نموذجاً جديداً في تحدى الإعاقة نظراً لصعوبة وتعقيد هذه الآلة واعتمادها بدرجة كبيرة على الإبصار .

تولى منذ عام ١٩٩١ وحتى عام ٢٠٠٣ وضع الموسيقى والألحان لاحتفاليات أكتوبر التي تقيمها القوات المسلحة المصرية بالتعاون مع وزارة الإعلام والتي تعتبر ذروة احتفالات جمهورية مصر العربية بانتصارات أكتوبر وقد تناولت أعماله العديد من الرسائل العلمية لدرجتي الماجستير والدكتوراه في المعاهد والكليات الموسيقية شملت كلية التربية الموسيقية، جامعة حلوان، وكلية التربية النوعية، جامعة القاهرة، ومعهد الموسيقى العربية بأكاديمية الفنون وجامعة السوربون بفرنسا. وحصل على وسام التكريم من الدرجة الأولى من السلطان قابوس بن سعيد سلطنة عمان عام ١٩٩٢ ووسام التكريم من الدرجة الأولى من الملك عبد الله الثاني بن الحسين - ملك المملكة الأردنية الهاشمية إضافة إلى جائزة الدولة للتفوق في الفنون من المجلس الأعلى للثقافة عام ٢٠٠٥. (شواهين وآخرون ، ٢٠١٠ : ٢٣٦).

١٦- عبد الرحمن أبو ملحم :

ولد في جرش عام ١٩٥٨ حيث تلقى دراسته الابتدائية والإعدادية والثانوية. درس بعدها اللغة الانجليزية وآدابها في جامعة اليرموك وحصل على درجة البكالوريوس عام ١٩٨٠ وهو نفس العام الذي فقد فيه بصره بسبب إصابته بالتهاب الشبكية الصباغي . سافر إلى الولايات المتحدة الأمريكية عام ١٩٨٤ حيث حصل على درجة الماجستير في اللغة الانجليزية عام ١٩٨٧ ودرجة الدكتوراه في اللغة الانجليزية أيضا عام ١٩٩٢ من جامعة Texas A&M University وتخرج فيها بتفوق مع درجة الشرف.

درّس بعدها اللغة الانجليزية وآدابها في عدد من الجامعات الأمريكية في ولاية تكساس منذ حصوله على درجة الدكتوراه وحتى عام ٢٠٠١ حيث عاد إلى الأردن ليعمل أستاذاً للغة الانجليزية وآدابها في جامعة البلقاء التطبيقية حيث يعمل الآن . ويُعزي الدكتور عبد الرحمن سر نجاحه بعد التوفيق من الله- سبحانه وتعالى- إلى الإرادة والتصميم والدعم المعنوي المتواصل والتشجيع منقطع النظير الذي تلقاه ولا يزال من أسرته وخاصة من والدته التي وقفت بجانبه منذ بداية المشوار دون كلل أو ملل (مقابلة شخصية في جامعة البلقاء التطبيقية: ١٠صباحا).

وبهذا نعتبر أن للأسرة دوراً كبيراً في حياة الشخص المعوق مما يجعل حياته منتجة وذات مغزى وهدف دون أن ننسى إرادته وتصميمه على المواجهة ونلاحظ أن الإعاقة لا تشكل بحد ذاتها عائقاً يحول دون الوصول إلى أعلى مراكز المسؤولية بغض النظر عن نوعها، فكل شخص يستطيع أن يتقدم وأن يكون أهلاً للمسؤولية التي توكل إليه ، وكل هذا يؤكد على وجوب تمتع الشخص المعوق بحق تولي الوظائف على اختلافها . وإذا علمنا أن العلم في تقدم مستمر، وأن الوسائل المعينة لمختلف أنواع الإعاقات تجعل التركيز على جنس الإعاقة غير ذي بال ، وعندما يكون الشخص المعوق مؤهلاً تأهيلاً سليماً ، وتتوافر النوايا الحسنة لدى الآخرين فإنه يصبح أهلاً لما يسند إليه. وقد ذكرنا أشخاصاً ممن افقدهم الله "عز وجل" ما انعم به على سواهم غير أنهم استطاعوا بعزمهم وإرادتهم أن يسجلوا صفحات مشرقة في تاريخ البشرية وان يكونوا رواداً وعظماء بين أبناء جنسهم مؤكدين على أن الشخص المعوق "إنساناً عاجزاً" من ناحية ، غير انه طبيعي في باقي النواحي وبمقدوره أن يتأهل في استيعاب إعاقته وتفعل إمكانياته الأخرى وتوظيف طاقاته الكامنة ، فيتفوق بعزمه وتصميمه على كثير من غير المعوقين . فالإنسان قادر على الانتصار ولا شئ يثنيه عن هدفه بشرط أن يتكيف ويقتنع بما هو فيه إضافة إلى تصميمه وتفأؤله بالغد الآتي على اعتبار أن الشخص الحقيقي هو الذي يصنع ظروفه وليس ذلك الذي يزرع تحت ظروفه.

الفصل الثالث

٣ . المعوقون والتشغيل في الأردن

في عالم اليوم يقاس رقي الأمم وتقدم مجتمعاتها بما توليه من اهتمام وعناية لمواطنيها من المعوقين. فالحفاظ على حقوقهم وتعزيز حصولها ببسر وعدالة يشكلان معيار التقدم والنهوض الذي تعيشه الأمة ، وتحمل في ذات الوقت التعبير الحقيقي عن مستوى الاهتمام بالإنسان وحق تكريمه كمواطن ، وكمورد منتج في الاقتصاد الوطني.

وقد شهد العالم خلال العقود الأخيرة تطوراً ملموساً في التعامل مع العديد من القضايا الهامة التي تهدف إلى تحسين أسباب الحياة الإنسانية وتنظيم المسؤولية العالمية في مواجهة مشكلات الفقر والديمقراطية وحقوق الإنسان والمساواة مما يؤدي إلى الاستقرار وتعزيز البناء الاجتماعي والاقتصادي للمجتمعات ، وأفاد هذا التطور واحدة من القضايا الهامة ألا وهي قضية الإعاقة والمعوقين ، وساهم ذلك في اهتمام الباحثين في هذه القضية لما لها من أثر على برامج التنمية الوطنية التي لا يمكن بأي حال من الأحوال إهمالها.

لقد حقق الأردن خلال العقود الماضية تقدماً ملموساً في مؤشرات تنمية الموارد البشرية للمعوقين حسب مؤشرات معتمدة لهذه الغاية من خلال حرصه والتزامه بالتشريعات والسياسات التي تحفظ للمعوقين حقهم بحياة كريمة ، ومن خلال التوسع الكمي والتطور النوعي في الخدمات التعليمية والصحية والاجتماعية التي تمكنهم من الاعتماد على أنفسهم والدمج في حياة المجتمع العصرية . ومع شهود السنوات الأخيرة اهتماماً ملحوظاً بقضية الإعاقة في الأردن وبالرغم من أن هناك جهوداً بُذلت في بداية السبعينيات ، إلا أن العمل الجاد والهادف قد بدأ بخطى وطيدة مع إعلان السنة الدولية للمعوقين عام ١٩٨١ التي تبنتها الجمعية العامة للأمم المتحدة ودعت الدول الأعضاء إلى إيلاء قضية الإعاقة الاهتمام الذي تستحقه ، وركزت ضمن توصياتها على الجوانب التالية :

- أ- الحد من الإعاقة.
- ب- إعطاء المعوقين الحقوق والفرص المتساوية مع غيرهم.
- ج- تأمين التكنولوجيا المناسبة لاستخدامات المعوقين.
- د- تقديم المساعدات الفنية في مجال الإعاقة للدول النامية.
- هـ- متابعة الأعمال والنشاطات التي تقوم بها الدول كافة خلال هذا العام.

وقد تركز الغرض من هذا الإعلان في إثارة قضية الإعاقة وإعطائها العناية التي تستحقها والتفت الجهود الحكومية وغير الحكومية المتمثلة بالقطاع التطوعي لهذه القضية التي أصبحت تشكل ضغطاً اجتماعياً متزايداً. وزاد اهتمام الأردن بحقوق المعوقين بُعيد المصادقة على الاتفاقية الدولية لحماية وتعزيز حقوق المعوقين ، إذ كان في قائمة الدول العشرين الأولى التي اتخذت هذه الخطوة. وعلى أثر ذلك شغل الأردن مقعداً في اللجنة الدولية لحقوق المعوقين التابعة للأمم المتحدة والمعنية برصد ومتابعة تنفيذ أحكام الاتفاقية الدولية للمعوقين.

وتفعيلاً لأحكام المادة ٣٣ من الاتفاقية التي توجب على المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان متابعة الرصد على المستوى الوطني ، يقوم المركز الوطني لحقوق الإنسان بهذه المهمة ضمن فريق مؤلف من خبراء في مجال الإعاقة تشكّل خصيصاً لهذه الغاية . يناط بهذا الفريق متابعة تنفيذ الاتفاقية ومراقبة مدى التزام المؤسسات والأفراد بنصوصها ، وتوجيه خطابات إلى الجهات والمؤسسات التي لا تلتزم ببند الاتفاقية للفت نظرها ومطالبتها بالتقيد بالاتفاقية.

وتشمل النقاط التي سيركز الفريق عمله عليها الحقوق التعليمية والصحية والعمل والالتزام بكودة Code البناء الخاصة بالمعوقين ، وسُمّلت مناطق المملكة كافة بالفريق لضمان التزام ومنع انتهاك حقوق هذه الشريحة ، وحلّ " قانون حقوق الأشخاص المعوقين رقم ٣١ لسنة ٢٠٠٧ " الذي جاء منسجماً مع أحكام الاتفاقية الدولية الخاصة بهذه الشريحة بدلاً من " قانون رعاية المعوقين رقم ١٢ لسنة ١٩٩٣ ".

الإعاقة لغة : هي مصدر لاسم المفعول معوق ، أصل المادة عوق وعاق عن الشيء يعوقه عوقاً صرفه وحبسه ، ومنه التعويق والإعتياق ، وذلك إذا أراد أمراً فصرفه عنه صارف (ابن منظور ، ١٩٨٩ : ٢٧٩).

لقد عرّف المشرّع الأردني المعوق: أنه كل شخص مصاب بقصور كلي أو جزئي في أي من حواسه أو قدراته الجسمية أو النفسية أو العقلية إلى المدى الذي يحد من إمكانية التعليم أو التأهيل أو العمل بحيث لا يستطيع تلبية متطلبات حياته العادية في ظروف أمثاله من غير المعوقين (قانون رعاية المعوقين رقم ١٢ ، ١٩٩٣ : المادة ٢) . وهو التعريف الذي اعتمد في الأردن في التعداد العام للسكان والمساكن لسنة ٢٠٠٤ ، ويتمشى هذا التعريف مع ما ذهب إليه

إعلان الأمم المتحدة حول المعوقين الذي صدر بتاريخ ١٢/٩/١٩٧٥ الذي عرّف المعوق أنه : الشخص العاجز كلياً عن ضمان حياة شخصية أو اجتماعية أو طبيعية نتيجة نقص خلقي وغير خلقي في قدراته الحسية والفكرية (أصداء المعوقين , ١٩٧٥ : ٢٩) . كما يتماشى مع ما ذهبت إليه منظمة الصحة العالمية في تعريفها للإعاقة بأنها : وجود صعوبة في القيام بعمل يعتبر أساسياً بالنسبة لنشاط الشخص اليومي كالاعتناء بنفسه أو القيام بالنشاط الاجتماعي والاقتصادي الذي يتماشى مع عمر الشخص و دوره الطبيعي في المجتمع (أصداء المعوقين , ١٩٧٥ : ٣٠) .

فالإعاقة وضع يتطلب مجهوداً إضافياً نتيجة الاعتلال أو العجز للشخص مما يُقيد أو يمنع أداء دوراً معتبراً له اعتماداً على عوامل العمر والجنس والمتغيرات الثقافية والاجتماعية الأخرى ؛ فالإعاقة هنا هي توصيف للدور الاجتماعي والاقتصادي للشخص المعتل أو العاجز مقارنة بالآخرين في إطار البيئة والثقافة التي يعيش فيها (داوود , ٢٠٠٦ : ٤١) . فتعتبر الإعاقة في مجملها نتاجاً للنظرة الاجتماعية نحو المعوق ؛ فمشكله الإعاقة لا ترتبط بمحدودية القدرة العقلية أو الجسدية أو الحسية لدى المعوق بل ترتبط بالانعكاس الذي يتركه وجوده لدى الآخرين وحيث أن هذا الشخص يعيش في إطار اجتماعي يؤثر فيه ويتأثر به ويتفاعل معه فمن المفيد التوجه إلى تعديل هذا الواقع بما يسهل إجراءات التأهيل الهادفة إلى تحقيق المشاركة الكاملة والمساواة في الحقوق والواجبات وتطوير مفاهيم صحية للتكيف النفسي والاجتماعي لكل من الشخص المعوق ومجتمعه.

وبشكل محدد فإنه مما تقدم يمكن تصور أن الإعاقة هي تلك الحالة التي تمنع الإنسان من القيام بوظائفه الطبيعية كلياً أو جزئياً أو هي الحالة التي تمنع عضواً أو جهازاً أو أكثر أو جزء من عضو أو أجهزة حيوية في الإنسان من القيام بوظيفته جزئياً أو كلياً . ويواجه التصنيف الدولي للإعاقات الكثير من النقد بسبب إفراطه في التركيز على المنظور المرضي في تحديد العجز وإهماله الواضح لتلك الظروف البيئية المحيطة المؤثرة في تشكيل الإعاقة ويؤدي كثير من العاملين في ميدان تأهيل المعوقين بسبب حصر إجراءات تطبيق هذا التصنيف بالأخصائيين الطبيين المؤهلين والمدربين تحفظاً عليه في إجراءات تشخيص الأمراض , إلا أنه يبقى المرجع الأهم في توصيف الإعاقات وتشخيصها بمنظور علمي أقرب ما يكون إلى الدقة والموضوعية ولا يزال الأداة الأكثر استخداماً على نطاق واسع في مجالات إعادة التأهيل والتعليم والإحصاء

والسياسة والتشريع والديمقراطية (علم السكان) وعلم الاجتماع وعلم الاقتصاد وغيرها من المجالات (داوود , ٢٠٠٦ : ٣٩).

وسيعتمد الباحث لغايات هذه الدراسة تعريف الإعاقة وأنواع الإعاقات كما وردت في تعداد السكان والمساكن لسنة ٢٠٠٤ الصادر عن دائرة الإحصاءات العامة الأردنية باعتباره التعداد الأهم الذي تضمن معلومات أساسية عن الأشخاص المعوقين إضافة إلى انه يتفق في هذا المجال مع ما جاء في " قانون حقوق الأشخاص المعوقين رقم ٣١ لسنة ٢٠٠٧ " الذي عرف الإعاقة على :أنها حالة قصور أو عجز في القدرة الكاملة على إنجاز نشاط بشكل كامل نتيجة لإصابة إحدى الوظائف الأساسية. والمعوق هو كل شخص مصاب بقصور كلي أو جزئي في أي من حواسه أو قدراته الجسمية أو النفسية أو العقلية إلى المدى الذي يحد من إمكانية التعلم أو التأهيل أو العمل بحيث لا يستطيع ممارسة حياته العادية في ظروف أمثاله من غير المعوقين.

أنواع الإعاقات :

أ.إعاقة سمعية و / أو إعاقة نطقية وتشمل: كل أصم وأبكم أو أن يكون معوقاً بأحدهما كل من لا يستطيع سماع الحديث العادي بدرجة مقبولة ولا يستطيع النطق في آن واحد أو من لا يستطيع السماع فقط أو من لا يستطيع النطق فقط ، أي هو شخص فقد حاسة السمع بدرجة كبيرة لا تمكنه من الاعتماد على نفسه لتكوينها وتطويرها.

ب.إعاقة حركية وتشمل: كل من يجد صعوبة كبيرة في التحرك من موضعه بمفرده ، ويحتاج إلى وسيلة معينة لعمل ذلك. ويضاف إلى هذه المجموعة من الإعاقات المبتورة أيديهم أو أرجلهم أي الشخص الذي يعاني من قصور أو عجز جسدي أو حركي يؤثر على فرصة تعلمه أو عمله أو انتقاله.

ج.إعاقة عقلية : تعني كل من لديه قصور في القوى العقلية لدرجة لا يمكن معها ممارسة حياته اليومية والعملية بصورة عادية (ويشمل المنغولي).

د.إعاقة بصرية : تعني كل كفيف أو من لديه ضعف إبصار إلى حد اعتباره كفيفاً لعدم قدرته على التمييز البصري بين الأشياء ، ويندرج تحت هذه الفئة الأشخاص الذين لا يرون إلا بعين واحدة.

ه.إعاقة متعددة : وتعني كل من لديه أكثر من إعاقة مما ذكر سابقاً.

و. الأمراض المزمنة كالأمراض النفسية والروماتزم والشلل الدماغي.

وهناك محاولات جادة لربط حقوقهم واحتياجاتهم بالخطط التنموية للدولة وانجاز العديد من برامج الإعفاءات والتدريب المهني والتشغيل وسواها، حيث أصبح الأردن حريصاً أكثر من قبل على اقتران مناهج تنمية ورعاية المعوقين بالسياسات الاقتصادية والاجتماعية والحزم التنموية والإدارية العامة للوطن ؛ ففضايا الإعاقة أصبحت في الأردن أولوية وطنية إثر توجيهات جلالة الملك عبد الله الثاني بوضع إستراتيجية وطنية للإعاقة تم بموجبها تأسيس المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين كمؤسسة وطنية تعنى بالتخطيط والتنسيق ورسم السياسات والمتابعة والدعم والتمكين لتلك الفئة ويعتبر المجلس المظلة المؤسسية لحركة الإعاقة في الأردن ومرجعيتة رئاسة الوزراء حيث عمل المجلس منذ تأسيسه على دعم المعوقين في مجالات التربية الخاصة و البرامج التعليمية والتدريبية والتشغيلية إضافة إلى برامج التأهيل الجسماني و المجلس بصدد إطلاق معايير للاعتماد الخاص لبرامج الإعاقات العقلية والإنمائية والتشخيص المبكر والتدخل المبكر بالتعاون مع الجهات ذات العلاقة من القطاعين العام والخاص.

وهكذا لم تعد تنمية المعوقين في الأردن وتأمين حقوقهم وتلبية حاجاتهم غائبة في توجهات الحكومة الأردنية ، بل كانت تشكل جزءاً من القاعدة العامة الأساسية التي تتادي بوصول جميع فئات المواطنين وكافة الشرائح الاجتماعية إلى الخدمات الحكومية ومؤسسات المجتمع بعدالة وشفافية دون تمييز.

وقد وضع الأردن نُصب عينيه مسألة الانتقال بالسياسات والبرامج والخدمات الخاص بالمعوقين إلى مواقع ذات أولوية متقدمة في إطار رؤية إستشرافية تستوعب حقوق واحتياجات وطموحات هذه الشريحة من المواطنين ، وزيادة مساهمتهم في الحياة الاقتصادية والاجتماعية للوطن؛ فجاءت هذه الإستراتيجية وثيقة وطنية تلتزم بها مؤسسات الدولة برؤية مستقبلية وأهداف وتدابير وبرامج تحد من الاستمرار في حدوث الإعاقات ، وتضمن للمعوقين حصولهم على حقوقهم وتلبي احتياجاتهم وطموحاتهم سعياً لإحداث نقلة نوعية وتغييرات ايجابية في حياتهم الاقتصادية والاجتماعية.

وقد تحقق على ارض الواقع الكثير من الانجازات والايجابيات للمعوقين في الأردن أهمها صدور قانون رعاية المعوقين الأردني رقم ١٢ لسنة ١٩٩٣ وإطلاق الإستراتيجية الوطنية للمعوقين لسنة ٢٠٠٧ التي انبثق عنها تأسيس المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص

المعوقين وإصدار قانون حقوق الأشخاص المعوقين رقم ٣١ لسنة ٢٠٠٧ خطى بعدها الأردن خطوات واسعة في الاهتمام بموارده البشرية من المعوقين كان حصيلتها عقد المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين المؤتمر الوطني الأول حول الإستراتيجية الوطنية للأشخاص ذوي الإعاقات بتاريخ ٢٣-٢٤/١١/٢٠٠٩.

٣ . ١ . ١ واقع الإعاقات في الأردن

٣ . ١ . ١ المسوحات والإحصاءات والبيانات

لا تتوفر إحصاءات دقيقة عن حجم الإعاقة في الأردن نظراً لصعوبة الاتفاق على تعريف من هم المعوقون أو الذين يمكن أن تشملهم مظلة الإعاقة ، وهناك جهات نظر متعددة حول تحديد حجم المشكلة في الأردن منها ما يستند على التقديرات العالمية لمنظمة الصحة العالمية التي تقدر حجم المشكلة بنسبة تتراوح ما بين ٧-١٠% من المجموع الكلي للسكان في أي مجتمع من مجتمعات العالم. وهناك التقديرات المستندة إلى الإحصاء السكاني العام في الأردن لسنة ٢٠٠٤ التي تشير إلى أن نسبة الإعاقة في المملكة بلغت ١,٢٣% أي ما يقارب ٧٠٠٠٠ شخصاً معوقاً من إجمالي عدد السكان البالغ حينها ٥,٣٥ مليون نسمة ، ويؤكد تقرير البنك الدولي حول الإعاقات في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا أن نسبة المعوقين في الأردن تصل في ادني تقدير إلى ٤-٥% من عدد السكان أي ما يعادل ٣٠٠ ألف شخص (عبد الجواد ، ٢٠٠٩ : ٥) ، ومن الجدير بالذكر أنه لو تم احتساب عدد العائلات المتأثرة قد يصل عدد الأشخاص المتأثرين بالإعاقة إلى أكثر من ذلك بكثير.

وقد بدأت دائرة الإحصاءات العامة الأردنية بجمع بيانات الإعاقات من خلال المسوحات والتعدادات التي تجريها ، فقد أجرت الدائرة مسحاً متخصصاً عن المعوقين في الأردن عام ١٩٨٣ تم فيه جمع بيانات عن الخصائص الاجتماعية والديموغرافية والاقتصادية لهؤلاء الأشخاص بالإضافة إلى أسئلة عن الإعاقة ، إلا أن النتائج بينت أن نسبة المعوقين متدنية ؛ وربما يعود السبب إلى عدم الإدلاء بالبيانات الدقيقة عن الإعاقات وكون هذا المسح قد جُمعت بياناته في الوقت الذي أجرت فيه الدائرة التعداد الزراعي في تلك السنة إضافة إلى انه من الممكن أن الأسرة لم تدل بالبيانات الدقيقة والصحيحة خجلاً من وجود شخص معوق لديها.

أما مسح العمالة والبطالة والعائدين والفقير لعام ١٩٩١ فقد تضمن أسئلة محددة عن المعوقين من حيث نوع الإعاقة وعددها ودرجة القرابة بين الأم والأب لهؤلاء المعوقين ، وفي تعدادي السكان والمساكن لعامي ١٩٩٤ و ٢٠٠٤ جمعت بيانات عن الإعاقات ؛ ففي تعداد عام ١٩٩٤ أضيفت أسئلة محددة إلى استمارة التعداد ، ونظرا لطول الاستمارة في التعداد فقد اقتصرَت الأسئلة على نوع الإعاقة فقط ، وشمل تعداد عام ٢٠٠٤ أسئلة مفصلة أكثر حول نوع الإعاقة وشدتها ودرجة القرابة ومدى استعمال الفرد للمعينات أو الأدوات المساعدة ومدى استفادة المعوق من خدمات التربية الخاصة والتأهيل مما يساعد في إعطاء صُنَّاع القرار مؤشراً عاماً حول تركيز المعوقين في سائر أنحاء المملكة ، وقد قرر المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين - الذي تأسس بموجب قانون حقوق الأشخاص المعوقين رقم ٣١ لسنة ٢٠٠٧ - إنشاء بنك للمعلومات حول الإعاقة.

وتمكن المسوح والتعدادات السكانية التي تم تنفيذها من ربط بيانات المعوقين مع جميع البيانات الأخرى في الاستمارة كالجنس والعمر والتعليم والنشاط الاقتصادي (التعداد العام للسكان والمساكن ، ٢٠٠٤ : ٣) . وقد ورد في تقرير التنمية البشرية الأردني لسنة ٢٠٠٤ ما يلي :

أ. المؤشرات التنموية : يتألف الأردن من ١٢ محافظة ويظل التفاوت التنموي بين المحافظات من المصاعب التي تواجه تعزيز العدالة الاجتماعية ؛ إذ يستفيد ٢,٠٢ مليون مواطننا يعيشون في عمان من أعلى مؤشرات التنمية البشرية والذي يُعزى بشكل كبير إلى المعدل المرتفع لمتوسط دخل الفرد البالغ ١٩٥٨ دولاراً بالمقارنة مع المتوسط الوطني البالغ ١٢٩٥ دولاراً ، ويظل الوضع التنموي في كل من معان والمفرق والطفيلة ضعيفاً نسبياً.

ب. التحدي السكاني : إن الوضع السكاني الأردني يظهر تحدياً مستمراً ؛ فهناك تقريباً ٧٠% من السكان تحت سن ٢٩ عاماً مما يتطلب بالضرورة استثمار موارد هامة في التربية والتعليم والخدمات الصحية وسيكون، التحدي الأكبر هو خلق فرص عمل لمواجهة ٤٠٠٠٠ شخصاً إضافياً يدخلون إلى سوق العمل سنوياً وكذلك توفير وظائف للعاطلين عن العمل (تقرير التنمية البشرية الأردني ، ٢٠٠٤ : ٢).

ج. التخفيف من الفقر : يشير مسح إنفاق القطاع العائلي والدخل لعام ١٩٩٧ إلى أن ١١,٧% من سكان الأردن يعيشون تحت خط الفقر ، وقد جابهت الحكومة حاجة الفقراء من خلال تطبيق

مبادرات تمت بناءً على توصيات إستراتيجية التخفيف من الفقر الأردنية وأبرزها إصلاح برامج المعونات النقدية في صندوق المعونة الوطنية مما يساعد على إيصال المنافع بصورة أكفأ وأكثر فاعلية مع تكاليف مخفضة على معاملات الفقراء.

وللتدريب المهني دور محوري في نجاح المساعدة تجاه التخفيف من الفقر من خلال العمل، ولكن المطلوب هو أن يوضع استثمار كبير من أجل أن تبني البرامج التدريبية المهارات التي يطلبها سوق العمالة الناشئ (تقرير التنمية البشرية الأردني، ٢٠٠٤: ٥).

وفي كثير من الحالات التي دُرست من قبل فريق البحث المعد لتقرير التنمية البشرية الأردنية لعام ٢٠٠٤ وجد أن هناك صلة واضحة بين الإعاقة والفقر؛ إذ تفرض الإعاقة ضغوطاً إضافية على الأسر، فتفتقر الأسرة التي لديها أطفال معوقين إلى إمكانية الوصول إلى تسهيلات وموارد ملائمة (تقرير التنمية البشرية الأردني، ٢٠٠٤: ٥٧)، وتطبق تعليمات صندوق المعونة الوطنية على الأسر الفقيرة التي لديها أشخاص معوقون، ولكن الأحقية تعتمد على تقارير طبية تُثبت نسبة عجز لا تقل عن ٧٠% مما ترك أعداداً كبيرة من المعوقين بلا معونة.

وقد قامت وزارة التنمية الاجتماعية بالتعاون مع المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين ووزارة الصحة عام ٢٠٠٧ بإجراء مسح تشخيص لحالات الإعاقة في كافة محافظات المملكة عدا محافظة العاصمة، حيث تشير بيانات المسح إلى أن عدد المعوقين بلغ ٢٥١٤٣ حالة بنسبة ٥% من عدد السكان لعام ٢٠٠٧. وقامت وزارة التربية والتعليم وبرنامج التأهيل المجتمعي التابع للجنة العليا لإدارة مشاريع المعوقين في الأردن ومركز الأمير الحسن للتشخيص المبكر للإعاقات بإجراء مسح تربوي شامل لكافة محافظات المملكة ما عدا محافظة العاصمة للطلبة من الصف الأول وحتى الصف الرابع، ولم يصدر عن الوزارة تقريراً متكاملاً يبين نتائج هذا المسح ونسبة الطلبة المعوقين إلى الطلبة غير المعوقين.

ويشير تقرير وزارة الصحة إلى أن مركز تشخيص الإعاقات يقوم بتشخيص الحالات من الولادة ولغاية عمر ١٨ سنة، وقد تم تشخيص ما يقارب ٤٠ ألف حالة منذ تأسيسه، وتشير بيانات مديرية شؤون المعوقين في وزارة التنمية الاجتماعية إلى أن عدد الحالات التي تم تشخيصها في مركز الكشف المبكر عن الإعاقات والتأهيل المجتمعي في منطقة تل المنطح /

لواء دير علا ومركز الكشف المبكر عن الإعاقات في منطقة حطين / لواء الرصيفة بلغ ٢٩٤١ حالة خلال الأعوام (٢٠٠٧-٢٠٠٩). وقام مركز الأمير الحسن للتشخيص المبكر للإعاقات بتشخيص ما مجموعه ١٩٢٩ حالة منذ عام ٢٠٠٢ وحتى ٢٠٠٨ (عبد الجواد ، ٢٠٠٩ : ٦) ولم يصدر تقرير عن اللجان اللوائية التابعة لوزارة الصحة بعدد الحالات التي تم تشخيصها ممن أعمارهم تزيد عن ١٨ عاماً ، علماً بان الأشخاص الذين تعرضوا للإعاقة وأعمارهم تزيد عن ١٨ سنة لا يمكن إحصاؤهم إلا عن طريق هذه اللجان. بدأ المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين في تنفيذ مشروع توحيد البيانات الخاصة بالأشخاص المعوقين حيث سلّم الحالات المسجلة في السجل الوطني الذي نُفذ بالتعاون مع وزارة التنمية الاجتماعية إلى الهيئة التنسيقية للتكافل الاجتماعي التي قامت بإدخال ٨٠٠٠ حالة تقريباً إلى قاعدة بياناتها والعمل جارٍ على إدخال بقية البيانات . كما بدأ المجلس في مشروع حصر أعداد المعوقين المخدمين في الجمعيات والمؤسسات والمراكز الخاصة بالإعاقة ، وبدأ في إرساء قواعد بنك معلومات وطني يتضمن البيانات الكاملة عن المعوقين ونوع الخدمات المقدمة لهم وبدأ في إجراء المسرحات الميدانية الشاملة (بيت لبيت) بالتعاون مع الجمعيات المحلية . وقام برنامج التأهيل المجتمعي التابع للمجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين بالتعاون مع منظمة هانديكاب انترناشيونال (Handicap International) (منظمة بريطانية تهتم بشؤون المعوقين ومكتبها الإقليمي في عمان) وجمعية سيدات الضليل بإجراء مسح في منطقة الضليل (بيت لبيت) حيث بلغت نسبة الأشخاص المعوقين في المنطقة ٤,٨% ، وسيقوم المجلس بإجراء مسح مماثل في كل من عجلون والوسطية والمزار الجنوبي والأغوار الجنوبية والرويشد خلال العام ٢٠١٠ (عبد الجواد ، ٢٠٠٩ : ٦) تمهيداً لمسح بقية مناطق المملكة.

ولا يوجد أرقام دقيقة نتناول مستوى تشغيل المعوقين في الأردن ، وأن الأرقام المتوافرة حول نسبة المعوقين الذين يشتغلون تستند في معظمها على نتائج التعداد السكاني والمسكن لعام ٢٠٠٤ ؛ الذي لم تفر بصحته أي جهة ذات علاقة بالمعوقين في الأردن والذي أشار إلى أن نسبة المعوقين المشتغلين شكلوا ما نسبة ١,٢% من مجمل المعوقين الذين تم رصدتهم في التعداد المذكور وكان أغلبهم من فئة الإعاقة الحركية والإعاقة السمعية / النطقية ، وهناك تدن شديد في مستويات تشغيل الأشخاص المعوقين في القطاعين العام والخاص وإن كانت معدلات تشغيل الأشخاص المعوقين في القطاع الحكومي أعلى منها في القطاع الخاص ؛ إذ تقارب نسبة تشغيلهم في القطاع العام سواء كانت وزارات أو مؤسسات مستقلة أو بلديات أو جامعات رسميه

١% في أحسن الأحوال أما في القطاع الخاص فمستوى تشغيلاً للأشخاص المعوقين يكاد لا يذكر ، وهي اقل بكثير مما نصت عليه القوانين الاردنية (الفينيق ،٢٠١٠:١٣).

٣ . ١ . ٢ عوامل تباين نسبة المعوقين في الأردن

يعود التباين بين النسبة العالمية للمعوقين والنسبة الوطنية المعلنة للمعوقين لعدة عوامل أهمها :

أولاً: الاختلاف حول تعريف الإعاقة المعتمدة.

ثانياً: الميل الاجتماعي لإخفاء الإعاقة ووجود عدد من المعوقين غير المشخصين.

ثالثاً: غياب آلية وطنية لتوحيد بيانات المعوقين المشخصين لدى الجهات المختلفة وتسجيلهم.

رابعاً: عدم صدور تقارير دورية عن مراكز التشخيص في المملكة.

خامساً: عدم وجود معايير معتمدة للتشخيص .

سادساً: عدم وجود جهة رقابية وطنية على مراكز التشخيص في المملكة.

سابعاً: إغفال إدراج العدد الكبير من الأشخاص المعوقين المسجلين لدى الجمعيات والمؤسسات

والمراكز الخاصة بالإعاقة ضمن سجل وطني موحد.

٣ . ٢ حجم الإعاقات في الأردن وتوزيعها

أجرت دائرة الإحصاءات العامة الأردنية إحصاءها الرابع في عام ١٩٩٤ حيث دمج

الإحصاء السكاني وإحصاء المساكن معاً ، وقد جمعت البيانات حول المباني والوحدات السكنية

وبلغ عدد السكان حينها ٤,١٣٩,٥٠٠ نسمة ، ولم يخرج التعداد بنتائج دقيقة حول الإعاقة بسبب

حقيقة أن المسح لم يشمل التشخيص الطبي كما أن هناك نزوعاً اجتماعياً بعدم الإعلان عن

وجود أشخاص معوقين في الأسرة ، وإن أعداد المعوقين في الأردن حسب نتائج دراسة السجل

الوطني التي طالت ٧ محافظات بينت أنهم يشكلون نسبة اقل من ٤,١% من إجمالي عدد السكان

حيث اتفق مع هذه النتيجة "مسح الأسرة متعدد الأهداف" الذي أجرته دائرة الإحصاءات العامة

عام ٢٠٠٣.

وبينت نتائج تعداد السكان والمساكن لسنة ٢٠٠٤ أن المعوقين يشكلون ما نسبته

١,٢٣% من مجموع السكان البالغ حينها ٥,٣ مليون نسبة ؛ منهم ٦,٦% ذكور و ٣٩,٤%

إناث ، وتشير نتائج التعداد إلى أن أعلى نسبة من الأشخاص المعوقين هي فئة الإعاقة الحركية

بنسبة ٢٨,٦% تليها فئة الإعاقة السمعية والنطقية بنسبة ١٦,٤% ثم الإعاقة العقلية بنسبة ١٦,٤% كذلك ثم الإعاقات المتعددة ١٣,٨% بينما بلغت نسبة الإعاقة البصرية ٩,٣% ونسبة فئة الشلل الدماغي ٨,٤%.

وقد بلغت نسبة الأسر التي فيها معوقين ٥,٦% من مجموع الأسر في الأردن ، والتي لديها معوق واحد في الأسرة ٤,٧% ، والتي لديها شخصان معاقان ٦% . ودلت نتائج التعداد أن ٢٢% من المعوقين هم أرباب أسر ، وأظهرت النتائج بأن ٢٩,٥% من مجموع المعوقين أعمارهم أقل من ١٥ سنة مقارنة بنسبة ٣٧% للمجتمع ككل ، وأن ٢١,٧% تقع أعمارهم بين ١٥ وأقل من ٢٥ سنة ، وأن ١٦,٦% منهم تقع أعمارهم بين ٢٥ وأقل من ٣٥ سنة.

وأظهر تعداد السكان والمساكن لعام ٢٠٠٤ مؤشرات في المجتمع الأردني ذات علاقة بحجم الإعاقات أهمها :

- ١- ارتفاع نسبة زواج الأقارب وبالذات زواج أبناء العمومة الأولى بنسبة ٣٦,٥%.
- ٢- الحجم الكبير للأسرة الذي يصل أحياناً إلى ١٢ مولوداً والذي أصبح معدله مؤخراً ٥,٩ فرداً.
- ٣- الانتماء للعائلة والعشيرة وتفضيل إتباع النصائح المتوارثة في الأسرة.
- ٤- وجود أخطاء شائعة مثل علاقة الإرضاع الطبيعي بولادة الأمراض الخلقية حيث تقوم الجدات بنصح الأم بالتوقف عن الإرضاع الطبيعي خشية ولادة أطفال آخرين مصابين أو وجود إبرة تعطى للأم لمنع الإعاقة.
- ٥- ضعف وصول المعلومات الصحية الأساسية البسيطة لتنشئة الأسرة السليمة مثل التغذية ومباعدة الأحمال إلى مجتمعات بعيدة عن المدن.
- ٦- تشير دراسات محلية أن ٣٠,٦% من وفيات الأطفال حال الولادة كان معظمها بسبب المواليد الخداج ٥٤% والتشوّهات الخلقية ١٩,٩%.
- ٧- أما الإعاقات البصرية فقد كان السبب وراثياً جينياً في ٧٧,٧% منها ؛ ٥٤% منها بسبب الصفة الوراثية المتنحية ذات العلاقة بزواج الأقارب.
- ٨- المرض الخلقى الوراثي شائع في الأردن واحتمال حدوثه حوالي ١ : ٤٠٠٠ مولوداً.

أما السجل الوطني فلم يتيسر تحديد نسب فئات الإعاقة لعدم استكمال البيانات في السجل الأصلي ، كما تؤكد دراسات وزارة الصحة والتي نفذت بالتعاون مع منظمة الصحة العالمية أن نسبة ضعاف السمع بكافة أنواعه مرتفعة في الأردن مقارنة بدول المنطقة (عبد الجواد، ٢٠٠٩ :٨) ، و المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين يقدر عدد ذوي الإعاقات في الأردن بحوالي ٤% لسنة ٢٠٠٩ من إجمالي عدد السكان البالغ ٥،٩١ مليون نسمة - استناداً للتقرير السنوي لدائرة الإحصاءات العامة لسنة ٢٠٠٩- ، والبنك الدولي يقدر نسبة الأشخاص المعوقين في الأردن ما بين ٤% - ٦% من عدد السكان الكلي ، إلى جانب ذلك تشير تقديرات منظمة الصحة العالمية أن نسبة الأشخاص المعوقين في مختلف أنحاء العالم حوالي ١٠% من مجمل عدد السكان (الفينيق ، ٢٠١٠ : ١١) .

وعموماً يسعى الأردن في هذا المجال لتحقيق هدفين أساسيين هما : خفض معدلات حدوث الإعاقات في المجتمع الأردني ، وتحسين مستوى ونوعية الحياة الصحية للمعوقين.

٣.٣ الأسس المتبعة في تشغيل المعوقين في الأردن

بناءً على التزام مؤسسات القطاع العام بتوظيف الأشخاص المعوقين المؤهلين أكاديمياً من حملة الشهادات الجامعية أو كليات المجتمع ، فقد تم تشكيل لجنة الحالات الإنسانية في ديوان الخدمة المدنية ومهمتها الأساسية استقبال طلبات التوظيف الخاصة بهذه الفئة والمؤهلة أكاديمياً وتنسيب العدد المطلوب للعمل لدى الوزارات أو المؤسسات الحكومية وفق الكودة المحددة لتشغيل المعوقين التي بلغت ٢% سابقاً و ٤% حالياً . كما أن التعيينات من هذه الشريحة في الوزارات أو المؤسسات الحكومية غير مقتصرة على المؤهلين فقط وإنما يتم تعيين المعوقين أيضاً غير المؤهلين أكاديمياً (توجيهي راسب فما دون) ضمن المؤسسات الحكومية.

وتعمل وزارة التنمية الاجتماعية من خلال مديرية التشغيل فيها لتشغيل أكبر عدد ممكن من الأشخاص المعوقين وقد اتخذت العديد من الإجراءات والخطوات أهمها :

- مخاطبة الجهات الرسمية بضرورة تطبيق نص المادة ٤/ج/٣ من قانون حقوق الأشخاص المعوقين رقم ٣١ لسنة ٢٠٠٧ والتي تقضي بتشغيل ما نسبته ٤% من عدد العاملين فيها.

- مخاطبة ديوان الخدمة المدنية لتطبيق نفس النسبة عند التعيين في المؤسسات والدوائر الحكومية ، وعدم الاقتصار على إدخال المعوقين ضمن فئة الحالات الإنسانية المنصوص عليها في نظام الخدمة المدنية.

- مخاطبة المؤسسات الخاصة بضرورة تشغيل المعوقين طبقاً للنسبة المحددة في قانون حقوق الأشخاص المعوقين رقم ٣١ لسنة ٢٠٠٧ ، ومحاولة العمل مستقبلاً لتفعيل نص المادة ١٢ من هذا القانون بحق المؤسسات الخاصة التي لا تلتزم بتشغيل المعوقين.

- مخاطبة الجهات الرقابية (وزارة العمل) بضرورة التأكد من مدى التزام المؤسسات الخاصة بتطبيق نص المادة ٤/ج/٣ من قانون حقوق المعوقين رقم ٣١ لسنة ٢٠٠٧ وذلك من خلال الإيعاز لمفتشي العمل بالتنقيش على هذه المؤسسات.

- السعي لدى كافة الجهات المختصة من أجل العمل على تعديل التشريعات الأخرى ذات العلاقة بالتشغيل والتدريب المهني والتأهيل كنص المادة ١٣ من قانون العمل الأردني المتعلقة باشتراط اللياقة الصحية لمزاولة العمل.

- إلحاق المعوقين المتقدمين بطلبات الحصول على وظيفة لدى المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين ممن هم غير مؤهلين بدورات تدريبية متخصصة لتأهيلهم لسوق العمل لدى مؤسسات ومراكز التدريب العامة والخاصة.

- العمل على إلحاق المعوقين الراغبين بالعمل وغير المؤهلين بمؤسسة التدريب المهني لتدريبهم على مختلف المهن لغايات إعدادهم لسوق العمل.

- التنسيق مع مختلف الجهات الرسمية والخاصة لتشغيل أكبر عدد ممكن من المعوقين من خلال كُتب المساعدة الشخصية كالتالي يصدرها المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين وعمل الاتفاقات الخاصة مع المؤسسات والشركات الخاصة.

وهناك خطة عمل اقترحتها اللجنة الوطنية لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة تشمل ما يلي :

١- يلتزم المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين بتزويد كل جهة من الجهات المعنية بتشغيل المعوقين (وزارة العمل ، وزارة التنمية الاجتماعية ، وديوان الخدمة المدنية) بكافة

البيانات الخاصة بالمعوقين الباحثين عن فرص عمل والمتقدمين بطلبات الحصول على فرص عمل لدى المجلس.

٢- تلتزم مؤسسة التدريب المهني بالتنسيق مع المجلس بتدريب المعوقين على المهن التي تقدمها المؤسسة للراغبين منهم أو الذين يقوم المجلس بتزويد المؤسسة بأسمائهم.

٣- تلتزم وزارة العمل عبر مديريات التشغيل وبالتنسيق مع المجلس فيها بالسعي لتوفير فرص عمل مناسبة للمعوقين الباحثين عن فرص عمل ممن تم تأهيلهم مهنيًا لدى مؤسسة التدريب المهني.

٤- يلتزم المركز الوطني للتشغيل وبالتنسيق مع المجلس بتشغيل المعوقين ممن تم تأهيلهم مهنيًا فيما يتوفر لدى المركز من فرص وظيفية.

٥- تلتزم وزارة التنمية الاجتماعية بالمساعدة من خلال مديريات التأهيل والتشغيل فيها لحصول المعوقين الباحثين عن عمل على فرص عمل مناسبة.

٦- تجتمع اللجنة الوطنية لتشغيل المعوقين مرة واحدة على الأقل كل ثلاثة شهور لمناقشة الآليات والطرق الكفيلة بتأهيل وتدريب وتشغيل المعوقين وتطوير آليات أخرى تسهم بتحقيق هذا الهدف وصولاً لتحقيق مستوى معيشة أفضل ودمجهم في مجتمعهم.

٣. ٤ أهم الجهات التي ترعى المعوقين في الأردن

٣. ٤. ١. وزارة التنمية الاجتماعية

تتولى الوزارة رعاية المعوقين في الأردن من حيث تخطيط البرامج المتكاملة والإشراف على تنفيذها وتقييمها بالتنسيق والتعاون مع الدوائر الرسمية والأهلية الأخرى وذلك من خلال مديرية التربية الخاصة التي أنشئت في الوزارة عام ١٩٨١ والتي تسعى إلى رعاية وتعليم وتأهيل المعوقين من مختلف فئات الإعاقة والأعمار ، وتأمين دمجهم بالمجتمع من خلال برامج التدريب والتشغيل والعمل على توعية وتنقيف المواطنين أفراداً وأسراً للحد ما أمكن من الإعاقة والوقاية منها.

تقدم الوزارة مجموعة واسعة من الخدمات حيث عملت خلال الأعوام ٢٠٠٧-٢٠٠٩ على توفير دخل شهري للمعوقين وبلغ عدد المستفيدين منهم ٧٢٣١ فرداً وبمبلغ إجمالي ٢,٦١٣,٩ دينار , وتم تأهيل ٢٨٥ شخصاً تأهيلاً جسمانياً بمبلغ ٨٩,٢٦١ دينار, وقد بلغ عدد المستفيدين من المعونة النقدية المتكررة ٧٥,٠٠١ أسرة بمبلغ ٦,٥٦٣,٢٧٥ دينار . أما بالنسبة لبناء القدرات البشرية ؛ ففي مجال التدريب تم عقد ٤٠ دورة في مجال الوقاية من الإعاقة استفاد منها ٨٠٠٠ شخصاً ، وتم تنفيذ برامج تدريبية للمعلمين العاملين في مركز المنار التابع للوزارة في مجال التوحد والبالغ عددهم ١١ معلماً لتمكينهم من اكتساب القدرات . ويتم تنفيذ برنامج تدريبي لتدريب الأخصائيين العاملين في مراكز الكشف المبكر عن الإعاقات لتمكينهم من تشخيص التوحد وتطبيق المقاييس الخاصة بالكشف عنهم حيث بلغ عدد المشاركين ١٣ أخصائياً من الوزارة (الصقور ، ٢٠٠٩: ٢١). وقامت الوزارة بالتعاون مع لجنة السجل الوطني بتنفيذ مسح تشخيصي في ١١ محافظة للوقوف على الخصائص الديموغرافية وأسباب الإعاقة وأعداد المعوقين وتصنيفاتهم كما ورد سابقاً ، وتقـــوم بإجراءات الإعفاءات والتسهيلات بالتعاون مع دائرة الجمارك وإدارة ترخيص السواقين والمركبات ، ففي مجال الإعفاءات الجمركية للسيارات المعدة إعداداً خاصاً للأشخاص المعوقين حركياً ، ففي عام ٢٠٠٧ بلغ عدد الحاصلين على الإعفاء الجمركي ٤١٢ معوقاً ، و ٣١١ معوقاً في عام ٢٠٠٨ ، و ٣٨٢ معوق لغاية شهر تموز ٢٠٠٩ . وقد بلغ عدد الحالات التي حصلت على إعفاء من رسوم استقدام عامل غير أردني لخدمة الشخص شديد الإعاقة ١٢٣٢٠ حالة في عام ٢٠٠٦ ، و ١٤٩٤٥ حالة في عام ٢٠٠٧ و ١٩١٣٤ حالة في عام ٢٠٠٨ ، و ١٠٢٠٥ حالة لغاية شهر تموز من عام ٢٠٠٩ . وبالنسبة للإعفاء من الرسوم الجمركية والضريبة العامة على المبيعات ؛ ففي عام ٢٠٠٦ حصل ٢٥ مركزاً ومؤسسة على إعفاء من الرسوم الجمركية ورسوم التسجيل والترخيص على الأجهزة والأدوات ووسائل النقل لصالح المعوقين ، وفي عام ٢٠٠٧ تم إعفاء ٣٠ مركزاً ومؤسسة و عام ٢٠٠٨ تم إعفاء ٦٩ مركزاً ومؤسسة ، و عام ٢٠٠٩ استفاد من نفس الإعفاء ٥٠ مركزاً ومؤسسة ، وقد عمل قسم التشغيل في الوزارة على تشغيل ٣٤ معوقاً عام ٢٠٠٨ و ١٧ آخرين عام ٢٠٠٩ في مؤسسات القطاع الخاص في مختلف أنحاء المملكة (الصقور، ٢٠٠٩: ٢١).

أما دور وزارة التنمية الاجتماعية في برامج التوعية المجتمعية ، فقد تم إنتاج فيلم عن الوقاية من الإعاقة ونظمت حملات توعية من خلال خطباء المساجد والمدارس الخاصة بالإعاقة والمعوقين والعناية بهم . وتم إعداد مطويات حول الإعاقة منشورة على موقع الوزارة

الإلكتروني ، وتمت المشاركة في ندوات وحوارات حول الإعاقة من خلال الإذاعة والتلفزيون لتسليط الضوء على الخدمات المقدمة للمعوقين . وتم تنفيذ ٣٩ دورة خاصة في مجال الإعاقة والتوعية وطرق الوقاية منها شارك فيها ٢٣٠ معوقاً من المجتمع المحلي والمهتمين ، وكذلك تم عقد ١٧ دورة لأسر الأشخاص المستفيدين من خدمات المراكز في مجال الإعاقة وكيفية التعامل مع أبنائهم بمناسبة أسبوع الطفل المعوق من خلال مراكز المعوقين شاركت فيها ٢٦٥ أسرة من المجتمع المحلي ، وتمت طباعة ٨٠٠٠ مطوية عن خدمات المراكز النهارية والإيوائية من خلال المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين و ١٠٠٠ نسخة عن الإعاقة الحركية والإرشاد الأسري بالتعاون مع الجمعية الإيطالية للمعوقين ، إضافة إلى المشاركة في تقديم أوراق عمل مع المركز الوطني لحقوق الإنسان حول دور مؤسسات الرعاية في الدمج والتأهيل وتنفيذ يوم طبي مجاني ومشاركة الشركات والمؤسسات ووزارة الصحة والمجلس في دعم الحملة من أدوية وأجهزة وأطباء للكشف على المعوقين وتأمين احتياجاتهم ، وتنظيم جلسات إرشاد أسري بلغت ٤٢٢ جلسة مع الأسر(الصقور, ٢٠٠٩: ٢١).

ولغاية ضمان حماية حقوق المعوقين وصيانة حرياتهم تم إنشاء صناديق للشكاوى في الوزارة ومديرياتها الميدانية ، ويتم توجيه تنبيه وإنذارات للمؤسسات والمراكز المخالفة للتشريعات تصل لحد الإغلاق أحيانا ، والتحقيق مع المؤسسات أو الأفراد التي تستخدم أسلوب الإساءة والعنف للمعوقين وتتخذ الإجراءات المناسبة بحقها وفقا للتشريعات النافذة ، وتحويل الجهات أو المراكز المسيئة للمعوقين إلى القضاء ، وتتابع مكاتب إدارة حماية الأسرة الحالات المساء لها من قبل أسرهم ومجتمعاتهم بالتعاون مع الوزارة ومن ثم إيداع الأطفال المساء إليهم في مؤسسات رعاية المعوقين ومن ثم يتم التعامل مع الأسرة من النواحي الاجتماعية والإنسانية. وتم تنفيذ برامج تأهيل أسرية عددها ٢٨٦ جلسة حيث تم تأهيل ٢٩٤١ فرداً من حيث التشخيص والخدمات ، وتم تقديم الخدمات التدريبية والتعليمية والتهيئة المهنية بواقع ٦٧٣ شخصاً ، وكذلك خدمات التأهيل المهني لتمكين المعوقين من الاعتماد على الذات بواقع ٥٠٠ شخصاً ، إضافة إلى الرعاية المؤسسية وحمايتهم من العنف الأسري بواقع ٤٥٦ شخصاً من عام ٢٠٠٧ - ٢٠٠٩ (الصقور, ٢٠٠٩: ٢١).

٣ . ٤ . ٢ وزارة العمل (مؤسسة التدريب المهني)

يتولى مهام التأهيل المهني والتشغيل إضافة إلى وزارة التنمية الاجتماعية مؤسسة التدريب المهني التابعة لوزارة العمل حيث أن هناك زيادة في أعداد المعوقين الذين استفادوا من

خدمات التأهيل المهني والتشغيل ولكنها غير كافية مقارنة بأعداد المعوقين الذين يتخرجون من مراكز ومؤسسات التربية الخاصة.

وأهم المشكلات التي تتعلق بخدمات التأهيل المهني والتشغيل للمعوقين تتمثل في أن مراكز التأهيل المهني التابعة لوزارة التنمية الاجتماعية غير كافية ولا توجد مراكز أخرى خاصة في منطقة الجنوب ، بالإضافة إلى أن الخدمات التي توفرها مؤسسة التدريب المهني أيضاً لا تكفي. كما أنه لا توجد توعية وتهيئة مهنية مناسبة في مراكز التربية الخاصة تمهد للتأهيل المهني ، كذلك فإن إجراءات التدريب والتأهيل المهني تتعلق بمهن تقليدية ترسخ الصورة النمطية عن المعوقين ولا تتناسب هذه المهن مع سوق العمل.

أما خدمات التشغيل فيفترض أن تقدم للأشخاص الذين يتخرجون من مراكز التأهيل المهني وإلى خريجي الكليات والمعاهد الجامعية وبناءً على ما أورده قسم التشغيل في وزارة العمل (٢٠١٠) فقد تم تشغيل ١٣٤ شخصاً معوقاً في الفترة الواقعة بين عامي ٢٠٠٧-٢٠٠٩ . ويعتمد ديوان الخدمة المدنية قانون العمل الذي ينص على تشغيل ٢% من الأشخاص المعوقين في المؤسسات الحكومية والخاصة التي يزيد عدد العاملين فيها عن ٥٠ فرداً والذي يتفق مع نص المادة الرابعة من قانون رعاية المعوقين الأردني رقم ١٢ لسنة ١٩٩٣ إلا أن نظام الديوان المذكور يخصص نسبة ٦% لفئات الحالات الإنسانية الأربعة التي تشمل الأشخاص الذين يتقاضون من صندوق المعونة الوطنية ، الأسر التي يوجد بها أربعة أفراد غير متزوجين وعاطلين عن العمل ، الحالات الخاصة والملحة إضافة إلى المعوقين ؛ وبالتالي تصبح النسبة المخصصة لشريحة المعوقين فعلياً ١,٥% فقط مما يتعارض مع القانونين السابقين ، ومع أن هناك نصاً واضحاً في قانون حقوق الأشخاص المعوقين يقضي بتعيين ٤% في المؤسسات والدوائر والشركات ، إلا أن الوصول إلى هذا الرقم يعتبر من الأمنيات ذلك أن عملية التشغيل تواجه العديد من المشكلات أهمها نسبة البطالة في سوق العمل في الأردن بشكل عام مما يتوقع أن ينعكس ذلك على تشغيل المعوقين أسوأً بأفرانهم من غير المعوقين ، ما عدا المشكلات التي تتعلق بحصر المعوقين الذين يحتاجون إلى تشغيل بسجل وطني وما يكتنف ذلك من صعوبات تحتاج إلى تنسيق وتعاون كثير من الجهات ، بالإضافة إلى عملية متابعة الخريجين حتى بعد التحاقهم بالعمل مما يقتضي وضع خطة وطنية طويلة الأمد لتوفير خدمات التأهيل المهني والتشغيل.

٤. ٤. ٣. وزارة التربية والتعليم

تسعى الوزارة إلى تحسين البيئة التعليمية ونظمها لتمكين المعوقين من التعلم دون تمييز ضمن مؤسسات التربية والتعليم في صفوفها النظامية وفي مؤسسات خاصة في حالة عدم القدرة على الدمج أو التحصيل المناسب.

وقد شمل الإصلاح التربوي الأردني برامج تعليمية وخدمات للطلبة المعوقين تعمل على تحقيق مبدأ التعليم للجميع ، وضمن هذا الإطار فإن الوزارة تقبل فئات الطلبة المعوقين عامة في مدارسها وتضع كل فئة من هذه الفئات في البرامج المناسبة التي تلبي احتياجاتها ، إلا أن عدم وجود أدوات للكشف المبكر والتشخيص حال دون الوقوف على الأعداد الحقيقية للطلبة المعوقين المتواجدين بالفعل على مقاعد الدراسة من مختلف الفئات السمعية والبصرية والحركية والمعوقين عقلياً من الفئات البسيطة والمتوسطة وبطيئي التعلم.

وقد بينت نتائج تعداد السكان والمساكن لسنة ٢٠٠٤ أن نسبة ٤٢% من المعوقين ممن أعمارهم ١٥ سنة فأكثر هم أميون و ٦,٤% ملم بالقراءة والكتابة و ١٤% من مستوى ابتدائي و ١٣% من مستوى إعدادي و ٩,٢% من مستوى ثانوي ، أما نسبة الذين يزيد مؤهلهم عن الثانوية فقد بلغت ٥,٩%. وقد ارتفعت نسبة الأطفال المعوقين الذين أعمارهم بين ٥-١٤ سنة الملحقين في التعليم الأساسي إلى ٦٥% (الصقور, ٢٠٠٩ : ٤).

وتقدم وزارة التربية والتعليم العديد من الخدمات والبرامج التي تعمل على تلبية احتياجات الطلبة بمختلف فئاتهم التعليمية ومن أبرز الخدمات والبرامج المقدمة للطلبة المعوقين ما يلي :

أولاً: الخدمات والبرامج :

١- غرف مصادر صعوبات التعلم : وهو برنامج يقوم على تشخيص ووضع خطط علاجية لطلبة صعوبات التعلم في مادتي اللغة العربية والرياضيات من الصف الثاني الأساسي وحتى الصف السادس الأساسي ، ويبلغ عدد الغرف ٥٣٠ غرفة نهاية عام ٢٠٠٩ موزعة على مختلف المديريات.

٢- مدارس المعوقين بصريا : تقوم وزارة التربية والتعليم بتدريس المعوقين بصرياً من خلال مدرستين هما :

أ-مدرسة عبد الله ابن أم مكتوم : وهي مدرسة أساسية من الصف الأول وحتى السادس الأساسي تستوعب ١٥٠ طالباً تقريباً وبعد الانتهاء من الصف السادس ينتقل إلى مدرسة المكفوفين الثانوية.

ب-مدرسة المكفوفين الثانوية : تبدأ من الصف السابع وحتى التوجيهي وتستوعب ٦٥ طالباً تقريباً يدرسون مناهج المدارس الرسمية بطريقة برييل بالإضافة إلى المناهج المساندة التي تكتسبهم مهارات الحياة اليومية والمهارات الاجتماعية ومهارات التنقل والحركة.

وتقوم وزارة التربية والتعليم من خلال هذه المدارس بتوفير البرامج والتسهيلات للطلبة المعوقين بصرياً والوسائل التعليمية المناسبة والتعليم بطريقة برييل ، وتوفير مختبرات حاسوب متخصصة (الحاسوب الناطق) ووحدة لطباعة الكتب باستخدام مطابع برييل.

١-مدارس المعوقين سمعياً :

تقدم وزارة التربية والتعليم الخدمة للطلبة المعوقين سمعياً من خلال ١٠ مدارس موزعة على مديريات التربية والتعليم في المحافظات تستوعب أكثر من ٨٠٠ طالباً من مرحلة الروضة وحتى التوجيهي.

١- صفوف الصم الملحقة بالمدارس العادية : تقدم الوزارة هذه الخدمة من خلال ٧ غرف موزعة على مناطق مختلفة ، وتخدم هذه الغرف الطلبة الذين يدخلون المدرسة في المرحلة الأساسية الأولى من الصف الأول وحتى الصف الرابع الأساسي ثم ينتقل إلى الصفوف العادية.

٢- صفوف المعوقين عقلياً الملحقة بالمدارس العادية : حيث تم استحداث ٧ صفوف للإعاقة العقلية في مدارس مختلفة في محافظتي العاصمة و البلقاء تشرف على كل صف معلمتان متخصصتان وذلك ضمن الاتفاقية التي عقدها المؤسسة السويدية للإغاثة الفردية مع وزارة التربية والتعليم ، وتنوي الوزارة التوسع في فتح مثل هذه الصفوف في المدارس (الصمادي ، ٢٠٠٩ : ٦).

٣- دمج الطلبة المعوقين حركياً: تقوم الوزارة سنوياً بقبول الطلبة المعوقين حركياً في مدارسها وتقديم التسهيلات اللازمة لهم لتسهيل عملية اندماجهم ؛ حيث تظهر ملامح الدمج في التعليم من خلال التحاق ١٥٠٠٠ طالباً وطالبة بمقاعد الدراسة تحت مظلة الوزارة بعد أن كانوا أقل من ١٠٠٠٠ قبل انطلاق الإستراتيجية الوطنية للأشخاص ذوي الإعاقة منتصف عام ٢٠٠٧ (الصقور، ٢٠٠٩ : ٣).

ثانيا : الإجراءات في مجال التشريعات والتعليمات التربوية فيما يتعلق بالمعوقين :

أ- السماح للطالب الأصم بالإعادة ٤ مرات في مرحلة التعليم الأساسي بدلاً من ٣ مرات.
ب- تعديل تعليمات امتحان شهادة الثانوية العامة بما يتناسب واحتياجات الطلبة الصم وتعيين مترجم لهم.

ج- إعفاء الطالب الكفيف من الرياضيات والفيزياء والمواد التي تتضمن رموز رياضية.

د- وضع أسس النجاح والرسوب وتقييم تحصيل طلبة صعوبات التعلم بدءاً من عام ٢٠٠٧.
ثالثاً: تأهيل وتدريب الكوادر :

أ- تقوم الوزارة سنوياً بإبتعاث المعلمين العاملين في الميدان لدراسة الدبلوم العالي في صعوبات التعلم حيث بلغ عددهم حتى عام ٢٠٠٩ نحو ٨٨٠ معلماً ومعلمة (الصمادي ، ٢٠٠٩ : ٦).

ب- عقد دورات تدريبية تأسيسية ومنتظمة وإنعاشية في مجالات مختلفة.

ج- تأسيس مدارس ومؤسسات تعليمية في القطاع الخاص.

د- توفر الوزارة المناهج الرسمية بطريقة بريل للطلبة المكفوفين ولجميع المراحل الدراسية.

هـ- تكليف المعلمين بالعمل في مؤسسات التربية الخاصة غير الرسمية وتدفع الوزارة رواتبهم.

أما الخدمات التعليمية والتدريبية للمعوقين في الأردن فتقدم من قبل وزارتي التربية والتعليم والتنمية الاجتماعية بالإضافة إلى المساهمة الواضحة في هذا المجال من قبل القطاع التطوعي والخاص. وقد حصل تقدم واضح خلال السنوات الماضية فيما يتعلق بزيادة عدد الأفراد الذين تقدم لهم خدمات التعليم ، وإعطاء المسؤولية لوزارة التربية والتعليم في تعليم المعوقين سمعياً وبصرياً وذلك منذ صدور قانون رعاية المعوقين رقم ١٢ لسنة ١٩٩٣ بعد أن كانت وزارة التنمية الاجتماعية هي المسؤولة عن تعليمهم .

الخدمات التعليمية - التربوية التي تقدم للمعوقين :

١- التعليم والمعينات: تقدم الوزارة المناهج الرسمية للطلبة المعوقين حسب نوع الإعاقة ، كما توفر الوزارة المعينات البصرية والسمعية للطلبة مجاناً.

٢- وضع الأنظمة والتعليمات الخاصة بالنجاح والرسوب للطلبة المعوقين لمعالجة كل حالة بما يناسبها .

٣- ترخيص مدارس التربية الخاصة للقطاع الخاص الاستثماري والإشراف عليها ، إلا أن هناك صفوفاً تعليمية للمعوقين تتبع لجمعيات خيرية وتنشأ من دون ترخيص أو إشراف الوزارة.

٤- التشخيص التربوي ويتم بالتنسيق مع العديد من الجهات لتشخيص حالات الطلبة المعوقين بهدف توزيعهم على البرامج التي تلبي احتياجاتهم وإدراج ذلك في سجلهم.

إضافة إلى ذلك تقوم الوزارة بتكليف وتعديل الأبنية المدرسية القائمة بإجراء التعديلات على المداخل والحمامات في المدارس التي فيها طلبة معوقين حركياً التي بلغ عددها ٢١ مدرسة. وتستمر الوزارة بطباعة المناهج الرسمية بطريقة بريل لجميع الطلبة في المرحلتين الأساسية والثانوية ، وترصد سنوياً مخصصات مالية لتكبير المناهج الرسمية للطلبة ضعاف البصر وتوفر دائرة تلفزيونية مغلقة في كل مدرسة من مدارس الإعاقة البصرية. والعمل جار لبناء أكاديمية ملكية للمكفوفين إضافة إلى بناء وتجهيز مدارس لدمج الطلبة الصم والمكفوفين حيث بنيت ٩ مدارس للطلبة الصم بدلاً من المدارس المستأجرة حالياً ومدرستين للطلبة المكفوفين.

أما في مجال التوعية والتثقيف فقد تم إعداد الدليل التثقيفي التوعوي لجميع فئات المعوقين الدارسين بمدارس الوزارة وكذلك على موقع وزارة التربية والتعليم الإلكتروني. واستحداث إدارة للتربية الخاصة بقرار من الوزير في ضوء توصيات الإستراتيجية التي تم تشكيلها إضافة إلى أقسام للتربية الخاصة في الميدان والمديريات التي تتبع لها برامج التربية الخاصة.

أما في مجال النقل فقد تم شراء ٥٠ حافلة سعة ٢٣ راكب (الصقور، ٢٠٠٩: ١٥) لنقل الأطفال المعوقين من وإلى مدارس الوزارة إضافة إلى ما تقوم به الوزارة من شراء الأجهزة والمعدات والمعينات التي تمكن الطلبة المعوقين من الالتحاق ببرامج التعليم المختلفة في مدارس الوزارة حسب الحاجة (الصقور ، ٢٠٠٩: ١٦).

فالأردنيون أفضل تعليماً وأحسن صحة مما كانوا عليه في الماضي حيث ازدادت نسبة التعليم ، ومع هذا فبالنسبة للمعوقين هناك العديد من الحواجز التي تقف عائقاً أمام حقهم في التعليم ومنها : نقص الوعي لدى المعلمين بطرق التعامل معهم ، رفض دمجهم في المدارس الحكومية بسبب الافتقار إلى الصفوف المهيئة لهم أو بسبب رفض إدارات المدارس لاستقبالهم لما يترتب على ذلك من أعباء ، وفي كثير من الحالات كان من الصعب تغيير مكان الصف إلى الطابق الأرضي ، ومع عدم وجود أخصائيين اجتماعيين ونفسيين في المدارس بات من

الصعب متابعة التقدم والمصاعب التي تواجه الطالب المعوق مع انتقاله إلى المدرسة كما أن من المهم زيادة الوعي لدى الطلاب الآخرين لتيسير عملية الدمج ، وحتى لو أكمل الطلاب المعوقين تعليمهم الثانوي فسيجدون أن من الصعب متابعة الطريق إلى الدراسات العليا بسبب افتقارهم إلى إمكانية الوصول إلا بعد عناء ومشقة.

٣. ٤. ٤. وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

يقصد بالتعليم العالي للمعوقين الفرص المتاحة لهم لإكمال دراستهم الجامعية والخدمات التي توفرها الجامعات الأردنية لتسهيل انضمامهم لها وتيسير دراستهم فيها ، و تمثل اهتمام وزارة التعليم العالي بشؤون المعوقين من خلال عدة قرارات صادرة عن مجلس التعليم العالي أهمها :

أولاً: الرسوم الجامعية : حيث تم تحديد الرسوم الجامعية للطلبة المعوقين الذين تبلغ نسبة إعاقتهم ٤٠% فأكثر بناء على التقارير الطبية المعتمدة لدى المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين كما يلي :

- خصم ٩٠% من رسوم الساعات المعتمدة في الجامعات الأردنية الرسمية لدرجة لباكوريوس.
- خصم ٥٠% من رسوم الساعات المعتمدة في الجامعات الأردنية الرسمية لطلبة الدراسات العليا.

ثانياً : معايير الاعتماد العام :

- ١- حيث أشرط أن تتضمن المرافق الصحية في الجامعات الأردنية حجرة واحدة خاصة للمعوقين وذلك لكل من الجنسين بمواصفات فنية خاصة.
- ٢- تخصيص مواقف خاصة لسيارات المعوقين قريبة لكل مبنى بواقع موقف لكل ٥٠ موقفاً.
- ٣- تأهيل الممرات ورفوف الكتب والطاولات في المكتبة لاستعمال الطلبة المعوقين.
- ٤- توفير غرفة خاصة بالمعوقين سمعياً وغرفة خاصة بالمعوقين بصرياً في المكتبة.
- ٥- تزويد المكتبة العامة بأجهزة إنذار وتببيه ضوئي وسمعي في حالة الخطر.
- ٦- توفير جهازي حاسوب على الأقل خاصة بالطلبة المعوقين.
- ٧- توفير مشرب مياه واحد على الأقل في كل كلية بمواصفات فنية خاصة.
- ٨- الالتزام بمتطلبات البناء الخاص بالطلبة المعوقين عند إنشاء أي مبنى جديد وتجهيز المباني

القائمة للتوافق مع هذه المتطلبات.

ثالثاً: معايير الاعتماد الخاص : تضمين الخطط الدراسية لتخصص التربية الخاصة والخدمة الاجتماعية لمكون عملي تدريبي بحيث يكون التدريب في مؤسسات معتمدة من قبل المجلس الأعلى لشؤون المعوقين.

رابعاً: الخدمات الطلابية والتسهيلات : تعمل الوزارة على توفير عدة خدمات خاصة بالمعوقين وهي :

- ١- التشجيع على النشر العلمي في مجالات الإعاقة من خلال إصدار مجلة علمية مُحكمة في مجال بحوث الإعاقة والمعوقين.
- ٢- التأكيد على حق المعوق في التشغيل.
- ٣- التعميم على الجامعات باعتماد المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين لوزارة الصحة كجهة تشخيصية معتمدة.
- ٤- تسهيل عملية امتحان طلبة الدراسات العليا المعوقين.
- ٥- تعميم أسماء وتخصصات الطلبة المعوقين المقبولين سنوياً المرفقة بكتب سمو الأمير رعد بن زيد على الجامعات الرسمية لتأمين مقاعد لهم.
- ٦- تقديم طلب الالتحاق بالجامعات الرسمية للطلبة المعوقين من خلال مكاتب البريد الأردني مرفقاً بتقرير طبي يفيد بأن إعاقة الطالب سبب في تدني تحصيله التعليمي.

توفر الجامعات الأردنية خدمات التعليم العالي للمعوقين وتسهل انضمامهم إليها عن طريق آلية تنسيق بين وزارة التعليم العالي والمجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين ؛ فقد سبق لعددٍ من المكفوفين أن التحقوا منذ مدة طويلة بالجامعات وتخرجوا منها وبعضهم أكمل دراساته العليا فيها ، وكذلك بعض المعوقين حركياً ولكن خبرة الجامعات تعتبر حديثة بعد أن التحق بها المعوقون سماعياً ، وهناك زيادة ملحوظة في عدد الطلبة المعوقين الملتحقين بالجامعات.

وتوفر الجامعات الخدمات الداعمة لتسهيل التحاق الطلبة المعوقين فيها عن طريق مكاتب الدعم الطلابي ، إلا أنها تحتاج إلى مساندة من إدارات الجامعات لتفعيل دورها للتغلب على مشكلات الطلبة المعوقين ، ويعاني الأشخاص المعوقون الملتحقين بالجامعات من عدد من المشكلات تتعلق بالتسهيلات البيئية داخل حرم الجامعة وفي الصفوف ، بالإضافة إلى عدم توفير

مترجمين للغة الإشارة للطلبة الصُمّ وعدم السماح للطلبة المكفوفين من قبل بعض المدرسين بتسجيل المحاضرات.

وبشكل عام يهدف نظام التعليم الجامعي وعلى جميع المستويات والتخصصات إلى توفير تعليم للمعوقين بالمساواة مع غيرهم لتنمية مواهبهم وإبداعهم وإطلاق قدراتهم العقلية والبدنية وذلك من خلال :

- ١- تعمل الجامعات الأردنية على تشجيع النشر العلمي للتخصصات ذات العلاقة بقطاع الإعاقات.
- ٢- تقوم بعض الجامعات بتكليف طلبة مرافقين للطلبة المعوقين للمساعدة في الكتابة والتنقل وفق نظام تشغيل الطلبة مثل : جامعة مؤتة ، الجامعة الأردنية وجامعة عمان الأهلية.
- ٣- إنشاء قاعة خاصة بالطلبة المعوقين في عمادة شؤون الطلبة في بعض الجامعات الأردنية مزودة بأجهزة كمبيوتر وبرامج ناطقة مثل : جامعة مؤتة والجامعة الأردنية.
- ٤- تأسيس نادي أصدقاء ذوي الاحتياجات الخاصة في بعض الجامعات.
- ٥- تم تقديم دعم مادي وتخفيض رسوم استفاد منها ١٦٠ طالباً معوقاً ملتحقاً بالجامعات من عام ٢٠٠٧ - ٢٠٠٩.
- ٦- تم تعيين ثلاثة مترجمين للغة الإشارة في بعض الجامعات.
- ٧- أعتد تقديم طلبات التحاق للطلبة المعوقين في الجامعات من خلال لجنة تنسيق القبول الموحد وفق مبدأ الدمج.
- ٨- تعيين بعض من المعوقين من حملة المؤهلات العلمية في الجامعات كأعضاء هيئة تدريس.
- ٩- تم عقد دورات تدريبية على لغة الإشارة لطلاب بعض الجامعات لغايات تقوية لغة الإشارة الأكاديمية لديهم.
- ١٠- تم تنفيذ التسهيلات البيئية اللازمة بالمقاييس الملائمة والمطلوبة من ممرات خاصة ومواقف سيارات ومرافق صحية وممرات عامة لاستخدام المعوقين في أكثر من جامعة من خلال تعديل معايير الاعتماد العام.
- ١١- تم تضمين الخطط الدراسية لتخصص التربية الخاصة وتخصص الخدمة الاجتماعية لمكون عملي تدريبي يكون التدريب فيه في مراكز معتمدة من المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين .

١٢- تم قبول الطلبة المعوقين الحاصلين على شهادة دبلوم المتوسط ممن لا يقل معدلهم عن ٦٥% في الامتحان الشامل في برامج البكالوريوس للتجسير.

١٣- تُرك موضوع عقد امتحان اللغة الإنجليزية كلغة أجنبية التوفل (TOEFL) (Test of English as a Foreign Language) لطلبة الدراسات العليا من المعوقين للجامعات الأردنية نفسها.

١٤- عُقدت دورات للطلبة الصُم في بعض الجامعات لغايات تقوية لغة الإشارة.

٣ . ٤ . ٥ وزارة الصحة

تشير مجموعة من الدراسات أهمها ما قامت به منظمة الصحة العالمية إلى عدة حقائق منها: أن ٧٠% من حالات الاضطرابات الوراثية والخلقية يمكن الوقاية منها أو التخفيف منها إذا اكتشف المرض في مرحلة مبكرة ، علماً بأن نسبة ضعف السمع في الأردن مثلاً بلغت ١,٢% وهي أعلى بمقدار ٤-٥ مرات مقارنة بالدول المتقدمة ، وأن ٥٠% من الأسباب المصاحبة لضعف السمع يمكن الوقاية منها من خلال التشخيص والكشف والتدخل المبكر (الصقور, ٢٠٠٩ : ٦).

أما زواج الأقارب والولادات المتكررة وارتفاع عمر الأمهات فتساهم في انتشار بعض الأمراض الوراثية المسببة للإعاقات علماً بأن نسبة الإنفاق الصحي في الأردن من الناتج المحلي الإجمالي لا تقل عن ١٥% وأن الأولوية لدى وزارة الصحة هي موضوع الوقاية والكشف المبكر عن الإعاقات ورفع سوية التشخيص عن الأمراض إلا أن هناك ضعفاً واضحاً في التنسيق بين القطاعات الصحية المختلفة (الصقور, ٢٠٠٩ : ٧) ؛ حيث تعمل وزارة الصحة على تقديم خدمات التشخيص والتصنيف اللازمة للمعوقين لتحديد درجة إعاقاتهم بالتنسيق والتعاون مع وزارة التنمية الاجتماعية وصرف بطاقات التأمين الصحي مجاناً للمعوقين ، وتقدم الخدمات الصحية من خلال ٣٠ مستشفى بالإضافة إلى ٦١ مركز صحي شامل و ٢٤٣ مركز فرعي و ٣٧٠ مركز صحي أولي (الصقور, ٢٠٠٩ : ٧).

وهناك إنجازات في مجال تعزيز آليات التدخل المبكر للكشف عن حالات الإعاقة

وشملت :

أ- المسح الطبي المخبري لحديثي الولادة / الكشف عن مرض نقص إفراز الغدة الدرقية الخلقي وهذا يعني حمايتهم من التخلف العقلي والإصابة بتلف الدماغ وتأخر النمو.

ب- توزيع طعام خاص على الأطفال المعوقين المصابين بهذا المرض.

ج- إدخال مطاعيم إضافية للمعوقين ضمن برنامج التطعيم الوطني.

د- تحديث وتطوير سجل الطفل بحيث يمكن لكوادر مراكز الأمومة والطفولة اكتشاف الإعاقة مبكراً.

هـ- وضع الخطة الوطنية لمكافحة الصمم للأعوام ٢٠٠٨-٢٠١٢ وتشمل مسح سمعي لحديثي الولادة قبل دخول المدرسة كما يتم زراعة قواقع لمحتاجيها سنوياً.

أما في مجال خدمات التشخيص ، فيوجد مراكز لتشخيص الإعاقات في عمان وإربد والربة ومخيم حطين- لواء الرصيفة وتل المنطح - لواء دير علا مؤمنة بكوادر طبية وفنية.

وفي مجال تقديم الاستشارات الوراثية والتوعية تقوم الوزارة بنشر خدماتها الاستشارية والتوعوية منذ عام ٢٠٠٧ في مركز تشخيص الإعاقات في عمان وإربد وفي المراكز الصحية الشاملة (الصقور، ٢٠٠٩: ٨).

أما في مجال التأمين الصحي المجاني للمعوقين فالعمل مستمر وقيد التطوير وبصدد إصدار نظام خاص بالتأمين الصحي للمعوقين ، وقد وصل عدد المعوقين الحاصلين على بطاقة التأمين الصحي إلى حوالي ١٥,٠٠٠ عدا المشمولين مع أسرهم الفقيرة بتأمين خاص (الصقور ، ٢٠٠٩ : ٨) .

أما في مجال الخدمات العلاجية والتأهيل في النظام الصحي ، فقد تم تفعيلها وتطويرها بمستشفيات الوزارة والخدمات الطبية الملكية والاستمرار في تأمين التأهيل الجسماني وأجهزته ومعداته لتأهيل الإعاقات الحركية ، ويتم دعم بعض الجهات والجمعيات والمؤسسات التي تقدم الخدمات العلاجية والتأهيل بمعالجين طبيعيين من وزارة الصحة.

أما في مجال بناء القدرات البشرية فتعقد دورات توعوية وتدريبية وتأهيل مجتمعي وتشخيص على مختلف المستويات من كوادر الوزارة من ممرضين وأطباء عامين واختصاصيين إضافة إلى أهالي المعوقين بلغت ٧٠ فعالية بين عامي ٢٠٠٨ - ٢٠٠٩ (الصقور، ٢٠٠٩: ٩) ؛ حيث تم تفعيل المركز العلاجي في مستشفى الأميرة بسمة ومستشفى الملكة رانيا ومستشفى غور الصافي ومستشفى الأمير حمزة ، وتفعيل سجل الطفل حديث الولادة

واعتماد ٦ مراكز صحية رياضية لتدريب كوادر مراكز الأمومة والطفولة على اكتشاف الإعاقات مبكراً ، إضافة لعقد ٦١ حملة توعية وورش عمل ودورات تدريبية لكوادر الوزارة في المحافظات في مجال الإعاقات وإرشاد الأسر خلال الأعوام (٢٠٠٧ - ٢٠٠٩).

٣ . ٤ . ٥ . ١ الخدمات الصحية والوقائية

وهي الخدمات الصحية التي تُقدم للمعوقين من قبل وزارة الصحة والإجراءات الوقائية التي تقوم بها الوزارة من أجل الحد من حدوث الإعاقة . وتُقدم خدمات الرعاية الصحية في الأردن من خلال القطاع العام والذي يشمل وزارة الصحة والخدمات الطبية الملكية والمستشفيات الجامعية والحكومية ، كما وتقدم الرعاية الصحية من خلال القطاع الخاص والقطاع الدولي والخيري.

وتقوم وزارة الصحة بتنفيذ برامج وقائية تساهم في الحد من انتشار الإعاقات وذلك من

خلال :

- البرنامج الوطني الإلزامي بالتطعيم.
- برنامج الصحة الإنجابية وتشجيع الرضاعة الطبيعية والتباعد بين الأحمال.
- الفحص الطبي قبل الزواج.
- خدمات الصحة المدرسية التي تكشف الأمراض والإعاقات في المدارس.
- رعاية الحامل والعناية بالطفل الذي يعتبر العنصر الأهم في الوقاية من الإعاقة.

وقامت وزارة الصحة خلال الأعوام (٢٠٠٧-٢٠٠٩) بتطبيق عدة برامج تماشياً مع

توجيهات الإستراتيجية الوطنية للمعوقين وهذه البرامج هي :

- برنامج تعزيز خدمات الكشف المبكر عن الإعاقات بالتعاون مع المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين حيث تم تحديث وتطوير سجل الطفل بحيث يمكن كوادر مركز الأمومة والطفولة من اكتشاف الإعاقة مبكراً ، كما تم إصدار دليل إجرائي لتدريب الكوادر واختيار ٦ مراكز صحية رياضية لتطبيق هذا البرنامج كخطوة أولى وتطوير هذه الكوادر لتقوم بتدريب الكوادر المتبقية عند تعميم تطبيق البرنامج في كل مراكز الأمومة والطفولة.

- برنامج المسح الطبي المخبري لحدِيثِي الولادة الذي طبق في كافة المراكز الصحية الشاملة والبالغ عددها ٦١ مركزاً في حزيران عام ٢٠٠٨ ، كما تم -مجاناً- الكشف عن مرض نقص إفراز الغدة الدرقية الخلقي بواسطة المسح المخبري للمواليد الجدد من عمر ٣ - ١٤ سنة ، وبلغ عدد المواليد الذين تم فحصهم حوالي ٣٥,٠٠٠ مولوداً من مطلع عام ٢٠٠٩ ولغاية ٢٠٠٩/٧/٢٠ (الصقور، ٢٠٠٩، ب:٩) ؛ وهذا يعني حمايتهم من الإعاقة العقلية وتجنب الإصابة بتلف الدماغ والتأخر في النمو ، وتسعى الوزارة في المستقبل لإلزامية هذا الفحص حيث سيتطلب إصدار قوانين وأنظمة بذلك ، وأن تكثيف الحملات التثقيفية سيشجع الأمهات للتوجه إلى المراكز الصحية الشاملة.

- برنامج المسح السمعي الوطني لحدِيثِي الولادة : بينت دراسة أجريت في الأردن من قبل وزارة الصحة وبالتعاون مع منظمة الصحة العالمية عام ٢٠٠٥ أن نسبة ضعف السمع بكافة أنواعه مرتفعة مقارنة بالدول المتقدمة ، كما بينت دراسة أخرى للرابطة الشرق أوسطية للعناية بالسمع للسنوات ٢٠٠٥-٢٠٠٧ أن نسبة ضعف السمع للمواليد الجدد في الأردن هي ١,٢% وهي أعلى بحوالي ٤-٥ مرات منها في الدول المتقدمة ؛ ولذلك ركزت استراتيجيات وزارة الصحة على توسيع برنامج المسح السمعي الوطني لحدِيثِي الولادة والإجراءات الوقائية لمكافحة ضعف السمع والتعرف على فئات الأطفال المعرضين لعوامل الخطورة وتحسين الخدمات الصحية في مجال تشخيص وعلاج ضعف السمع ووضع برامج تأهيل متخصصة ، كما تم وضع آلية للفحص السمعي لحدِيثِي الولادة ضمن الخطة الوطنية لمكافحة الصمم ، وكان التحدي بضرورة تدريب ممرضين وممرضات في جميع المستشفيات ومراكز الأمومة والطفولة وتوفير الأجهزة السمعية اللازمة والقيام بالمسح السمعي.

فالخدمات الصحية تقدم للمعوقين في الأردن كأحد الحقوق الأساسية التي توفر لجميع المواطنين بالإضافة إلى عدد من البرامج الوطنية الصحية التي تركز على خدمات الصحة الوقائية ؛ وتعتبر الخدمات الصحية من أفضل الخدمات التي تقدم للمعوقين مقارنة بالخدمات الأخرى التي يحتاجونها إلا أن هناك بعض جوانب القصور في التشخيص المبكر عن الإعاقات وتركز الخدمات النوعية في العاصمة والمدن الكبيرة مما يضطر الأسر إلى بذل الجهد والوقت والمال للحصول عليها.

وتشير الملاحظات الميدانية إلى وجود مشكلات تتعلق بتقديم الخدمات الصحية تتمثل في عدم الالتزام بإعطاء المطاعيم للمعوقين في وقتها ، إضافة إلى مشكلات إدارية تتعلق بعدم توفير مترجم لغة إشارة للأشخاص الصم الذين يراجعون العيادات والمستشفيات وصعوبات تجديد التأمين الصحي للمعوقين (الصمادي ، ٢٠٠٩ : ١٧) .

٣ . ٤ . ٦ الهيئة الهاشمية للمصابين العسكريين

تأسست الهيئة عام ١٩٩٧ وتعتبر أول هيئة على مستوى الوطن العربي في هذا المجال وهي منظمة غير حكومية تعتمد في إستمراريتها وتقديم خدماتها على التبرعات ، وتعمل على مساعدة العسكريين أصحاب الإعاقات الشديدة من المتقاعدين والعاملين وتوفير سبل الرعاية والدعم والتأهيل لهم. وتعمل على إعداد برامج اجتماعية وثقافية ورياضية وتأهيلية لتشمل مختلف فئات الإصابات والتي تتناسب وقدراتهم وكفاءتهم بهدف دمجهم بالمجتمع إضافة إلى الاتصال مع المؤسسات الداخلية والخارجية ذات العلاقة والتعاون معها بما يعود بالفائدة عليهم.

كما توفر الهيئة المعدات الطبية المساعدة تبعا للإصابة لمحتاجيها وتقدم المساعدات العينية لهم وتساعد في تأهيل منازل الجنود المصابين ضمن الإمكانيات المتوافرة بالتعاون مع الجهات الداعمة والمساعدة في تمويل مشاريع صغيرة منتجة وبقروض ميسرة لهم ولأبنائهم من خلال اتفاقيات مع صندوق التنمية والتشغيل ومؤسسة الإقراض الزراعي والعمل على تدريب وتأهيل المصابين العسكريين العاملين والمتقاعدين وأبنائهم بمهن تدريبية من خلال اتفاقية مع مؤسسة التدريب المهني ومراكزها المنتشرة في أنحاء المملكة.

٣ . ٤ . ٧ مؤسسات المجتمع المدني والقطاع التطوعي

لقد تزايد الاهتمام العالمي ببرامج وخدمات المعوقين وتمثل هذا الاهتمام في تطوير الخدمات والبرامج التدريبية والعلاجية والتأهيلية المتخصصة والبرامج الأسرية وبرامج النمو والتطوير المهني للعاملين وظهور التشريعات والقوانين الخاصة بالمعوقين ، وفي الأردن ومع تزايد أعداد المؤسسات والمراكز التي تعنى بتقديم الخدمات للمعوقين ولضمان نوعية الخدمات كان لا بد من إيجاد معايير وطنية تحدد أسس وشروط إنشاء المؤسسات وتعمل على تعديل

الموجود منها وتضمن حصول العاملين على الكفاءات والمهارات اللازمة التي تؤهلهم للتعامل مع مختلف فئات الإعاقة بالإضافة إلى توفير المناهج والبرامج المناسبة لكل فئة.

وفي الغرب-غالبا- ما تتبع المبادرة من المنظمات غير الحكومية لتكوين شراكات مع الجهات والمؤسسات الحكومية ، وهي التي توجهها نحو تقديم خدمات تساهم في خدمة المعوقين ويظهر ذلك من خلال الاطلاع على التقارير المعدة من مختلف الجهات الحكومية وغير الحكومية حيث إن للقطاع الخاص دوراً أساسياً وفاعلاً في عملية التنمية المستدامة وأن مساهمته قد تجاوزت في التعبير عن مسؤوليته الاجتماعية حدود التبرع المادي المباشر ، فساهم في مبادرات تحفز العلم والبحث العلمي فغالبية الجامعات هي وقف من أشخاص أو شركات وهي تمول من هذا القطاع الواسع.

وفي الأردن قادت الشركات والمؤسسات مبادرات كثيرة في المجال الصحي والعلمي والاجتماعي ، حيث يبلغ عدد المؤسسات التي تعنى بالمعوقين حسب دليل الجمعيات والمؤسسات والمراكز الذي أعده المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين ٢٥٥ مؤسسة.

ومن الجدير بالذكر أن نسبة المؤسسات التطوعية التي تعنى بشؤون المعوقين في إقليم الشمال أعلى منها في إقليم الوسط والجنوب حيث تبلغ ٥٨% من إجمالي عددها في الأردن مقارنة بإقليم الوسط الذي تبلغ فيه ٢٨% ، إلا أن نسبتها في إقليم الجنوب تبلغ ١٤% (أبو حنا ، ٢٠٠٩ : ٢٥) .

إن المسؤولية الاجتماعية لمؤسسات المجتمع المدني والقطاع التطوعي ليست مجرد عمل خيرى أو نوع من العلاقات العامة بل إنها مسؤولية أخلاقية وإنسانية ؛ ومن هنا بادرت كثير من المؤسسات في الأردن بإدماج المسؤولية الاجتماعية ضمن إستراتيجيتها وخططها وبرامجها حيث عملت على إنشاء صناديق متخصصة تعنى بمفهوم التكافل الاجتماعي بينها وبين كافة فئات المجتمع بالإضافة إلى ترسيخ مفهوم العمل التطوعي بين العاملين لديها وانخراطهم به ناهيك عن توفير خدمات الرعاية الصحية والدعم في مجال التعليم والسكن لأفراد المجتمع المحلي خاصة الفقراء والأطفال والمعوقين.

فالفكرة الأساسية التي تنطلق منها الجمعيات الخيرية في العمل في مجال الإعاقة هي العمل على تدريبهم وتأهيلهم بغرض استثمار قدراتهم الجسمية والحسية والحركية وتمييزها وتطويرها ليتم دمجهم في الحياة العامة للمجتمع وتحويل المعوق من فرد مستهلك إلى فرد منتج وينصب تركيز الجمعيات الخيرية على توفير البيئة المناسبة المشجعة للمعوقين ما بين السادسة والثامنة عشر للتدريب والتعليم والتأهيل الجسمي والمهني بما يساعدهم على التفاعل بإيجابية مع مجتمعهم وتكيفهم مع الظروف المحيطة بهم ، وبالتالي فإن جُلَّ خدماتها تنصب على تأمين البرامج الخاصة بالعناية الذاتية والنشاطات الحياتية ، وتعديل السلوك والتعلم الأكاديمي والتأهيل المهني والوظيفي لكل معوق حسب قدرته وطاقته ، كما تقوم الجمعيات الخيرية بإعداد أسر المعوقين للتعامل مع أبنائهم بما يحقق أهداف الرعاية لهم ؛ وبالتالي فإن برامج هذه الجمعيات تمتد لمساعدة الأسر على التعرف على حاجات المعوقين الأساسية ، والأسلوب الأمثل لتلبية الحاجات يتم من خلال الزيارات الميدانية التي يقوم بها العاملون في هذه الجمعيات ، بالإضافة إلى الندوات المتخصصة التي تعقد لأسر المعوقين الملتحقين ؛ ويمكن التأريخ لتجربة الأردن هذه من خلال أربع مراحل هي :

المرحلة الأولى : وتشمل فترة ستينيات القرن الماضي حيث كانت البداية الحقيقية لظهور الخدمات المنظمة لتربية وتأهيل المعوقين من خلال المؤسسات مثال ذلك المؤسسة السويدية في للإغاثة الفردية (SFIR) ومؤسسة الأراضي المقدسة (HLF) للصح في السلط ومعهد النور للمكوفين في عمان.

المرحلة الثانية: وتشمل فترة السبعينيات التي شهدت ظهور الجمعيات الأهلية والهيئات التطوعية المهمة بشؤون الإعاقات ، ومن أبرزها جمعية الحسين لذوي الإعاقة الحركية وجمعية الصداقة للمكوفين وجمعية الصحة النفسية ومؤسسة العناية بالشلل الدماغى ، والمعاهد والمراكز التدريبية مثل كلية الخدمة الاجتماعية.

المرحلة الثالثة: وتمثلها مرحلة الثمانينيات خاصة بعد إعلان السنة الدولية للمعوقين - ١٩٨١ - التي حققت نقلة كبيرة في الخدمات المقدمة من القطاع الأهلي التطوعي والقطاع الحكومي ، ولم يقتصر الأمر على الخدمات التعليمية والتأهيلية التقليدية ، بل أصبحت الخدمات المقدمة تسعى للأخذ بالمفاهيم والاتجاهات المعاصرة مثل مفهوم الدمج ومبدأ المساواة وتكافؤ الفرص ، كما تم للمرة الأولى في تاريخ الأردن الاهتمام بالأنشطة الترويحية والرياضية للمعوقين وذلك بتأسيس الاتحاد الأردني لرياضة المعوقين سنة ١٩٨١.

المرحلة الرابعة: بدأت مع بداية التسعينيات القرن الماضي وتمتد إلى يومنا هذا وشهدت هذه المرحلة فلسفة اجتماعية معالمها التطور الكمي والنوعي في الخدمات المقدمة حيث تبلورت فلسفة اجتماعية عصرية جديدة في المجتمع الأردني تنظر إلى المعوقين كشريحة اجتماعية لها كامل الحق في فرص متكافئة أسوة بأفراد المجتمع الآخرين وشهدت قفزة نوعية في تقديم الخدمات.

وهناك آلية لدعم المعوقين في برامج التأهيل والتعليم والتدريب للجمعيات التطوعية العاملة في الإعاقة تسعى إلى رفع مستوى الخدمات المقدمة لهم من خلال دعم البرامج التأهيلية والتعليمية والتدريبية في الجمعيات والمؤسسات المتخصصة التي تستهدف جميع أنواع الإعاقة.

يوجه الدعم إلى عدد من فئات المعوقين على شكل خدمات تعليمية وتدريبية وإيوائية ويقدم المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين الدعم للقطاع التطوعي على النحو التالي :

١- يراعي المجلس عند تقديمه هذه الخدمات التوزيع الجغرافي مع التركيز على مناطق جيوب الفقر.

٢- يتم دعم الطلبة في المراكز النهارية بمبلغ ٦٠ ديناراً شهرياً عن كل طالب/ طالبة.

٣- يتم دعم جميع الطلبة إذا كان عددهم ٢٠ طالباً/ طالبة أو أقل.

٤- يتم دعم ٧٥% من الطلاب إذا كان عددهم بين ٢٠-٧٠ طالباً / طالبة.

٥- يقدم الدعم الشهري للطلاب في الخدمات الإيوائية بقيمة ٣٠٠ دينار تبعاً لشروط خاصة كما

وردت في محور التمكين الاقتصادي من الإستراتيجية الوطنية للأشخاص ذوي الإعاقات ٢٠٠٧

- ٢٠٠٩.

ومن الواضح أن الجمعيات الخيرية خطت بشكل ملموس نحو خدمات وبرامج المعوقين فإضافة إلى الخدمات الإيوائية وتوفير كل ما يلزم للمعوق داخل المؤسسات , اهتمت أيضاً بالجانب الترفيهي والفني والتنقيفي والإرشادي لمختلف فئات المعوقين حسب إعاقاتهم وإمكانياتهم وأخذت الجوانب التأهيلية والتدريبية والتعليمية النصيب الأوفى من اهتمام الجمعيات الخيرية من منطلق استثمار قدرات المعوقين ودمجهم في المجتمع ليصبحوا أفراداً منتجين ؛ فهناك عدد من المؤسسات التي تقدم خدمات حياتية كاملة للفئات المستفيدة من برامجها كما هو الحال في مركز الأمل لمتعددي الإعاقات , والقسم الداخلي التابع لجمعية الصحة النفسية الذي يرعى المعوقين

عقليا ومؤسسة الأراضي المقدسة لرعاية الصم التي ترعى الأطفال الصم والكم ، ومؤسسة الحسين لرعاية المشلولين التي تقوم برعاية الأطفال المصابين وتعليمهم وتأهيلهم. ويمكن تصنيف البرامج التأهيلية التي تقدمها المراكز التابعة للجمعيات الخيرية للمعوقين على النحو التالي :

- ١- برامج تأهيلية وتدريبية فردية .
- ٢- برامج تأهيل مهني جماعية .
- ٣- برامج إنتاج وتسويق .
- ٤- برامج تشغيل في القطاع الخاص .
- ٥- برامج مشروعات فردية وجماعية (الخطيب , ١٩٩٣ : ٣١) .

أما فيما يتعلق بالبرامج التعليمية والمناهج المتبعة في تعليم وتدريب المعوقين فإن جميع المراكز التي لديها منتفعون من ذوي الإعاقات السمعية و البصرية والحركية لها مناهج تربوية خاصة معتمدة من وزارة التربية والتعليم . أما الإعاقة العقلية فلها برامج محددة تعتمد على درجة الإعاقة لدى كل منتفع وتشرف على نوعية هذه البرامج وزارة التنمية الاجتماعية (الخطيب , ١٩٩٣ : ٢٢) .

وهناك العديد من الصعوبات والتحديات التي تواجه المعوقين حيث يعيش بعض المعوقين بين أسرهم الأردنية في عزلة كبيرة لأن الأسرة تعتبرهم بلا فائدة وأنهم عيب اجتماعي وكلفتهم عالية على ميزانيتها ، ويزداد الأمر ظلمة في حالة الأنثى المعوقة فلا يحق لها الخروج أو الزواج أو تكوين أسرة حتى لو كانت قادرة . و يتعرض المعوق لكثير من السلبيات داخل الأسرة وخارجها أكثر ، بما في ذلك الإيذاء البدني وأحيانا التحرش الجنسي والحرمان من الميراث ، ويواجه المعوقون قصوراً وإهمالاً كبيرين بعد وفاة الأبوين حتى لو توافرت لديهم قدرة مالية كافية من الإرث بسبب هضم حقوقهم من قبل الأوصياء الشرعيين عليهم ، وكثيراً ما تواجه بالرفض رغبة البالغين من المعوقين في تكوين أسرة.

ولا بد من تدريب أسر المعوقين وأفرادها على التعامل السليم مع المعوق بما يضمن توفير الاحتياجات اللازمة له واحترامه ومعاملته بصورة لا تمس بكرامته أو إنسانيته خاصة فيما يتعلق بالأنثى المعوقة . ويجب ضمان تمتع المعوقين على قدم المساواة بالحقوق في الملكية والإرث وعدم حرمانهم بشكل تعسفي من ممتلكاتهم واحترام الحياة الإنسانية والأسرية والحد من التفريق بين الأبناء المعوقين وسواهم ومنع إخفاء الأطفال المعوقين أو عزلهم . ويجب ضمان

استفادة الشخص المعوق من برامج الإسكان العام وبرامج التأمين المتوافرة للمواطنين الأردنيين على أساس من الإنصاف وخفض عدد سنوات الخدمة في الضمان الاجتماعي وتخفيض سن التقاعد المبكر للمعوقين المشتغلين.

٣ . ٤ . ٨ المنظمات الدولية العاملة في الأردن

تعمل هذه المنظمات بشكل مباشر في رعاية المعوقين بمختلف فئاتهم من خلال إنشاء مراكز ومؤسسات تعنى بهم من حيث الخدمات التعليمية والتأهيلية والتدريبية وهي رديف للقطاعين الحكومي والتطوعي ومن أهمها :

- منظمة اليونيسيف UNICEF.
- منظمة اليونسكو UNESCO.
- منظمة الصحة العالمية WHO.
- منظمة العمل الدولية ILO.
- الاتحاد الدولي لرعاية الطفولة.
- المركز الإقليمي السعودي لتأهيل وتدريب الفتيات الكفيفات في عمان وبقسميه الداخلي والخارجي حيث تتدرب الفتيات الكفيفات في مجالات الكمبيوتر ، العلاج الطبيعي ، النول ، دورات العمل على المقاسم والتريكو.
- المؤسسة السويدية للإغاثة الفردية (SFIR) (Swedish Foundation for Individual Relief) في صويلح التي تدرب الأشخاص المعوقين عقلياً على مهن كالنجارة والأشغال اليدوية.
- مؤسسة الأراضي المقدسة (HLF) HolyLand Foundation في السلط وتقدم خدماتها لفئة الإعاقة السمعية ويتم التدريب على مهن كالنجارة والأشغال اليدوية والخياطة وصناعة القوالب السمعية والتطريز والحدادة ومهارات الحاسوب والميكانيك.

٣ . ٤ . ٩ المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين

تأسس المجلس كمؤسسة مستقلة بموجب قانون حقوق لأشخاص لمعوقين رقم ٣١ لسنة ٢٠٠٧ ويتألف من الأمناء العاميين من الوزارات المعنية بالإعاقة بالإضافة إلى ٧ أشخاص

ممثلين من ذوي الإعاقات والمنظمات غير الحكومية والأهالي و ٣ من المتميزين في مجال الإعاقة وفق المادة ٦ من القانون ، وتتألف موارده من المخصصات المرصودة في الموازنة العامة للدولة والرسوم والهبات والتبرعات وفق للمادة ١٥ من القانون.

هدف المجلس منذ تأسيسه إلى تطبيق محاور الإستراتيجية الوطنية للمعوقين بنظرة مستقبلية (٢٠٠٧-٢٠١٥)، كما يعمل على رصد تطبيق قانون حقوق المعوقين وإدراج قضايا الإعاقات ضمن سياسات وخطط الدولة الأردنية . ويهدف المجلس إلى تطبيق الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقات لسنة ٢٠٠٦ التي صادق عليها الأردن عام ٢٠٠٨.

كما يهدف المجلس إلى تحسين نوعية الحياة للمعوقين وتمكينهم من حياة منتجة كريمة في مجتمع متكافئ وتعزيز رؤية الشخص المعوق لنفسه ولقدراته وإسهاماته ، والعمل على توعية المجتمع وتغيير نظرتة النمطية السلبية نحو الإعاقة وصولاً إلى مجتمع خالٍ من المعوقات أمام المعوق.

كما تتضمن أهداف المجلس تحسين مستوى مختلف الخدمات المقدمة للمعوقين واستثمار طاقاتهم على أفضل وجه ومراعاة الفروق بين الجنسين وحضر التمييز ضدهم أو استبعادهم وتحقيق الإنصاف وتكافؤ الفرص وتعزيز الاستقلالية لدى المعوقين وتمكينهم من الاعتماد على الذات وتوسيع مشاركتهم ودمجهم في المجتمع بما في ذلك حقهم في المشاركة في صنع القرارات التي تتعلق بشؤونهم.

و يعمل المجلس على تنفيذ العديد من المهام الشاملة والتي تتعلق بشؤون المعوقين وتحسين فرص حياتهم ومن بينها :

- أ- متابعة تنفيذ الإستراتيجية الوطنية للأشخاص ذوي الإعاقات وما ينبثق عنها من خطط وبرامج وأنشطة.
- ب- رسم السياسات الخاصة بالمعوقين ومراجعتها ومتابعة تنفيذها بالتنسيق مع الجهات ذات العلاقة بقصد توحيد الجهود الرامية لتحسين مستوى وظروف معيشة المعوقين وتسهيل دمجهم في المجتمع.
- ج- المشاركة مع الجهات ذات العلاقة في وضع خطة وطنية شاملة للتوعية وللوقاية للحد من حدوث الإعاقات وتخفيف حدتها والعمل على منع تفاقمها.

د- وضع المعايير اللازمة لجودة البرامج والخدمات المقدمة للمعوقين بالتنسيق مع الجهات ذات العلاقة.

د- المشاركة في الجهود الرامية إلى تحقيق أهداف الموائيق والاتفاقيات الدولية المتعلقة بشؤون المعوقين التي صادق عليها الأردن.

و- إيجاد مراكز وطنية ريادية للتدريب وإجراء البحوث والدراسات وإنشاء قواعد البيانات المتعلقة بشؤون المعوقين.

ز- العمل على وضع الخطط اللازمة لتوفير الموارد المالية لدعم برامج وأنشطة المعوقين فالمجلس الأعلى ليس الجهة التي تقدم الخدمات ، ولن يأخذ مكان الوزارات فكل وزارة لها عملها ، لكنه يقدم دعماً لبرامج المؤسسات ولا يُقدم الخدمة المباشرة ، ويعمل على وضع معايير أردنية لاعتماد البرامج والمؤسسات المتخصصة بالإعاقة لكي ترقى بمستوى الخدمة المقدمة لهذه الشريحة من المجتمع ، إلا أنه وبناءً على ما أورده قسم التشغيل فيه فقد تم تشغيل ١١٧ شخصاً معوقاً في المؤسسات الحكومية والخاصة خلال عام ٢٠٠٩ ولا توجد إحصاءات لمن تم تشغيلهم قبل ذلك.

٣ . ٥ القوانين والتشريعات المتعلقة بتشغيل المعوقين في الأردن

لا بد من التعرف على القوانين والأنظمة والتعليمات الخاصة بحقوق المعوقين أو تلك القوانين والأنظمة والتعليمات العامة التي يستفيدون منها أو التي ربما تتحيز ضدهم ؛ ويعتبر الأردن من الدول الأكثر التزاماً بالموائيق والمعاهدات والإعلانات الدولية التي تتعلق بحقوق الإنسان بشكل عام وبحقوق الطفل والمرأة والمعوقين بشكل خاص ، فقد صادق على الكثير من هذه الموائيق والمعاهدات والإعلانات والتزم فيها ؛ ومن أهمها " الاتفاقية الدولية لحماية وتعزيز حقوق المعوقين وكرامتهم / نيويورك ٢٠٠٦ " التي بادر الأردن للانضمام إليها و المصادقة عليها عامي ٢٠٠٧/٢٠٠٨ على التوالي ، وبذلك تكون الدولة العربية الأولى التي تنضم إلى هذه الاتفاقية والثامنة عشره على مستوى العالم ، وتكمن أهميه المصادقة على الاتفاقية بصوره مبكرة في إعطاء الأردن الأحقية لتكون ضمن اللجنة الدولية لرصد تطبيق الدول الأطراف لبنود هذه الاتفاقية، وأوكل مجلس الوزراء مهمة متابعة تنفيذ تطبيق هذه الاتفاقية إلى المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين تنفيذا للمادة ٣٣ فقرة ١ منها بما في ذلك رفع التقرير الحكومي وفق المادة ٣٥ من هذه الاتفاقية للجنة الدولية المكلفة برصد تنفيذها، وشكل المركز الوطني

لحقوق الإنسان لجنة رصد وطنية تنفيذاً للمادة ٣٣ فقرة ٢ من الاتفاقية كما تستعد المنظمات غير الحكومية لتقديم تقرير الظل - يصدر عن جهة أخرى مستقلة - وموازٍ للتقرير الحكومي.

وقد اجمع قانونيون ومختصون في القوانين والتشريعات المتعلقة بالمعوقين أن الأردن يحتل المرتبة الأولى بمنطقة الشرق الأوسط في مستوى التشريعات والقوانين التي تقدم خدمات تخص المعوقين ؛ ففي عام ٢٠٠٥ فاز الأردن بجائزة فراتلكين روزفلت الدولية للإعاقة وذلك لجهوده الريادية في وضع الإعاقة في مقدمة الأولويات الوطنية ، وفي عام ٢٠٠٧ أصدر جلالة الملك عبد الثاني ابن الحسين المعظم الإرادة الملكية السامية لوضع الإستراتيجية الوطنية للأشخاص ذوي الإعاقات (٢٠٠٧ - ٢٠١٥).

ويعتبر الأردن من الدول المتقدمة في مجال التشريعات والقوانين المتعلقة بالمعوقين التي انتقلت من الفكرة الخيرية والرعاية إلى النظرة الحقوقية في الحصول على الخدمات حيث يتضح ذلك من خلال نصوص القوانين والتشريعات الأردنية أهمها :

٣ . ٥ . ١ الدستور الأردني

نصت المادة ٢٢ من الدستور الأردني على :

- ١- لكل أردني حق في تولي المناصب العامة وبالشروط المعينة بالقوانين والأنظمة.
- ٢- التعيين للوظائف العامة من دائمة ومؤقتة في الدولة والإدارات الملحقة بها والبلديات يكون على أساس الكفاءات والمؤهلات (الجريدة الرسمية رقم ١٠٩٣ ، ١٩٥٢).

إلا أن المادة ١٢ فقرة " ج " تضمنت في الفصل المتعلق بتعيين الموظفين ما يلي :

" لا يعين في وظائف الحكومة إلا من كان سالماً من الأمراض المعدية والعاهاات الجسمية والعقلية التي تمنعه من القيام بالوظيفة المعين لها بموجب قرار من المراجع الطبية والمختصة ". ويلاحظ أن هذه المادة تقيد المادة السابقة وأن هذا الشرط يقف عقبة في تشغيل الكثير من المعوقين.

٣ . ٥ . ٢ قانون رعاية المعوقين الأردني رقم ١٢ لسنة ١٩٩٣

يعد من أهم التشريعات المنظمة للأنشطة التي تمكن المعوق من ممارسة حياته بشكل أفضل على المستويات الجسدية والاجتماعية والذهنية والنفسية والمهنية ، وهو ما يدنو من المقاربات الأكثر حداثة والمتفق عليها خصوصاً في المنظمات الدولية التابعة للأمم المتحدة . كما يقدم المشرع الأردني جرداً واسعاً لمجالات التأهيل ، ويحدد لكل قطاع حكومي مسؤولياته في مجال تدخله ، وبخصوص تشغيل المعوقين ينص قانون رعاية المعوقين على ضرورة أن توفر وزارة العمل ومؤسسة التدريب المهني البرامج والخطط وإجراءات التقييم الكفيلة بتحقيق التدريب المهني المناسب للمعوقين وتطوير قدراتهم وإيجاد فرص العمل الملائمة لهم ودعم مشاريع المشاغل المحمية". وبحسب المشرع الأردني تعتبر هذه الإجراءات جزءاً لا يتجزأ من مختلف التدابير التي على كل المتدخلين القيام بها انطلاقاً من التشخيص المبكر والصحيح للإعاقة وصولاً إلى توفير فرص العمل المنتج للشخص المعوق.

إن المطالبة بحق العمل في المؤسسات الحكومية والشركات العامة والخاصة أبسط ما يطلبه المعوقون ، وأبرز ما حققه الأردن لأبنائه المعوقين هو تبني وزارة التنمية الاجتماعية إصدار قانون رعاية المعوقين رقم ١٢ لسنة ١٩٩٣ تنوياً لتطور طبيعي لوعي المجتمع واهتمامه بقضية الإعاقة وأعتبر انجازاً حضارياً في مجال التشريع والقضايا الإنسانية ومن أبرز ما ورد به ما يلي :

أ- تؤكد الفقرة "أ" من المادة ٣ على حق المعوقين في الدمج في الحياة العامة للمجتمع .
ب- تؤكد الفقرة "ز" من المادة ٣ على حق ذوي الإعاقات المتعددة والحادة في التعليم والتدريب والتأهيل .

ج- تشير الفقرة "أ" من البند ٣ من المادة ٤ إلى أن وزارة التنمية الاجتماعية تشرف على جميع المؤسسات والمراكز التي تُعني بتأهيل المعوقين ورعايتهم في القطاعين : العام والخاص .
د- تشير الفقرة "و" من البند ١ من المادة ٤ إلى : " ضرورة توفير وزارة العمل ومؤسسة التدريب المهني البرامج والخطط وإجراءات التقييم الكفيلة بتحقيق التدريب المهني المناسب للمعوقين وتطوير قدراتهم وإيجاد فرص العمل الملائم ودعم مشاريع المشاغل المحمية " .

ه- يشير البند ١ من الفقرة هـ من المادة ٤ إلى : " إلزامية استخدام مؤسسات القطاع العام والخاص والشركات التي لا يقل عدد العاملين فيها عن ٢٥ عاملاً ولا يزيد عن ٥٠ عاملاً واحد من المعوقين ، وإذا زاد عدد العاملين في أي منها عن ٥٠ عاملاً تخصص ما لا تقل نسبته عن

٢% من عدد العاملين للمعوقين على أن لا يتعارض نوع الإعاقة مع طبيعة العمل في المؤسسة".

فإقرار القانون ووضع موضع التطبيق أسهم في تحقيق منجزات متميزة في مجال حماية حقوق المعوقين وتطوير الخدمات المقدمة لهم والمساعدة في تسهيل عملية إدماجهم الاجتماعي والاقتصادي وعلى الرغم من أنه قام بدور كبير في توعية المجتمع وضرورة تقييد مختلف الهيئات الحكومية بالتزاماتها حيال المعوقين وتعميق مفهوم المساواة وحقوقهم في فرص متكافئة ، كما حفز مختلف الوزارات والمؤسسات الحكومية لوضع سلسلة من التعليمات الإجرائية لتنفيذ معظم أحكامه.

يتكون قانون رعاية المعوقين الأردني رقم ١٢ لسنة ١٩٩٣ من ١٢ مادة ، ويتصف بالعمومية ويغطي معظم المجالات المتعلقة بحقوقهم . وعلى الرغم من أن الدستور الأردني بوجه عام كفل هذه الحقوق للجميع دون استثناء ، إلا أن خطوة إقرار قانون خاص بحقوق المعوقين في الأردن جاءت بنتائج ايجابية أكثر على هذه الشريحة بشكل خاص وعلى المجتمع بشكل عام.

ورغم أن المجلس الوطني لرعاية المعوقين الوارد في هذا القانون لم يرق دور بارز في هذا المجال ، فقد برزت الحاجة إلى تفعيله برفده بمكتب تنفيذي فاعل إذا أريد له دوراً أكبر كمظلة تنسيقية عليا ، كما لم يتطرق هذا القانون لكامل حاجات فئات الإعاقات ، وجاء عامل الإلزام في معظم مواد محدوداً ، كل هذا استوجب مراجعته وإجراء التعديلات اللازمة عليه.

٣ . ٥ . ٣ الإستراتيجية الوطنية للأشخاص ذوي الإعاقات ٢٠٠٧ - ٢٠١٥

تعتبر من أهم التشريعات الأردنية في هذا الخصوص وقد راعت هذه الإستراتيجية المرتكزات التالية وأخذتها بعين الاعتبار في مختلف محاورها وسياساتها وتشمل :

- أ- الأخذ بالإعلانات والمواثيق والاتفاقيات الدولية ذات العلاقة وأهمها الاتفاقية الدولية لحماية وتعزيز حقوق المعوقين وكرامتهم / نيويورك ٢٠٠٦ ، القواعد الموحدة بشأن تحقيق تكافؤ الفرص للمعوقين ، الأمم المتحدة والعقد العربي لذوي الاحتياجات الخاصة ٢٠٠٣-٢٠١٣.
- ب- للمعوقين الحق في حياة مستقلة والحق في تقرير مصيرهم وتحديد خياراتهم حسب أهليتهم.

ج- يعتبر تطوير قدرات المعوقين استثماراً حقيقياً له عائد اقتصادي واجتماعي ، وينعكس ايجابياً على الاقتصاد الأردني وعلى المعوقين أنفسهم وعلى أسرهم ومجتمعاتهم المحلية وعلى الوطن ككل ربحاً أو خسارة.

د- المجتمع والشخص المعوق هما طرفا المعادلة كلاهما يحتاج إلى تأهيل ومواءمة ، وعليه جاء التركيز على الشخص المعوق ضمن السياق الاجتماعي / النموذج الاجتماعي وليس النموذج الطبي فقط.

ه- النظرة إلى الشخص المعوق من مبدأ ما هو موجود لديه من قدرات وليس من خلال ما هو مفقود عنده.

و- التوجه نحو الإسناد الاجتماعي وشراء الخدمات حيثما يكون الشريك الاستراتيجي (القطاع الأهلي) أقدر على أداء المهمة وتحمل أعبائها ما أمكن ذلك.

ز- مبدأ شمول كافة أنواع الإعاقات دون تحيز والتكاملية بين السياسات والإجراءات.

ح- احترام الفوارق وقبول الإعاقة كجزء من التنوع الإنساني والطبيعة البشرية.

ط- إعطاء أولوية لبرامج الوقاية والتنمية على برامج الرعاية والإيواء.

وتهدف الإستراتيجية إلى :

أ- إعطاء قضايا الإعاقة الأهمية التي تستحقها ضمن سياسات وخطط الدولة الأردنية واحتلالها مرحلة متقدمة على سلم الأولويات الوطنية.

ب- تحسين نوعية الحياة للمعوقين وتمكينهم من حياة منتجة كريمة في أسرٍ سوية.

ج- تعزيز رؤية الشخص المعوق لنفسه ولقدراته وإسهاماته ، والعمل على توعية المجتمع وتغيير نظراته النمطية السلبية نحو الإعاقة وصولاً إلى مجتمع خالٍ من المعوقات.

د- الوقاية من حدوث الإعاقات وتقليلها إلى أدنى حد ممكن و تخفيف درجة حدتها والعمل على الحد من الآثار السلبية الناجمة عن ذلك.

ه- تحسين مستوى مختلف الخدمات المقدمة للمعوقين واستثمار طاقاتهم على أفضل وجه ممكن ومراعاة الفروق بين الجنسين وحظر التمييز ضدهم أو استبعادهم.

و- تحقيق الإنصاف وتكافؤ الفرص وتعزيز الاستقلالية لدى المعوقين وتمكينهم من الاعتماد على الذات.

ز- توسيع مشاركة المعوقين ودمجهم في حياة المجتمع بما في ذلك حقهم في المشاركة في صنع القرارات التي تمسهم وفي الوصول إلى مراكز القيادات العليا للدولة الأردنية.

ح- تعديل التشريعات القائمة واقتراح تشريعات أخرى بما يضمن وصول الشخص المعوق إلى حقوقه بيسر.

ومن أهم نواتج الإستراتيجية وغاياتها الكبرى :

أ- حصول تدني في معدل حدوث الإعاقات في الأردن وتحسن في مستوى ونوعية حياة المعوقين.

ب- تحقق الإنصاف والمساواة وحق تكافؤ الفرص أكثر من ذي قبل للمعوقين.

ج- أصبح الأشخاص المعوقون أكثر تمكناً من حيث الاستقلالية والاعتماد على الذات.

د- زاد تمكين المعوقين من المشاركة والانخراط في حياة المجتمع .

هـ- تحقق مزيد من الدمج للمعوقين في مجالات الحياة المختلفة : التعليمية والمهنية والاجتماعية والثقافية والسياسية والتشغيلية.

هذا وتتوقع الإستراتيجية أن تصل درجة ونسب النجاح على أرض الواقع في نهاية فترة

الإستراتيجية كما يلي :

أ- أن تصل نسبة الإعاقة إلى ١٥% مع نهاية فترة الإستراتيجية عام ٢٠١٥ بعد أن تحقق تخفيض في معدلات حدوث الإعاقات بحدود ٥% خلال المرحلة الأولى ما بين عامي ٢٠٠٧-٢٠٠٩.

ب- وصول نسبة الحماية الاجتماعية للمعوقين عام ٢٠٠٩ إلى ١٠٠%.

ج- وصلت نسبة البطالة إلى ٤٠% بين المعوقين بعد أن كان متوقعاً ألا تزيد عن ٢٥% مقارنة بنسبة ١٢,٩% بين غير المعوقين في نهاية نفس العام , ولتتساوى مع نسبة البطالة بين غير المعوقين مع نهاية عام ٢٠١٥.

د- أن ترتفع معدلات الجهد التطوعي والخيري ومشاركة مؤسسات المجتمع المدني في مهام هذا القطاع من ٢٠% مع نهاية عام ٢٠٠٩ ولترتفع إلى ٥٠% مع نهاية عام ٢٠١٥.

هـ- أن يرتفع معدل المشاركة الاقتصادية بين المعوقين الذين أعمارهم ١٥ سنة فأكثر من ٢٠% عام ٢٠٠٩ إلى ٣٠% عام ٢٠١٥.

و- أن يتم إجراء التعديلات البيئية المطلوبة على الأبنية والمرافق العامة بحيث يشمل هذا التعديل ما نسبته ١٠% من الأبنية القائمة عام ٢٠٠٩ إلى ٢٠% عام ٢٠١٥.

ز- أن ترتفع نسبة التحاق المعوقين بالتعليم الأساسي من ٥٧% عام ٢٠٠٧ إلى ٦٥% عام ٢٠٠٩ وإلى ٨٠% عام ٢٠١٥.

ح- أن تصل نسبة الكوادر المؤهلة والمدرّبة العاملة مع المعوقين بمختلف فئاتهم من ١٢% عام ٢٠٠٧ إلى ٢٠% عام ٢٠٠٩ وإلى ٤٠% عام ٢٠١٥.

ج- وصلت تغطية المعينات والخدمات المساندة المتوافرة للمعوقين إلى تغطية ١٠٠% عام ٢٠٠٩ (الصقور, ٢٠٠٩: ٤).

تغطي هذه الإستراتيجية فترة زمنية متوسطة المدى تمتد من بداية عام ٢٠٠٧ ولنهاية عام ٢٠٠٩ ولفترة زمنية طويلة المدى تمتد لنهاية عام ٢٠١٥ ، وهي السنة التي ينتهي بها العمل باستراتيجيات وسياسات قمة التنمية الاجتماعية التي عقدت في كوبنهاجن عام ١٩٩٥ (الصقور , ٢٠٠٩ : ١٩).

٣ . ٥ . ٤ قانون حقوق الأشخاص المعوقين رقم ٣١ لسنة ٢٠٠٧

لقد كان أولى مخرجات المرحلة الأولى من الإستراتيجية الوطنية للأشخاص ذوي الإعاقات إلغاء قانون رعاية المعوقين رقم ١٢ لسنة ١٩٩٣ وصدر قانون حقوق الأشخاص المعوقين رقم ٣١ لسنة ٢٠٠٧ ؛ الذي صدر استجابة لجوانب القصور والملاحظات الميدانية في قانون رعاية المعوقين رقم ١٢ لعام ١٩٩٣. ومن أهم الإنجازات التي تمت عند صدور هذا القانون بالإضافة إلى شموليته وتوجهه نحو الحقوق أكثر منه نحو الرعاية ، تأسيس مظلة تنسيقية تنظيمية هي المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين وضمان آلية لاستدامة عمل المجلس عن طريق الدعم المباشر من خزينة الدولة على شكل ضرائب . وقد شمل هذا القانون مختلف حاجات المعوقين ورفع نسبة كودة التشغيل إلى ٤% من عدد العاملين لدى المؤسسات العامة والخاصة إضافة إلى أنه تضمّن مادة جزائية لمن لا يلتزم بتشغيل المعوقين بدفع قيمة أجور العاملين المعوقين الواجب تشغيلهم في تلك المؤسسة ورصدها في الصندوق الوطني للمعوقين دعماً لمشاريعهم.

ويعالج القانون مجمل مناحي حياة المعوقين من حيث فرص العمل و التعليم و التسهيلات البيئية و الجوانب المتعددة بما يتواءم و حقوقهم المدنية و يؤكد على مشاركتهم في البرامج و السياسات التي تخصهم . و يؤكد القانون على العديد من المرتكزات تتمثل في احترام حقوق الأشخاص المعوقين وكرامتهم وحرية اختيارهم و احترام حياتهم الخاصة و المشاركة في وضع الخطط و البرامج و صنع القرارات الخاصة بهم و بشؤونهم و تكافؤ الفرص و عدم التمييز بينهم على أساس الإعاقة و يكفل القانون شمول الأشخاص المعوقين و قضاياهم بالخطط التنموية الشاملة ، و تشجيع البحث العلمي و تعزيزه و تبادل المعلومات في مجال الإعاقة و جمع البيانات و المعلومات بالإعاقة التي تواكب ما يستجد في هذا المجال ، فضلاً عن نشر الوعي و التثقيف حول قضايا الأشخاص المعوقين و حقوقهم.

أما التشريعات العامة الأخرى للدولة الأردنية ككل فلم يكن تفعيلها في التطبيق و الممارسة ايجابياً لصالح المعوقين ؛ بل لم يكن التعامل معها كافياً و شافياً ليؤكد سهولة حصولهم على حقوقهم و المساواة في تكافؤ الفرص . كما لم ترق مؤسسات المجتمع المدني بما يكفي من المبادرات و المواقف الضاغطة لتفعيل مبدأ المساواة و الإنصاف و تسهيل الدمج لهذه الشريحة. و من هنا فالغاية المستهدفة هي تطوير و تعديل التشريعات الخاصة و العامة بما يضمن حق الشخص المعوق في الحياة و الدمج و المساواة مع باقي أفراد المجتمع ، إلا أن الواقع غير ذلك . و المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين غير ملزم بمتابعة تطبيق المؤسسات المختلفة لبنود القانون المتعلقة بتشغيل المعوقين ، فلو التزمت بعض المؤسسات و الوزارات بتلك النسبة لاستوعبت أعداد المعوقين القادرين على العمل و ذلك بالتزام الأعضاء السبعة من أمناء المجلس في تطبيق تلك النسبة ، بناءً على ما ورد في القانون الذي يعين سبعة أمناء عامين يمثلون عدة وزارات ذات صلة في المجلس.

وكون قانون حقوق المعوقين النافذ صدر قبل المصادقة على الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ، فإن الحاجة تدعو إلى مراجعة القانون بما ينسجم مع الاتفاقية التي ألتم الأردن بتطبيقها كدولة طرف ، وبالرغم من الملاحظات على بعض فقراته فإنه يشكل تطوراً ايجابياً في مجال حقوق المعوقين ، ولكن المهم ليس صدور القانون أو تعديله وإنما في تطبيقه ؛ إذ تشير الملاحظات الميدانية إلى أنه غير مطبق كلياً فيما عدا الجوانب المادية التي

تتعلق بالإعفاءات ، كما أن الكثير من المعوقين أنفسهم وعدد من مراكز ومؤسسات المعوقين ليس لديهم أيضاً المعرفة المناسبة بحقوقهم وحقوق أبنائهم.

إن السياسات العامة والتشريعات تناط بالمجلس من منطلق مركزية التخطيط لا مركزية التنفيذ ، وهو الأداة الأساسية والوسيلة العامة لتعزيز وصيانة حقوق المعوقين وقد تم خلال المرحلة الأولى من الإستراتيجية ٢٠٠٧ - ٢٠٠٩ مجموعة من الإنجازات الأساسية للمجلس أهمها :

- ١- إيجاد قاعدة بيانات ومعلومات شاملة (بنك معلومات) عن قطاع الإعاقات بالتعاون مع دائرة الإحصاءات العامة التي لا زالت قيد التنفيذ.
- ٢- تشكيل فريق وطني لدراسة التشريعات الوطنية ومواءمتها مع الاتفاقية الدولية والعمل قائم حالياً على ذلك.
- ٣- نظام الصندوق الوطني لدعم المعوقين.
- ٤- قامت الوزارات المعنية بوضع تعليمات وأنظمة ترخيص المراكز والمؤسسات الاجتماعية في القطاعين الأهلي التطوعي والقطاع الخاص.
- ٥- تم وضع معايير الاعتماد والجودة لمؤسسات وبرامج التربية الخاصة في الأردن بإشراف المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين ، ويجري استكمال الباقي في المرحلة الثانية من الإستراتيجية.
- ٦- باشر المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين رصد انتهاكات الاتفاقية الدولية لشؤون المعوقين من خلال لجنة تشكلت لهذه الغاية.
- ٧- توعية وتنقيف المواطنين بالقانون من خلال :
 - مجموعة ورش ضمن مشروع شبكة " فرصة للجميع " في الأقاليم الثلاثة.
 - توعية لجنة المرأة في المجلس بالاتفاقية الدولية والقانون رقم ٣١ لسنة ٢٠٠٧.
 - تدريب مجموعة من المعوقين على مهارات القيادة (الصمادي ، ٢٠٠٩ : ٣) .

٣ . ٦ الخصائص الاجتماعية

يسعى الأردن من خلال رؤيا الإستراتيجية الوطنية لشؤون المعوقين إلى تحقيق معدلات إعاقة متدنية في مجتمع يتمتع فيها الأشخاص المعوقون الأردنيون بحياة كريمة مستدامة تحقق

لهم مشاركة فاعلة قائمة على الأنصاف والاحترام ، والأسرة هي اللبنة الأساسية للمجتمع والوحدة الطبيعية لتمكين أفرادها وحمايتهم وإشباع حاجاتهم بما فيهم المعوقون ؛ وهي أكثر مؤسسات المجتمع اهتماماً وحرصاً على حقوق وحياة أبنائها ، وأن ظروف الأسرة - مهما كانت متواضعة- هي أفضل للرعاية من المؤسسات الاجتماعية مهما كانت متقدمة. ويُسجل لأهالي المعوقين وأسرهم الجدية الكبيرة والالتزام بواجباتهم تجاه حماية أبنائهم ، فأنشأ الأهالي الجمعيات الخيرية والمراكز الأهلية العاملة على توفير التعليم والتأهيل والرعاية لأبنائهم داخل المنزل وخارجه.

وكون غالبية أسر المعوقين فقيرة لا تتوافر لهم الحماية الاجتماعية والدخل الكافي لمواجهة الأعباء الجديدة ، وان الأبناء بحاجة إلى عناية مستمرة كلفتها عالية ، وليسوا كاملي الاستقلالية وأسرهم أيضاً بحاجة إلى الدعم المادي والمعنوي تظهر الحاجة إلى السعي والعمل على مساندة ودعم أسر المعوقين مادياً ومعنوياً لتمكينها من أداء وظائفها وإشباع بعض احتياجات أبنائها فيما يخص الحماية الاجتماعية وتحسين نوعية حياتهم داخل الأسرة وخارجها وقد ارتفعت نسبة التمكين الأسري والحماية الاجتماعية من ٤٠% عام ٢٠٠٧ إلى ٨٠% عام ٢٠٠٩ (الصقور ، ٢٠٠٩ : ٤) التي تهدف إلى العمل على أن يتمتع الأشخاص المعوقون بمستوى معيشة لائق لهم ولأسرهم بما في ذلك ضمان استفادتهم من برامج الحماية الاجتماعية والحماية الأسرية والمؤسسية وبرامج الإسكان العام والتقاعد ، ويناط هذا المحور بوزارة التنمية الاجتماعية وصندوق المعونة الوطنية وغيرها.

٣ . ٦ . ١ بعض النظريات الاجتماعية المفسرة لظاهرة الإعاقة ووظائفها الاجتماعية والنفسية

تشير بعض الافتراضات الرئيسية لنظرية التفاعلية الرمزية إلى أن الانسان قادر على تحسين ذاته وتؤكد على أنه يقوم بصياغة وتشكيل الواقع الاجتماعي الذي يعيش فيه من خلال عملية التفاعل الاجتماعي باستخدام الرمز مثل اللغة ، ويتم تكوين البناء الاجتماعي عن طريق عملية التفاعل الرمزي والحفاظ عليه أو تغييره ، ولا يمكن فهم أنماط التنظيم الاجتماعي - حتى تلك التنظيمات المعقدة - بدون معرفة العمليات الرمزية بين الأفراد الذين يشكلون في النهاية هذه الأنماط . (زايد ، ١٩٨١ : ٤٥٦) ، كما تذهب التفاعلية الرمزية إلى أن ظواهر المجتمع ليس لها وجود خارج نطاق وعي الأفراد أو مداركهم ، وبذلك فهي تتضمن بعض القضايا الرئيسية التي تكشف عن قدرة الانسان على تحسين ذاته وبناء شخصيته ، بالإضافة إلى قدرته على

تشكيل وصياغة وتغيير الواقع الاجتماعي الذي يعيش فيه من خلال عملية التفاعل بين الأشخاص والجماعات داخل المجتمع الإنساني.

ونجد أن التفاعل بين الفرد والمجتمع هو الذي يحدد هوية كل من الفرد والمجتمع في نفس الوقت بحيث يصبح الفرد والمجتمع كيانا واحدا له شخصيته المميزة ، وتلعب التنشئة الاجتماعية دورا هاما ومؤثرا في ربط الفرد بالجماعة ، وربط الجماعة بالمجتمع . إذ يولد الأطفال في الأسرة ، وينتمي الطلاب إلى المؤسسات التعليمية ، ويعمل الرجال والنساء في تنظيمات مهنية مختلفة ، وينتمي الأفراد إلى جماعات وهيئات متعددة الأنشطة داخل مجتمعاتهم . ومن ثم يكون الفرد والمجتمع وجهين لعملة واحدة على النحو الذي ذهب إليه عالم الاجتماع الأمريكي " تشارلز كولي " . (Zanden, ١٩٩٠: ٣٧).

أما المدخل المسرحي (النموذج المسرحي) فيمكن أن يظهر تفسيره لظاهرة الإعاقة من خلال ما عرضه عالم الاجتماع إرفنج جوفمان (١٩٥٩) في كتابه " تقديم الذات في الحياة اليومية " حيث اهتم بالأسلوب الذي يقدم به الشخص نفسه للآخرين ونشاطه في مواقف العمل العادية ، والأساليب التي من خلالها يضبط الفرد الانطباعات التي يشكلها الآخرون عنه ونوع الأشياء التي يرغب أو لا يرغب في عملها أثناء انجازه عمله أمامهم ، وفي النموذج أو المدخل المسرحي ، يتم تحليل السلوك بنفس الطريقة التي يقوم بها الفرد بتحليل عرض المسرحية على الجمهور ؛ فالناس يفرضون جوانب محددة من أنفسهم على الآخرين .

أما نظرية الوصم أو العلامة فهي الأكثر وضوحاً في تفسير ظاهرة الإعاقة ؛ حيث تهتم بكيفية إظهار الرموز لخصائص الناس . وكيف يطور الناس تصوراتهم الذاتية ثم يتصرفون في وفقا لتلك التصورات ، فهذه النظرية تساعد في فهم كيفية تعريف الناس بأنفسهم وكيف يتصرفون وفقا لذلك ، وما يهمنا هنا هو كيف يقوم الناس بوصم بعض الأفراد بالإعاقة خصوصاً الإعاقات العقلية والنفسية - مما يجعل هؤلاء الأفراد يتصرفون وفقا لذلك وتصبح الإعاقة صفة ملازمة لسلوكهم.

أما البنائية الوظيفية فقد ميز عالم الاجتماع روبرت ميرتون - المؤسس الثاني للبنائية الوظيفية - بين الوظائف الكامنة والوظائف الظاهرة لأي ظاهرة اجتماعية ؛ فالإعاقة لها وظائف

سلبية على الصعيد الفردي والمجمعي ، ولها كذلك مجموعة من الوظائف الإيجابية والتي يمكن إيجازها بما يلي:

- ١- المحافظة على الصحة العامة للفرد والمجتمع ؛ فمن خلال هذه الوظيفة يشعر أصحاب القرار بضرورة رسم التشريعات والأنظمة اللازمة للحد من هذه الظاهرة السلبية.
- ٢- العمل على معالجة أسباب وجود الإعاقة من خلال دراسة المسببات والمؤثرات التي تنتج هذه الظاهرة ، ولا يكون هذا الأمر إلا من خلال رسم استراتيجيه واضحة تأخذ في اعتبارها الخدمات الوقائية والتأهيلية من خلال التشخيص المبكر للإعاقة ، وهذا الأمر لا يتم إلا من خلال التنسيق بين الجهات الحكومية وغير الحكومية في إيجاد الوسائل التربوية والصحية التي ستقدم لهذه الشريحة ، مع مراعاة إيجاد الجانب العلاجي والمتابعة.
- ٣- العمل على دمج الشخص المعوق في مجتمعه من خلال تأهيله بشكل علمي وتربوي .
- ٤- العمل على إيجاد وسائل إعلام تكون مهمتها نشر الوعي والتنقيف بين صفوف المجتمع والتحذير من مخاطر زواج الأقارب وبشكل متلاحق (تقارب الأجيال) بالإضافة إلى التعريف بالإعاقات والمعوقين وحقوقهم المشروعة.
- ٥- إيجاد التكافل الاجتماعي بين أفراد الأسرة أولاً وباقي فئات المجتمع الأخرى ثانياً ؛ وهذا الأمر من شأنه أن يقف وبشكل صلب أمام الأوصمة الاجتماعية الضارة والسلبية التي يمكن أن تلحق الأذى بالفرد والأسرة التي عليها أن لا تستجيب إلى هذه الأمور السلبية الناتجة عن نظرة المجتمع بل تعمل على إعطاء الفرد المعوق احتراماً لذاته ، وأن تتاح له الفرصة الكافية للخروج من هذه الأزمة بإيجابية وفاعلية (البداينه , ١٩٩٦ : ٣٦) .

٣ . ٦ . ٢ تكافؤ الفرص والعناية بالحياة العامة للمعوقين

إن تعزيز تكافؤ الفرص للمعوقين على قدم المساواة مع غيرهم يوفر حياة كريمة ومشاركة سياسية واجتماعية فعالة , وتتجلى أهم صور ذلك في المجتمع الأردني من خلال :

- ١- إنشاء صناديق للشكاوى في بعض المؤسسات لاستقبال الشكاوى الصادرة عن المعوقين وذويهم التي لا تراعي تكافؤ الفرص.
- ٢- توجيه الإنذارات أو القيام بإغلاق مؤسسات ومراكز الإعاقة التي لا تلتزم بأداء الخدمات أو تقوم باستغلال أو تعنيف المعوق.
- ٣- إيداع الأشخاص الذين يتعرضون إلى الإساءة لوزارة التنمية الاجتماعية، وتحويل المتسبب بذلك إلى القضاء وإلى مكاتب إدارة حماية الأسرة في الأمن العام.
- ٤- توفير مترجم لغة إشارة للمعوقين من الصم خلال عمليات الاقتراع والانتخابات النيابية.
- ٥- تيسير وصول المعوقين إلى صناديق الاقتراع في الانتخابات وإيجاد قاعات وصناديق اقتراع في الأدوار الأرضية لتسهيل وصول الأشخاص من ذوي الإعاقات الحركية إليها.
- ٦- إشراك المعوقين في عضوية مجالس إدارة هيئات ومنظمات المجتمع المدني مثل البلديات ومشروع الإدارات اللامركزية في المحافظات.
- ٧- إعطاء الفرص المتكافئة للمعوقين بتعيين بعضهم من ذوي المؤهلات المطلوبة للعمل في الجامعات الرسمية والخاصة.
- ٨- وقف العمل ببند "غير لائق صحياً للخدمة" الوارد في نظام الخدمة المدنية فيما يخص الإعاقات ليصبح المعوق يتنافس مع غيره وفق مبدأ تكافؤ الفرص على الوظائف العامة للدولة.
- ٩- ركز الأردن على توفير الفرص المختلفة أمام المعوقين كجزء أو مرحلة من مراحل مبدأ تكافؤ الفرص، من خلال جهود تشاركيه بين المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين ومختلف الإدارات العاملة في هذا القطاع ، سواء كانت في مجال التشغيل أو التدريب أو التأهيل أو التعليم أو القروض أو تكوين الأسرة (الصقور , ٢٠٠٩ : ٤٢).
- ١٠- شمول المعوقين تحت مظلة الضمان الاجتماعي بعد إلغاء شرط اللياقة البدنية والفحص الطبي.

٣ . ٦ . ٣ المراكز والمؤسسات المزودة للخدمات الحكومية وغير الحكومية

أشار دليل أسماء خدمات إعادة التأهيل الذي أعدته شبكة الناجين من الألغام لعام ٢٠٠١ إلى وجود ١٣٨ مزود خدمة موزعين في أنحاء المملكة حيث تلعب المنظمات غير الحكومية دورا

حيوياً ومكماً في توفير الخدمة ؛ ومعظم مزودي الخدمات للمعوقين إعاقات عقلية هم من القطاع الخاص.

وفي تقرير أبو حنا (٢٠٠٩) حول "منظمات المجتمع المدني الشريك الاستراتيجي الدور والمنجزات" المقدم للمؤتمر الوطني الأول حول الإستراتيجية الوطنية للأشخاص ذوي الإعاقات ٢٣-٢٤ تشرين ثاني ٢٠٠٩ ؛ أورد تلك المراكز والمؤسسات تبعاً لنوع الإعاقة كما يلي :

جدول (١) أعداد المؤسسات ومراكز التربية الخاصة وتوزيعها في الأردن حسب نوع الإعاقة والخدمة

نوع الإعاقة والخدمة	مؤسسات حكومية ^١	مؤسسات خاصة	جمعيات تطوعية	مؤسسات دولية	المجموع
عقلية	٩	٢٩	٣٧	١	٧٦
رعاية وتأهيل	٢	-	-	-	٢
مشاغل تأهيلية	١	-	-	-	١
تأهيل مهني	٢	-	٦	-	٨
توحد	-	٢	-	-	٢
تعدد فئات	١	٣	٤	١٠	١٨
عقلي وسمعي	-	١	٥	-	٦
تشخيص لمختلف الإعاقات	٢	-	١	-	٣
بصرية	٢	-	٥	١	٨
سمعية	١١	-	٧	١	١٩
حركية	-	-	٥	١	٦
شلل دماغي	-	-	١٠	-	١٠
سمع ونطق تشخيص وتدريب	١	-	٣	-	٤
المجموع	٣١	٣٥	٨٣	١٤	١٦٣

هذا بالإضافة إلى برامج التأهيل المجتمعي وعددها ٢٣ برنامجاً لغاية عام ٢٠٠٧ ومع نهاية عام ٢٠٠٩ أصبح عددها ٢٥٥ مؤسسة وجمعية ومركز ومدرسة تعمل في مجال الإعاقة (أبو حنا، ٢٠٠٩: ١٤) ، وتعمل على خدمة المعوقين وأسراهم مباشرة وحصرياً وبشكل كامل ينفع منها ما يقارب ٧٩ ألف حالة ، إضافة إلى تقديم خدمات الرعاية الداخلية في المؤسسات

^١ يقصد بالحكومي : وزارة التنمية الاجتماعية ووزارة التربية والتعليم ووزارة الصحة ووزارة العمل.

تصل سنويا ما بين ٢٠٠٠ - ٢٥٠٠ حالة , ودعم ١٦٦ جمعية ومركز خاص عامي ٢٠٠٨-٢٠٠٩ عن طريق شراء خدماتها النهارية والإيوائية والتأهيلية والتدريبية ، وبمبلغ وصل إلى مليوني دينار سنويا من قبل المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين ووزارة التنمية الاجتماعية (الصقور, ٢٠٠٩: ١٩).

وقد كشفت دراسة أجرتها وكالة غوث وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين (الأونروا) (UNRWA) (United Nations Relief and Work Agency) عام ٢٠٠٧ أن عدد المعوقين في مخيمات اللاجئين الفلسطينيين في الأردن يتراوح بين ١٢-١٥ ألف معوقاً في الوقت الذي تعمل ١٠ مراكز متخصصة للتأهيل المجتمعي للمعوقين في المخيمات منذ مطلع ثمانينيات القرن الماضي تحت مظلة الأونروا تقوم بتأهيل أكثر من ٤ آلاف معوقاً . وأوضحت الدراسة أن أعداد المعوقين في مخيم جرش الذي يضم ١٥٩٧٠ لاجئاً يبلغ قرابة ٣٣٧ معوقاً مقابل ٣٥٢ معوقاً في مخيم الزرقاء الذي يضم ١٨١٦٧ لاجئاً ونوهت إلى أن نسبة المعوقين تزداد بين الذكور بنحو ٢,٥٧% مقارنة بنسبتها بين الإناث البالغة حوالي ٨,٤٢% وضمن الأعمار الواقعة بين ١٩-٦٠ عاماً.

وأفرد تقرير المركز الوطني لحقوق الإنسان لعام ٢٠٠٨ بندا عن حقوق المعوقين حيث ذكر أنه استقبل ٢٧ شكوى متعلقة بهذه الفئة خلال عام ٢٠٠٨ ، بالمقارنة مع ٣ شكاوى لعام ٢٠٠٧ وسجل التقرير المذكور أهم السلبيات التي تعترض الدمج الكامل للمعوقين في المجتمع وتكمن في عدم توافر التسهيلات اللوجستية التي تمكن المعوقين من التنقل والحركة والاستفادة من الخدمات المتاحة إن وجدت.

ولفت في السياق ذاته إلى عدم تغريم أو مخالفة من يقف في الأماكن المخصصة للمعوقين لعدم اعتبار هذا الفعل مخالفة بحسب قانون السير رقم ٤٩ لسنة ٢٠٠٨ , إضافة إلى تخوف أصحاب العمل من تشغيل المعوقين لاعتقادهم بتدني مستوى إنتاجهم وعدم كفاءتهم في العمل مع عدم وجود برامج لمحو الأمية للمعوقين وقلة الكوادر الطبية التي تعمل في مجال تشخيص ومعالجة الإعاقات وارتفاع كلفة زراعة القوقعة السمعية ، مما يشكل عائقاً لغير المقتردين ممن يعانون من إعاقة سمعية ، وعدم توافر متابعة ورعاية لاحقة للمعوقين عقلياً بعد سن السادسة عشر إذ تستقبل المدارس الخاصة بالأطفال ذوي الإعاقة العقلية التابعة لوزارة التنمية الاجتماعية الأطفال لغاية هذا السن فقط ، مما يشكل عائقاً في عملية دمجهم في المجتمع. ومع ذلك أشار التقرير إلى أن عام ٢٠٠٨ شهد تطورات ايجابية لتحسين ظروف المعوقين من

أبرزها : إجراء مسح ميداني لمراكز الإعاقة في المملكة من قبل المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين لغايات تنسيق العمل والارتقاء بمستوى الخدمات المقدمة.

٣ . ٧ الإعلام والتوعية

يتمثل بمجموعة البرامج الإعلامية التي تتوافر للمعوقين بهدف إحداث تغيير يقود إلى التقليل من حدوث الإعاقات وإعادة تشكيل البيئة المادية والاجتماعية في كل ما يعزز دمج المعوقين وتمكينهم اقتصادياً ومهنياً حيث تُبذل جهوداً إعلامية في الأردن على الصعيدين الحكومي والخاص مما أدى إلى زيادة الاهتمام بقضايا المعوقين ؛ فهناك برامج تثقيف صحي وبرامج وقاية وتوعية للحد من حوادث الطرق والحريق وحوادث بيئة العمل والمنزل ، وتقوم مؤسسة الإذاعة والتلفزيون بالتوعية والتثقيف من خلال البرامج المختلفة إضافة إلى ما تقوم الصحف بهذا الدور عن طريق التحقيقات وتسليط الضوء على نجاحات الأفراد المعوقين تساعد في ذلك وسائل الإعلام الأخرى الفضائية و الخاصة.

يعتبر الإعلام من أهم وسائل تغيير الاتجاهات والتوعية والتثقيف وحيث أن تغيير الاتجاهات والتوعية بحقوق المعوقين يتطلب إستراتيجية طويلة الأمد ، والجهود في هذا المجال يجب أن لا تكون فردية تعتمد على حماس من يقدمون البرامج الإعلامية والتثقيفية بل على رؤية واضحة وإستراتيجية مدروسة ؛ فالبرامج الإعلامية والتثقيفية تكاد تخلو من الاستمرارية والديمومة والمنهجية المنتظمة ، بالإضافة إلى محدودية البرامج التلفزيونية والإذاعية والمواد الصحفية حول حقوق وواجبات المعوقين ، ولكنها أحيانا تظهر كتحقيقات ومواد في الصحف تنشر بعض الأخبار حول المعوقين بمناسبات معينة.

إن القصور في البرامج الإعلامية والتثقيفية يمكن أن تعود أسبابه إلى مجموعة من الحقائق تتمثل في عدم وجود جهة إعلامية وطنية لديها الخبرة التي تؤهلها لتحمل مسؤولية القيام بدور تنظيمي لربط جهود المؤسسات الإعلامية في جهد موحد للقيام بحملات إعلامية خاصة ويمكن أن يكون للمجلس الأعلى لشؤون المعوقين دور بارز في هذا المجال ، ويُظهر قطاع الإعلام أيضاً قصوراً في جانب المدخلات والبرامج الإعلامية إذ أنها غير متنوعة وتقتصر على رسائل متشابهة ووسائل اتصال محدودة لجميع قطاعات الجمهور ، وأن الرسائل الإعلامية لا

تركز على جانب الوقاية بقدر ما تركز على علاج مضاعفات وتأثيرات الإعاقة على الأفراد والمجتمع.

وقد قام المركز الوطني لحقوق الإنسان عام ٢٠٠٨ بدراسة تحليلية حول تحليل مضمون الصحف اليومية الأردنية تجاه المعوقين (الرأي، الدستور، الغد والعرب اليوم) حيث تبين أن درجة اهتمام الصحف اليومية الأردنية بمسألة الإعاقة كانت ٠,٦٤% (شقيير , ٢٠٠٩ : ١٠) ؛ مما يعني ضعف الاهتمام بهذا الموضوع وهامشية المكانة التي يحتلها الأشخاص المعوقون في سلم أولويات الصحافة الأردنية وانعدام وجود صحافة متخصصة في هذا المجال.

واستنتجت الدراسة ما يلي :

- محدودية اهتمام الصحف اليومية بالموضوعات المتعلقة بالإعاقة وشح الكادر الصحفي المتخصص في قضاياها.
- اكتفاء الصحفيين بمتابعة ما يصلهم من مناسبات وفعاليات من المؤسسات الحكومية والمجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين ومراكز التأهيل الخاصة ، وندرة التحقيقات والتقارير والمقابلات المعنية بالمعوقين والاعتماد على المواد الإعلامية ذات الطابع الخبري.

وذكرت انه : " على الرغم من أن التغطية الصحفية تعكس اتجاهها ايجابياً في دلالاتها وفكرتها الأساسية إلا إنها تحتل مساحة صغيرة جداً من اهتمام الصحف اليومية الأردنية وترتبط بشكل مباشر بالنشاطات الحكومية ونشاطات المجلس الأعلى وما يتعلق بها من نشاطات الجمعيات الأهلية وطريقة تفاعلها مع الفعل الحكومي على اختلاف مستوياته دون أن يكون لهذه الصحف أية إستراتيجية إعلامية واضحة تعالج قضايا المعوقين أو تتعامل مع احتياجاتهم ومتطلباتهم". وظهر اعتماد الصحف اليومية على وكالة الأنباء الأردنية "بترا" في معالجة المواد الإعلامية ذات العلاقة بالإعاقة ثم مراسليها . كما يكشف مصدر المادة الإعلامية المنشورة أن اهتمام الصحف اليومية بمسألة الإعاقة ينحصر في تغطية الأخبار سواء كان مصدرها محرراً أو مراسلاً أو وكالات أنباء إذ بلغت نسبته ٩٢,٩٤% من مجموع المصادر المختلفة (شقيير , ٢٠٠٩ : ١٠) . وقد لوحظ اختلاف درجة الأهمية التي توليها الصحف اليومية لمسألة الإعاقة من صحيفة إلى أخرى إذ كانت صحيفة "العرب اليوم" في المرتبة الأولى بين الصحف بنسبة

١,١٣% تبعثها صحيفة "الغد" ٠,٦٢% ثم صحيفة "الرأي" ٠,٥٦% وصحيفة "الدستور" ٠,٤٣%.

تركز نشر المواد الإعلامية المتعلقة بالإعاقة في الصفحات الداخلية للصحف اليومية بنسبة ٩٨% ، بينما كانت نسبة المواد الإعلامية المنشورة في الصفحة الأخيرة ٢% ولم تنشر أية مادة إعلامية تتعلق بالإعاقة في الصفحة الأولى.

ويفسر الاهتمام بنشر المواد الصحفية في الجزء العلوي من الصحف طبيعة التغطية الإخبارية التي ركزت على النشاطات الرسمية المرتبطة بالمؤسسات الحكومية والمجلس الأعلى للمعوقين والتي بلغت نحو ٧٠,٠٤% من مجموع تغطية المؤسسات المختلفة ، وهو ما يعبر عن ضعف الاهتمام بقضايا المعوقين بقدر ما يعكس الاهتمام بنشاطات المسؤولين الحكوميين. وقد احتلت وزارة التنمية الاجتماعية والمجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين المرتبة الأعلى في نسبة التغطية الصحفية وبنسبة ٥٢,١٧% و١٧,٨٧% على التوالي ، وجاءت في المرتبة الأخيرة المواضيع ذات الجوانب العلاجية أو التوعوية . وكانت المواد الإعلامية التوعوية والتثقيفية تشكل نسبة ٥,٥٦% (شقيير ، ٢٠٠٩ : ١١).

٣ . ٧ . ١ الصورة النمطية التي ترسمها الصحف اليومية للمعوقين

بينت دراسة تحليل مضمون بعض الصحف اليومية الأردنية التي قام بها المركز الوطني لحقوق الإنسان عام ٢٠٠٨ أنه قد شكلت صفة المبدع والقوي والقادر على تجاوز التحديات والنسبة الغالبة في المواد الإعلامية المنشورة وقد وصلت إلى ٦٠,٤٣% ، بينما بلغت نسبة صفة الضعيف ٢١,٩٥% وصفة المثير للشفقة ١٤,٠٩% . وقد بلغت نسبة الاتجاه الايجابي في التعامل مع قضية المعوقين ٧٩,١٠% مقارنة بالاتجاه السلبي البالغ ٣,٩٥% ، أما الاتجاه المحايد فكانت نسبته ١٦,٩٥% (شقيير ، ٢٠٠٩ : ١١).

وتبرز أهمية حاجة المعوقين وأسرههم إلى التوعية بواقع وإمكانات هذه الفئة - خاصة أن أغلب هذه الأسر هي من ذوي المستوى الثقافي والاقتصادي المتدني- من ضرورة قيام الصحفيين بمناقشة قضاياهم للوقوف بصدق على حقيقة وضعهم وهمومهم ، وهناك حاجة ملحة

لإيجاد إعلام متخصص بشؤون الإعاقة حيث يتولى مسؤوليته المعوقون أنفسهم ويشاركون في إعداد المواد الإعلامية بعيداً عن الاكتفاء بالحضور الرمزي الهش وذلك للاستفادة من التطور التقني ودعم هذه الشريحة التي لم تأخذ حقها من اهتمام القائمين على الإعلام المحلي خصوصاً أنهم الأقدر على التعبير عن آرائهم وإيصال قضاياهم للمعوقين مثلهم والتواصل مع غيرهم من أبناء المجتمع بكافة السبل ، وهو ما يحتاج إلى دراسة وافية لجميع أنواع الإعاقات ودراسة اتجاهات الإعلاميين تجاه المعوقين .

إن نظرة سريعة على ما ينشر في الصحف عن قضايا الإعاقة يشير إلى تغليب الآراء والانطباعات على الحقائق المدعّمة بالوثائق وغياب مفهوم التحقيق الاستقصائي من الصحافة حول قضايا الإعاقة. أما بالنسبة للتوقيت فيلاحظ أن الجهود الإعلامية للتعريف بشريحة المعوقين تنصب في معظم الأحيان عند وجود حدث رسمي يحضره المسؤولون عند حصول إعاقة لدى بعض الأسر التي لها علاقة بالعمل الإعلامي أو حصول أي من المعوقين على جائزة أو تكريم من جهة معينة وتنتهي هذه الأخبار بنهاية الحدث .

٣ . ٨ رياضة الأشخاص المعوقين

يعتبر الأردن أحد البلدان الرائدة في مجال رياضة المعوقين في المنطقة ، وهي إحدى الوسائل الهامة لإحداث شفاء سريع وزيادة الوعي والدمج و تتضمن الحاجات في مجال الرياضة المعدة للتدريب والمنافسة وبناء قدرة نوادي المعوقين على التخطيط وتنفيذ خططها ومن العوامل الهامة في المحافظة على الإنجازات الرياضية اجتذاب الرياضيين الشباب.

يتميز الأردن بإنجازاته في مجال رياضة المعوقين الذي شيد الكثير من المباني والمنشآت الرياضية كما وأنشأ الكثير من الأندية الرياضية وشارك في الأنشطة الرياضية على الصعيد المحلي والعربي والعالمى وحازت الكثير من الفرق على ميداليات وجوائز عديدة. ويسعى الأردن إلى ضرورة تمتع المعوقين بالأنشطة الرياضية والترفيهية العامة على جميع المستويات وكذلك التمتع بالمواد الثقافية بأشكال ميسرة على قدم المساواة مع الآخرين فتحقق

النمو الجسدي والتكيف النفسي والاجتماعي للمعوقين وبناء ثقتهم بأنفسهم وبقدراتهم الحركية والثقافية من خلال ما يلي :

أولاً : المنشآت الرياضية الخاصة بالمعوقين :

أ- مجمع الأمير رعد بن زيد الرياضي وهو أكبر مجمع رياضي للمعوقين على مستوى المملكة وربما على مستوى المنطقة العربية ويضم صالتيين رياضيتين مجهزتين لمختلف أنواع الرياضات داخل الصالات ، مضمار وميدان لألعاب القوى مفروش بمادة الترتان مسبح مغلق ٢٥ × ١٢,٥ م ، مركز لياقة بدنية وغرفة ساونا ، وقاعة مجهزة لرفع الأثقال.

ب- صالة رياضية متعددة الأغراض مجهزة باللوازم الرياضية ومرافق وصالات صغيرة تابعة لها / العقبة.

ج- مجمع الأمير فراس بن رعد الرياضي / الكرك ويضم صالة رياضية متعددة الأغراض ووحدة للياقة البدنية والعلاج الطبيعي.

د- صالة رياضية متعددة الأغراض / معان.

ثانياً : الأندية الرياضية للمعوقين وتشمل :

أ- الإعاقة الحركية :

- نادي المستقبل للإعاقة الحركية / عمان ويضم مقراً وقاعة متعددة الأغراض وقاعدة للياقة البدنية ورفع الأثقال.

- النادي الوطني للمعوقين حركياً / الزرقاء ويضم مقراً وقاعة متعددة الأغراض ومسبحةً متوسطةً وملعباً خارجياً.

- نادي الوفاء للمعوقين/ عمان ويضم مقراً وقاعة ألعاب وبللياردو ورفع أثقال.

- نادي النهضة للمعوقين حركياً / اربد.

- النادي الأردني للرياضة الخاصة/ مادبا.

ب- الإعاقة السمعية :

- نادي الأمير علي بن الحسين للصم / عمان ويضم مقراً مستأجراً وتم تخصيص قطعة أرض لبناء مقر دائم يضم مكاتب ومخازن تجارية للاستثمار.

- نادي الأمير علي للصم / الزرقاء.

- نادي الأمير علي للصم / اربد.

- نادي الأمل للصم / عمان.

- ج- الإعاقة البصرية : نادي الشعلة للمكفوفين/ عمان والمقر ملك لجمعية الصداقة للمكفوفين.
- د- الإعاقة العقلية : نادي الأولمبيات الخاص الأردني.
- ثالثا : النشاط الرياضي وخدمات الإتحاد للأندية والمنتخبات الوطنية ويعمل على :
- تشكيل المنتخبات الوطنية للكبار والناشئين لمختلف الألعاب والإعاقات والإنفاق عليها وفق الخطط والبرامج التي يضعها الإتحاد.
 - وضع خطة سنوية وخطة رباعية للنشاط تتضمن المشاركات والمعسكرات التدريبية داخليا وخارجيا.
 - تزويد الأندية بالأدوات والتجهيزات الرياضية حسب الأهمية والإمكانات المتوفرة.
 - توفير فرص المشاركة لمختلف المنتخبات الوطنية وفرق الأندية في البطولات والدورات الرياضية وتغطية التكاليف كاملة.
 - تهيئة المنشآت الرياضية المزودة بالتجهيزات والكوادر الإدارية والفنية لاستقبال وتقديم الخدمات للمنتخبات الوطنية وفرق الأندية.
 - استقبال المهرجانات والبطولات وورشات العمل والدورات التي تقيمها مختلف الهيئات التي تعنى بالمعوقين.
 - استقبال مدارس ومراكز التربية الخاصة لممارسة الأنشطة الرياضية والثقافية والاجتماعية في مرافق الإتحاد على مدار العام.
 - إعطاء محاضرات وعقد ندوات حول رياضة المعوقين وأهمية ممارسة الأنشطة الرياضية لهم من قبل الكوادر الفنية العاملة لدى الإتحاد.
 - تهيئة الظروف والإمكانات والتسهيلات لإشراك المعوقين في المهرجانات والمناسبات الوطنية وأية برامج ثقافية وتوعوية أخرى مناسبة.
- رابعاً - الإنجازات على المستوى الرياضي : تعتبر إنجازات المعوقين الرياضية من أهم الإنجازات على مستوى الرياضة بشكل عام ومنها :
- إنجازات البطولات العالمية : حيث حقق الأردن إنجازات رياضية متعددة من خلال المشاركة في بطولات عالمية حصل فيها على ميداليات ذهبية فضية وبرونزية.
 - إنجازات بطولات الدورة العربية في القاهرة عام ٢٠٠٧.
 - إنجازات على المستوى المحلي (الصمادي , ٢٠٠٩ : ٢٤) .

وتقدم وزارة التنمية الاجتماعية خدمة الأنشطة اللامنهجية (الرياضة والترويح) للمعوقين وقد قامت الوزارة في عام ٢٠٠٧ بتنفيذ ٤ مخيمات ترفيهية والقيام برحلتين : داخلية وخارجية والمشاركة في الأولمبيات الخاصة بعيد الاستقلال سنوياً (الصمادي , ٢٠٠٩ : ٢٤).

ومع أهمية وجود اتحاد رياضة المعوقين ، إلا أن هذا الإتحاد أو المبنى والمنشآت المتخصصة للمعوقين لممارسة الرياضة يجب أن لا تكون بديلاً عن المنشآت العادية والتي يجب أن تكون متيسرة للمعوقين ، وإن المباني الرياضية الخاصة بالمعوقين يجب أن تكون بمثابة مرحلة انتقالية تعدهم لممارسة نشاطاتهم الرياضية في المباني المتوافرة لجميع المواطنين.

ويلاحظ في الأردن أن الاهتمام ينصب على الجانب الرياضي وعدم الاهتمام بالجوانب الترويحية والثقافية ، كذلك فإن الأنشطة الرياضية مقتصرة على عدد محدود من المعوقين وغير متاح لكثير منهم لأسباب تتعلق بمركزية الخدمات الرياضية التي توجد في الأساس في العاصمة عمان واستئثار الأشخاص الذين يتقنون المهارات الرياضية الذين يمكن أن يشاركوا في بطولات خارجية ، كذلك فإن الأندية الرياضية تقتصر خدماتها على عدد محدود من المعوقين الذين يسيطرون على الهيئات الإدارية وأن هذه الأندية تقع في المدن الكبرى.

٣ . ٩ الخصائص الاقتصادية

لا شك أن الإعاقات تساهم بإضعاف النمو الاقتصادي لتدني الناتج الاقتصادي لشريحة كبيرة من المواطنين هم المعوقون وأسرهم ومن يتولى رعايتهم ، وان هناك حاجة لخفض فاتورة الإعاقات غير الضرورية من خلال الوقاية والتدخل المبكر والتمكين الاقتصادي والاجتماعي للمعوقين ومشاركتهم الفاعلة في حياة مجتمعهم . وتتفق معظم المراجع العلمية والمنظمات العالمية المختصة على أن المعوقين يمثلون نسبة لا تقل عن ١٠% من أفراد أي مجتمع من المجتمعات (داوود , ٢٠٠٦ : ١٥).

وقد حقق الأردن تقدماً ملموساً في مؤشرات تنمية الموارد البشرية للمعوقين وذلك من خلال التوسع الكمي والتطوير النوعي في التعليم وفي الدمج وربط حقوقهم واحتياجاتهم بالخطط التنموية للدولة وتحقيق العديد من الخدمات والإعفاءات والتدريب المهني والتشغيل وسواها حيث قامت وزارة التنمية الاجتماعية بتأسيس قسم خاص لتشغيل المعوقين عام ١٩٩٣ بالإضافة إلى

تشكيل لجنة للحالات الإنسانية لتشغيل المؤهلين أكاديمياً منهم بالتنسيق مع ديوان الخدمة المدنية. هذا علاوة على القروض المالية الميسرة الممنوحة لهم لعمل المشاريع الفردية إضافة إلى ما تقوم به الدوائر والمؤسسات الرسمية والخاصة من جهود في هذا المجال بإشراف وتنسيق من المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين.

ويسعى الأردن بخطى ثابتة حثيثة ومتسارعة لتدريب المعوقين وتأهيلهم على مهن تتناسب وقدراتهم وميولهم وحاجات سوق العمل ليكونوا فيها أعضاء منتجين قادرين على العمل في مجتمعهم حيث أصبح الاهتمام بمحور العمل بالنسبة للمعوقين لا ينطلق من مفهوم المساواة وتكافؤ الفرص كأهداف مجردة ؛ بل يتعدى ذلك إلى مفاهيم اقتصادية وإنتاجية ليخفف من عبء الإعاقة على الأسرة والدولة ، كما أن العمل من الناحية النفسية والاجتماعية ليس مجرد بذل الجهد العقلي أو الجسدي لإنجازه ، بل يعني التفاعل بين الإنسان والبيئة المادية والاجتماعية التي يعيش فيها الفرد ، فهو يحاول من خلال عمله تحقيق أهدافه وإشباع رغباته وتلبية احتياجاته وأن يجعل من قيمه ومثله حقيقة واقعة ، وأن يعبر عن واقعه وصراعه وقلقه بصورة مقبولة يرضى عنها هو نفسه والمجتمع الذي يعيش ويعمل فيه.

فإذا نظرنا إلى واقع التدريب المهني نجد أن هناك نقصاً في عدد مراكز التدريب المهني الموجودة وضعفاً في كفاية التدريب وإقبال الدارسين ؛ حيث تواجه عملية التدريب المهني العديد من الصعوبات والتحديات تتمثل في تدني نسبة المستوى التعليمي لدى المعوقين حيث بلغت نسبة مَنْ هم دون الثانوية العامة ٧٨,٢% ونسبة المؤهلين أكاديمياً ٥,٩% من مجموع العدد الكلي للمعوقين.

أما بالنسبة للتشغيل فقد بلغ عدد الذين تم تشغيلهم حتى عام ٢٠٠٤ حوالي ١٦٨٥ فرداً منهم ٧٨٥ فرداً في القطاع الخاص وحوالي ٩٠٠ فرداً في القطاع العام من حملة شهادة الدراسة الثانوية العامة حتى الدكتوراه (الإستراتيجية الوطنية للأشخاص ذوي الإعاقات , ٢٠٠٧ : محور التمكين الاقتصادي : التأهيل والتدريب المهني والتشغيل والإقراض الميسر).

وبالنسبة لعلاقة المعوقين ممن أعمارهم ١٥ سنة فأكثر بالنشاط الاقتصادي ؛ فقد بينت نتائج تعداد السكان والمساكن لعام ٢٠٠٤ بأن ١١,٩% منهم يعملون (٨٠,٤% منهم يعملون بأجر) وأن ٥,٥% منهم على مقاعد الدراسة ، ومع نهاية عام ٢٠٠٩ ارتفع معدل المشاركة

الاقتصادية للمعوقين إلى ٢٣% (الصقور, ٢٠٠٩: ٤). وقد تم تشغيل ٢٤٣ شخصاً معوقاً عن طريق وزارة العمل والمجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين ووزارة التنمية الاجتماعية وديوان الخدمة المدنية خلال الفترة ٢٠٠٧-٢٠٠٩؛ وتعود أسباب تدني الرقم إلى عدم رغبة المعوقين الباحثين عن عمل إلا بالعمل في القطاع العام وكونهم يتقاضون راتباً من صندوق المعونة الوطنية أكثر أو مساوٍ لراتب العمل الباحثين عنه، وصعوبة الوصول إلى مكان العمل إضافة لظروف وبيئة العمل غير المشجعة.

ويلاحظ أن نسبة المؤهلين بين المعوقين منخفضة بالرغم من تدريب ٧٥٠ فرداً منهم من قبل مؤسسة التدريب المهني ومشروع التدريب الوطني ووزارة التنمية الاجتماعية التي أهلت ٤٩٩ معوقاً للفترة ٢٠٠٧-٢٠٠٩، وقد تم تقديم فُرُوض ميسرة للتأهيل المهني من صندوق التنمية والتشغيل إلى ٩ حالات، وتم تأهيل ١٣ مركزاً من مراكز التدريب المهني لتكون مؤهلة لاستقبال المتدربين من ذوي الإعاقة (الصقور, ٢٠٠٩: ٣٤).

وفي الواقع لا يوجد تعاون كافٍ من قبل الشركات والمؤسسات الحكومية في تشغيل المعوقين وتطبيق ما ورد في المادة ١٢ من قانون حقوق الأشخاص المعوقين رقم ٣١ لسنة ٢٠٠٧ المتعلقة بنسب التشغيل، وقد تم توجيه مئات المراسلات للشركات والمؤسسات الخاصة والعامة بهذا الخصوص إلا أن الاستجابات غير مشجعة، ولا يزال التمكين الاقتصادي للمعوقين وأسرهم في نسب وأعداد منخفضة مما يتطلب مزيداً من الاهتمام بالتأهيل المهني والتدريب وإعادة التأهيل للمعوقين الجدد، ولا بد من أن ينشط الصندوق الوطني لدعم المعوقين وصندوق التنمية والتشغيل بتوفير مزيد من القروض الحسنة والميسرة لهم.

أما المطلب الاقتصادي للإستراتيجية الوطنية للأشخاص ذوي الإعاقة فهو خفض الكلفة الاقتصادية والاجتماعية للإعاقات بالحد من حدوثها وتمكين المعوقين من المساهمة في الاقتصاد الوطني؛ ولا يمكن تحقيق ذلك إلا من خلال التأهيل وإعادة التأهيل للمعوقين ومستوى تقديم الخدمات المساندة لهم إضافة إلى التشخيص المبكر للإعاقات ورفع مستوى الرعاية الصحية المقدمة للمواطنين.

٣ . ٩ . ١ التّاهيل وإعادة التّاهيل والخدمات المساندة

التّاهيل بأنواعه قضية محورية في حياة المعوقين اليومية ، وهو الهم الأول في حياتهم وحياة أسرهم ، وتبدأ الحاجة إلى التّاهيل مبكراً فور إكتشاف الإعاقة وتحديدها وتصنيفها فالتّاهيل الجسماني أمر لازم منذ إكتشاف الإعاقة وتحديدها واستقرارها وكذلك الحال مع التّاهيل الوظيفي والتّاهيل المهني والتّاهيل النفسي الذي لا يقل أهمية عن التّاهيل الجسماني.

ولإعادة التّاهيل أهميتها وضرورتها فور الإبلاغ عن المعوق الجديد الذي من خلاله يستطيع العمل في موقع عمل يتناسب وإعاقة الجديدة ، ويبني نفسه مع تلك المهنة بفضل إعادة التّاهيل الهادف إلى تحقيق إمكانيات المعوقين البدنية والعقلية والاجتماعية والمهنية لبلوغ أقصى درجة من الاعتماد على الذات والمشاركة بإيجابية.

تقدم وزارة التنمية الاجتماعية خدمة التدريب والتّاهيل المهني والتشغيل للمعوقين من خلال مركزي إربد والزرقاء حيث بلغ عدد المستفيدين ٢٠٦ منتقياً من كلا الجنسين في عام ٢٠٠٧ من فئة الإعاقة السمعية والبصرية والحركية من عمر ١٤-٣٥ ، وبلغ عدد الخريجين المؤهلين ٦١٠ شخصاً تم تشغيل ١٣ منهم ، وفي عام ٢٠٠٨ تم تدريب ١٨٥ شاباً وفتاة وبلغ عدد الخريجين ٤٢ وتم تشغيل ١٨ منهم من كلا الجنسين ، وفي عام ٢٠٠٩ ضُم المركز السعودي لتّاهيل وتدريب الكيفيات إلى وزارة التنمية الاجتماعية ليصبح عدد المراكز ٣ في العاصمة وإربد والزرقاء وبلغ عدد المستفيدين ١٨٩ شخصاً وتم توفير المواصلات لهم ، وبلغ عدد الخريجين ٧٥ شخصاً (الصمادي ، ٢٠٠٩ : ١٣) .

ومن أبرز ما تم انجازه في هذا المجال منذ عام ٢٠٠٧ ما يلي :

- ١- تّاهيل ٢٨٥ حالة تّاهيلاً جسمانياً عن طريق صندوق المعونة الوطنية ومئات الحالات عن طريق المؤسسات الصحية الأردنية.
- ٢- وصلت تغطية حاجة المعوقين الأردنيين للمعينات والأجهزة والأدوات إلى الإشباع الكامل فلا يوجد شخص معوق يحتاج إلى تّاهيل جسماني ولا يحصل عليه باستثناء القواقع والقرنيات والتي لها برامج خاصة لتطويرها.

٣- يهتم المجلس الأعلى ووزارة التنمية الاجتماعية وعدد من المتطوعين بالتأهيل المجتمعي وتطويره حيث وصل عدد المستفيدين من ذلك ٤٣٦ شخصاً ، وما زال التأهيل المجتمعي بحاجة إلى تنظيم برامجه وخطته بصورة أوضح وأشمل.

٤- تدعم وزارة الصحة جميع الجمعيات والمراكز العاملة في قطاع الإعاقات في مجال التأهيل والمعالجة والتأهيل بالخبرات الفنية والباب مفتوح أمام جميع الجمعيات ومؤسسات القطاع الخاص للاستفادة.

٥- تأهيل أسر المعوقين وتوجيههم لطرق خدمة المعوقين من أبنائهم ، وكيفية التعامل معهم من خلال برامج التأهيل الاجتماعي والتدريب ؛ ووصل عدد الحالات التي غُطيت ٢٢٣٤ حالة (الصقور، ٢٠٠٩ : ٤١).

٦- بدأت برامج إعادة التأهيل النفسي والوظيفي في الأردن تأخذ درجة من الاهتمام في مجالات الإعاقات عامة ومع المعوقين الجدد خاصة.

فالعامل يحقق المزيد من استقلالية المعوقين الاقتصادية ومزيداً من الاعتماد على الذات وزيادة إنتاجيتهم ، والانتقال بالمعوقين من حالة الإحسان والرعاية إلى حالة الحقوق الإنسانية ومن حالة الاعتماد على الغير إلى حالة الاعتماد على الذات ، ومن حالة الممارسات العمومية إلى حالة التخصص والتميز المهني.

واستجابة لدعوة سمو الأمير رعد بن زيد رئيس المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين بتزويد المجلس بالشواغر لدى الوزارات كي يتمكن من ربط المعوقين بها ؛ تقوم وزارتا المالية وتطوير القطاع العام بتسمية جهة مخولة وإيجاد آلية للتنسيق مع المجلس لتزويده بالشواغر وفق ما يناسب قدرات المعوقين وينسجم مع طبيعة العمل الذي تحتاجه مؤسسات الدولة بما ينعكس على جهود تحسين أوضاعهم ومستوى حياتهم المعيشية انطلاقاً من مبدأ تكافؤ الفرص ووصولاً للدمج الكامل في المجتمع ليكونوا أعضاء فاعلين يسهمون في بنائه . وقد خصصت الحكومة ٤ % من الوظائف المدرجة على جدول التشكيلات لعام ٢٠٠٩ للمعوقين والتي تعادل ما مجموعه ٤٠٠ وظيفة (الصقور، ٢٠٠٩ : ٤٣).

ويشجع الأردن الإقراض الميسر للمعوقين بأنواعه المختلفة : الإقراض الفردي والإقراض بضمان المجموعة ، صناديق الائتمان المحلية ، الإقراض المخصص للأسر المنتجة. ورغم أن المجموع التراكمي للأموال المتوافرة للإقراض كبير ويصل إلى ١٥٠ مليون دينار

أردني إلا أن الاستفادة من هذه القروض والمشاريع الناجحة محدودة مما يستدعي مراجعة عميقة للمشاريع وكيفية إنجازها ؛ حيث بلغ عدد المقترضين من المعوقين عام ٢٠٠٨ حسب الفئة العمرية ٢٠-٦٤ سنة ٩ أشخاص ، وفي عام ٢٠٠٩ بلغ عدد المقترضين حسب الفئة العمرية ١٥-٦٤ سنة ٦ أشخاص فقط (الصمادي ، ٢٠٠٩ : ١٣) ، فهذا الأداء المتواضع في مجال تدريب وتشغيل المعوقين يستوجب تدخلاً ومبادرة لتحقيق الهدف المرجو وهو إنجاز المزيد من تحقيق استقلاليتهم الاقتصادية والاعتماد على الذات إلا أن الصعوبات والمعوقات كثيرة في هذا المجال ، ولا بد من تشجيع تأسيس الجمعيات التعاونية للمعوقين ودعم المشاريع الإنتاجية الفردية والجماعية الخاصة بهم وتوفير فرص العمل المنزلي وضمان تسويق إنتاجهم إضافة إلى تقديم الدعم للخدمات الاستشارية الفنية لمساعدتهم على تأسيس ونجاح مشاريعهم بما في ذلك التدريب المجاني.

٣ . ١٠ . الخصائص الجغرافية

يقوم المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين بالتعاون مع المركز الجغرافي الملكي الأردني بإنشاء قاعدة بيانات وإنتاج خرائط تبين المراكز والمؤسسات التي تعنى بشؤون المعوقين في الأردن. ويأتي ذلك ضمن مهام المجلس الهادفة إلى توفير قواعد بيانات حول مختلف الأمور التي تعنى بالإعاقة إضافة إلى تسهيل وصول المعوقين من مختلف الفئات وأهاليهم إلى المراكز التي تقدم الخدمات لهم ، والتي تهدف بدورها إلى توفير قاعدة أساسية ينطلق منها المجلس حيث يمكن الوصول للمراكز التي تقدم الخدمات للمعوقين بسهولة ويسر بحيث يتولى المركز الجغرافي تحديد إحداثيات المؤسسات والمراكز التي تعنى بالإعاقة وإنتاج خرائط ورقية على مستوى المحافظات تتضمن المراكز والمؤسسات التي تعنى بشؤون المعوقين والمراكز الصحية والمستشفيات المحيطة والقريبة منها بالإضافة إلى الأدوات والأجهزة المختلفة في القطاع الرسمي والخاص والتطوعي التي تقدم خدماتها ونشاطاتها إلى المواطنين ككل بمن فيهم المعوقون.

وتشير نتائج تعداد السكان والمساكن لسنة ٢٠٠٤ إلى أن أعلى نسبة من أعداد الأشخاص المعوقين تقع في إقليم الشمال بنسبة ١٤،٤% وتتساوى النسبة في إقليمي الوسط والجنوب وهي ١٢،٢% - على الرغم من أن محافظة العاصمة غير مشمولة في السجل الوطني - إلا أن نسبة الإعاقة في محافظة أربد هي الأعلى بنسبة ٣٨،٩% فالزرقاء ١٣،٣%

فالبقاء ١١,٨% فالمرق ٧,٤% وثم جرش ٧,١% فالكرك ٦,٨% فعجلون ٥,٣% فمادبا ٣,٧% فالعقبة ٢,٤% فالطفيلة ٢,٣% وأخيرا معان ١,١% .

٣ . ١١ التوصل والتسهيلات البيئية

تتضمن تأهيل المباني والمنشآت العامة التي يرتادها المعوقون والتسهيلات والإجراءات التي تضمن وصول ودخول المعوقين إلى تلك المباني والمنشآت أسوةً بأقرانهم من الأشخاص غير المعوقين ، وتعتبر قضية الإعاقة إحدى الحواجز الرئيسة التي تقف حائلاً أمام المعوقين وإمكانية الوصول إلى مدى واسع من حقوقهم ؛ فمعظم البنايات المعدة للخدمة العامة غير ممكن الوصول إليها من قبل الأشخاص الذين يستخدمون الكراسي المتحركة إضافة إلى كون الأردن منطقة جبلية مما يزيد من صعوبة التنقل ، وإن توفير التسهيلات البيئية المادية منها والاجتماعية لتمكين المعوقين من التنقل والاستفادة من كافة الخدمات والمرافق المتاحة على قدم المساواة مع غيرهم ضرورة ملحة من خلال مجموعة من السياسات و المبادرات أهمها :

١- تطبيق كودة البناء الوطني للمعوقين رقم ٣٣ على جميع المرافق العامة قيد الإنشاء والتصميم بالتعاون مع المجلس الأعلى ومراجعتها وتحديثها بما يتناسب مع الاتفاقيات والمواصفات الدولية الجديدة.

٢- توفير لافتات بطريقة بريل تسهل قراءتها وفهمها في المباني العامة والمرافق الأخرى.

٣- توفير أشكال من المساعدة البشرية والوسطاء المتطوعين بمن فيهم المرشدون والأخصائيون والمفسرون للغة الإشارة " وفق برنامج المتطوع الأردني " لتيسير إمكانية التوصل والاتصال مع المعوقين أينما وجدوا.

٤- تشجيع وصول المعوقين إلى التكنولوجيا ونظم المعلومات والاتصال الجديدة ومصادر الحصول على المعلومات بما فيها الانترنت.

٥- إدخال مساق دراسي لطلبة كليات الهندسة المعمارية والمدنية ليتسنى لطلاب هذا المسار التدريب على كودة البناء الوطني وكودة البناء العالمية.

٦- إلزامية إدخال مساق دراسي لطلبة علم الاجتماع في الجامعات الحكومية والخاصة لتوعية الطلاب بمفاهيم الإعاقة ورفع الوعي المجتمعي (الإستراتيجية الوطنية للأشخاص ذوي الإعاقة ٢٠٠٧ : محور التوصل والتسهيلات البيئية المادية والاجتماعية).

وقد صدرت كودة متطلبات البناء الخاصة بالمعوقين الأردنية عام ١٩٩٣ ولم تتم مراجعتها ، وشكلت لجنة لإعادة النظر فيها وعند مقارنة كودة البناء المعمول بها حالياً مع الكودات في الدول المتقدمة كأمریکا مثلاً ، فهناك بعض المتطلبات غير موجودة والبعض الآخر يحتاج إلى تعديل مثل : مواصفات اللوحات الإرشادية ومواصفات بروز الأجسام في الممرات عند الضرورة ووضع مواصفات خاصة للدرايزين (حاجز) ، فضلاً عن بعض الأبعاد الخاصة بالوحدات الصحية مثل المبولات ، ووضع نماذج للتسهيلات الترفيهية ومناطق اللعب الخاصة بالمعوقين ضمن الإمكانيات المتاحة ، وتوفير ماكينات الخدمة للأفراد المعوقين بمواصفات خاصة وتوفير مساحات قضائية ضمن المحاكم.

أما مدى انطباق كودة البناء على المباني والمؤسسات العامة والدوائر التي يرتادها المعوقون ؛ فيظهر أن الانحدارات تمثل نسبة انطباق إجمالي ضمن المباني ٣٠,٢% والمداخل ٥,١١% والممرات ٨٥,٢% والأدراج ٨٢,٧% والأبواب ٥٥,١% ومواقف السيارات ١,٣% والعناصر الداخلية للمباني ٣٦,٧% والمصاعد ٢٨,٣% والبعد الخاص بالحمامات ٤,٧% و المتطلبات الإضافية ٣٠,٦% (الصمادي , ٢٠٠٩ : ١٨).

وقد تم إجراء تعديلات البنية التحتية للمراكز والمدارس والمؤسسات التي فيها طلبة معوقون وتخصيص أماكن ووقوف لسيارات المعوقين في الجامعات والتشديد على ضرورة الالتزام بكودة البناء في الأبنية الجديدة الرسمية في المملكة بشكل عام . وقد تم تأهيل شوارع عديدة في أمانة عمان الكبرى إضافة إلى توفير ١٣ حافلة في مجمع سفريات عمان مؤهلة لاستخدام المعوقين حركياً . وعقدت سلسلة من ورش العمل حول كودة البناء الوطنية لمجموعة من المهندسين في مناطق عمان المختلفة وطلاب المدارس , وتم إدخال طريقة بريـل في ٤ مكاتب تابعة لأمانة عمان , وإدخال التعديلات اللازمة على المباني القائمة حيث تمت مخاطبة مجموعة من الوزارات و المؤسسات وتم تخصيص مكتب خدمة الجمهور في الطابق الأرضي في كل منها وتخصيص موقف سيارات خاص بالمعوقين بالقرب منها وتعديل بعض المرافق الصحية (الصقور , ٢٠٠٩ : ٣٦).

وقد بادرت مؤخراً العديد من الجهات بإزالة العديد من الحواجز المعمارية ، كما تم إطلاق العديد من حملات التوعية والتنظيف المجتمعية للتخلص من العوائق السلوكية وأنماط التفكير السلبية تجاه المعوقين ، إلا أن كل هذه الجهود لم تكن كافية من ناحية ، ومن ناحية

أخرى تتم أحيانا عملية التنفيذ بطريقة خاطئة وغير مطابقة لمواصفات ومقاييس كودة البناء الوطنية مما يؤدي إلى صعوبة استعمال هذه المرافق من قبل المعوقين ، وبالنسبة لحملات التوعية التي تمت فقد تركت الأثر الايجابي الكبير ولكنها تحتاج إلى الاستمرارية والتواصل على فترات زمنية متكررة ، مما يؤكد أن مشكلة إزالة الحواجز وتحقيق التسهيلات البيئية المادية والاجتماعية لكافة الإعاقات مشكلة كبيرة الحجم وواسعة الانتشار بكافة أنواعها. ومن أهم الصعوبات والتحديات في هذا المجال ما يلي :

١. إن أغلب مكونات البيئة المادية غير مهيأة بالأصل للاستعمال من قبل المعوقين باختلاف إعاقاتهم : مثل المباني العامة القائمة ، الأرصفة ، الشوارع ، الأماكن التجارية ووسائل النقل العامة والخاصة.
٢. عدم الالتزام بتطبيق متطلبات كودة البناء ويعود ذلك لقلة الوعي والمعرفة بمتطلبات الكودة من قبل المصممين.
٣. عدم الاعتراف بقدرات وإمكانيات المعوقين من قبل العديد من الجهات بسبب سيطرة الأنماط التفكيرية السلبية السائدة حولهم في المجتمع بمختلف شرائحه.
٤. إدخال التكنولوجيا والمعينات الحديثة الصوتية والمرئية أو طريقة بريل ولغة الإشارة على المرافق العامة يواجه بعدم التقبل بحجة ارتفاع الكلفة للمعينات ورفض التزام الجهات المعنية بإدخالها.

٣. ١١. ١. أهم المشكلات التي تعترض المعوقين فيما يتعلق بالتسهيلات البيئية

- أ- ما يتعلق بالمعوقين حركياً :
١. عدم توافر مواقف سيارات قريبة من الوزارات والدوائر والمؤسسات سواء حكومية أو خاصة أو في الأماكن العامة مثل : صالات الحفلات والأعراس والمراكز الثقافية.
 ٢. الجانب الخاص بتصميم الأرصفة وتنفيذها بحيث يكون الرصيف مرتفعاً ومن جانب آخر عدم توفر انحدارات تساعدهم في الصعود على الأرصفة.
 ٣. المشكلات المتعلقة بعدم توفر مصاعد كهربائية ، وإن توافرت فهي غير مهيأة للاستعمال وبشكل خاص فيما يتعلق بالمساحات الخاصة بالمصاعد كونها غير ملائمة.

٤. عدم توافر وحدات وحمامات صحية في المباني والمرافق العامة سواء في الأبنية الحكومية أو الأبنية الخاصة كالأسواق التجارية ، وما يترتب على ذلك من مشكلات تنعكس عليهم نفسياً واجتماعياً.

٥. عدم مقدرة الفرد المعوق حركياً على الدمج في المجتمع بشكل مباشر بسبب طبيعة المباني لأن التسهيلات البيئية غير متوفرة بالشكل الصحيح ، وبالتالي عدم المقدرة على الوصول إلى المباني والخدمات كأى شخص غير معوق.

ب- ما يتعلق بالمعوقين بصرياً:

١. عدم مقدرة المعوق بصرياً في تحديد الحافلة أو المركبة الذي يجب أن يستقله وعدم توافر مواقف خاصة للمعوقين في الجامعات مثلاً أو التجمعات الخاصة بالحافلات.

٢. المشكلات المتعلقة باللوحات الإرشادية والإعلانية الموجودة في الطرقات من ناحية ارتفاعها بحيث يعد ارتفاع تلك اللوحات غير ملائم وغالباً ما يصطدم به الشخص المعوق بصرياً.

٣. المشكلات المتعلقة بالحفريات والأدراج ضمن الشوارع والأرصفة بحيث لا تتضمن أي نوع من العلامات الخاصة والتي تدل على وجودها.

٤. المشكلات المتعلقة بتكليف المباني المتضمنة نوعية الأرضيات السيئة والمنزلة.

٥. عدم توفير خطوط عند بداية الأدراج مثل الخطوط الخشنة للشخص الكفيف والخطوط السوداء لضعاف البصر حتى يستطيع الفرد المعوق بصرياً تمييز بدايات الأدراج.

ج- ما يتعلق بالمعوقين سمعياً :

١. المشكلات المتعلقة بالنسبة للحافلات وخط سيرها فهناك حافلات غير واضح فيها اسم الخط أو يتم تغيير مسارها ، وبالتالي لا يستطيع الشخص المعوق سمعياً إدراك ذلك.

٢. عدم تبني جهة حكومية توفير التسهيلات الخاصة بهم مما يتصل بعدم مقدرتهم على التواصل مع الآخرين عند التنقل من مكان إلى آخر ، وبالتالي يمكن إصدار بطاقات تعريفية من جهة رسمية للمعوقين سمعياً تسهل عمليات التنقل.

٣. عدم توفير أماكن أو مكاتب خاصة لتسهيل المعاملات مثلاً في المطارات ومحطات الحافلات والمستشفيات ، وينطبق هذا على كافة المعوقين.

٤. عدم توفير لوحات خاصة ضمن الدوائر الحكومية لمعرفة المتطلبات اللازمة لحاجاتهم وتسهيل مهماتهم.

٥. المشكلات المتعلقة بالدوائر والمؤسسات الحكومية والعامّة والمؤسسات الطبية والمراكز الأمنية وغيرها ؛ المتعلقة بعدم إيجاد أشخاص قادرين على ترجمة لغة الإشارة لتسهيل متطلباتهم وإيصال المعلومات المطلوبة.

د-ما يتعلق بالمشكلات البيئية التي يعاني منها الأطفال المعوقون من وجهة نظر أولياء أمورهم:
١. اعتماد المعوقين سمعياً وضعاف السمع بشكل أساسي على حاسة البصر ، وبالتالي هناك مشكلات تعود إلى تحديد مدى قوة الإضاءة الواجب توافرها للشخص المعوق سواء في المدارس أو المنزل.

٢. المشكلات المتعلقة بتصميم الجدران وتنفيذها إذ يجب أن تتناسب مع حالة المعوقين سمعياً من حيث عزلها للأصوات الخارجية حتى يستطيع الشخص المعوق سمعياً تحديد وتمييز الأصوات بشكل أفضل.

٣. المشكلات المتعلقة بمناطق الألعاب الخاصة بالأجهزة الإلكترونية وبشكل خاص للفرد المعوق سمعياً ممن هم زارعو القوقعة بحيث يمكن أن تتأثر تلك القوقعة بالأجهزة الإلكترونية الموجودة وعدم توافر بدائل خاصة لتلك الألعاب الإلكترونية للمعوقين سمعياً.

٤. تُعد الأدرج ضمن المدارس أو المراكز هي الأكثر استخداماً للمعوقين ومن ضمنهم المعوقين سمعياً ، وهي محمية بدرابزين مصنع من الحديد يمكن أن يؤثر على المعوقين سمعياً ممن يزرعون قوقعة داخلية ، وخاصة أن تلك القوقعة تحتوي على مغناطيس ، وبالتالي عند الاصطدام أو الاقتراب من الدرابزين يمكن أن يؤدي إلى سقوط القوقعة وخاصة الأطفال وبالتالي إمكان إيجاد البدائل أو الحلول مثل تغطية الدرابزين بطبقة من الخشب.

٥. العمل على أن يكون هناك جهات مختصة تساعد في إعطاء التسهيلات الخاصة بالمعوقين فمثلاً هناك بعض الأبنية تحتاج إلى وضعيات وتسهيلات خاصة ربما تتعارض مع أنظمة الأبنية وكون طبيعة بعض الإعاقات تحتاج إلى توفير تلك الوضعيات والتسهيلات ضمن الأبنية ، فإنه يفترض تحديد جهة تعمل على دراسة تلك الاستثناءات الخاصة بالأبنية والتنسيق مع الجهات المختصة لمنح هذه الاستثناءات.

إن الواقع يدل على أن نسبة انطباق كودة متطلبات البناء الخاص بالمعوقين لا تزيد في

المتوسط عن ٣٠% ، وفي بعض جوانب البناء كالحمامات والمداخل كانت ٥% وأقلها كانت

لمواقف السيارات إذ كانت أقل من ٢% (الصمادي ، ٢٠٠٩ : ١٩).

٣ . ١٢ بعض الامتيازات التي يتمتع بها المعوقون في الأردن

- ١- إعطاء تشخيص الإعاقات والتدخل المبكر درجة عالية من التخصص والفنية وصولاً إلى تأهيل وتعليم وتدريب وتشغيل مناسب وسليم.
- ٢- منح المعوقين بطاقات تخفيض أجور السفر بنسبة ٥٠% للمعوق ومرافقه على وسائل النقل الحكومية المختلفة البرية والبحرية والجوية.
- ٣- توفير الأجهزة التعويضية والمعينات السمعية والبصرية حيث وصلت تغطية المعينات والأجهزة والخدمات المساندة إلى نسبة ١٠٠% عام ٢٠٠٩ باستثناء زراعة القواقع والقرنيات التي شكلت لها لجنة وطنية خاصة (الصقور, ٢٠٠٩ : ٣).
- ٤- توفير كافة أنواع الرعاية بما في ذلك العلاج والأدوية مجاناً.
- ٥- إتاحة فرص العمل للمعوقين كغيرهم إضافة إلى التمييز الايجابي الوارد في قانون حقوق الأشخاص المعوقين رقم ٣١ لسنة ٢٠٠٧.
- ٦- تخصيص مواقف لسيارات المعوقين وتجهيز بعض الطرق العامة والحدائق والمنتزهات ومباني المؤسسات الحكومية والأهلية بما يلائم احتياجاتهم ويسهل حركتهم .
- ٧- توافر الكثير من المؤسسات والمراكز التي تقدم كافة برامج الرعاية والتأهيل والتعليم للمعوقين .
- ٨- صرف إعانات مالية للأسر التي تتولى رعاية المعوق لمساعدتها على تقديم الرعاية اللازمة له.
- ٩- توافر العديد من المرافق التي تمكن الشخص المعوق ممارسة هواياته ونشاطاته الرياضية والثقافية في مناطق مختلفة من المملكة.
- ١٠- وجود مكاتب لخدمة الجمهور للمعوقين في الطابق الأرضي في الجهات الرسمية.
- ١١- الاستمرار في تدريب المعوقين على مهارات القيادة والاتصال والتواصل بالتوازي مع برامج تدريبية متكاملة للأمهات على التعامل مع الإعاقة.
- ١٢- وجود ٢٥٥ مؤسسة ومركز ومدرسة تعمل على خدمة المعوقين وأسرها مباشرة وحصرياً وبشكل كامل ينتفع منها ما يقارب ٧٩ ألف حالة نهاية عام ٢٠٠٩ (الصقور , ٢٠٠٩ : ١٩).
- ١٣- منح القانون الحق بالإعفاءات الجمركية حيث بلغ حجم الإعفاءات الجمركية للسيارات المعدة إعداداً خاصاً للمعوقين ١١١٣ مركبة خلال الأعوام ٢٠٠٧-٢٠٠٩ , وإعفاء الأجهزة

- والمعدات والمعينات من الجمارك والضرائب استفاد منها ١٧٥ مركزاً ومؤسسة وإعفاءات تصريح العامل غير الأردني- لاستخدام الشخص المعوق- التي بلغت ٤٤٣٨٠ تصريحاً على مدى الثلاث سنوات الأخيرة (الصقور , ٢٠٠٩ : ١٩).
- ١٤- خدمات الرعاية الداخلية في المؤسسات التي تصل سنوياً ما بين ٢٠٠٠-٢٥٠٠ حالة وقد تم دعم ١٦٦ جمعية ومركز خاص عامي ٢٠٠٨-٢٠٠٩ عن طريق شراء خدماتها النهارية والإيوائية والتأهيلية والتدريبية بمبلغ وصل إلى مليونين سنوياً من قبل المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين ووزارة التنمية الاجتماعية (الصقور , ٢٠٠٩ : ١٩).
- ١٥- توعية المجتمع بأسره وعلى مستوى الأسر للتعامل مع القوالب النمطية وأشكال التحيز وتعزيز الوعي بقدرات وإسهامات المعوقين.
- ١٦- الملاحقة القضائية والإدارية بالتعاون بين إدارة حماية الأسرة في الأمن العام والإدارات الحكومية المعنية ووزارة التنمية الاجتماعية للعمل على الحدّ من ظاهرة الاستغلال والعنف الواقع على المعوقين والصادر عنهم.
- ١٧- تعزيز الحماية الاجتماعية برفع سوية وبناء القدرات المؤسسية للهيئات والأجهزة العاملة مع المعوقين من خلال وزارة التنمية الاجتماعية.
- ١٨- توفير رعاية مؤسسية إيوائية إلى ما لا يقل عن ٩٣ مسناً معوقاً حتى نهاية عام ٢٠٠٩ ضمن مؤسسات ودور العجزة والمسنين (الصقور , ٢٠٠٩ : ٢٠) .
- ١٩- تقديم رواتب شهرية للمعوقين المستفيدين من صندوق المعونة الوطنية الذين يتجاوز عددهم ٧٥٠٠ حالة حتى نهاية عام ٢٠٠٩ بالإضافة إلى المعونات المتكررة للأسر الفقيرة عامة والتي قد يكون بين أفرادها بعض الإعاقات (الصقور , ٢٠٠٩ : ٢٠).
- ٢٠- رصد انتهاكات الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص المعوقين حيث تم تشكيل لجان لهذه الغاية باشرت عملها في منتصف عام ٢٠٠٩ واحده في المجلس الأعلى وأخرى في المركز الوطني لحقوق الإنسان وأخرى في القطاع الأهلي وما يسمى تقرير الظل.

٣ . ١٣ بعض فرص العمل المتاحة محلياً للمعوقين

- إن مجالات العمل التي يستطيع الأشخاص المعوقون العمل فيها واسعة حيث يعتبرون- نظرياً- مؤهلين للعمل في المهن الملائمة ويعتمد ذلك على مؤهلاتهم وقدراتهم وعلى نوع إعاقاتهم ودرجاتها وطبيعتها . وهناك عدة مجالات لتشغيل المعوقين منها :

١. التشغيل في سوق العمل المفتوح (التوظيف استناداً إلى نظام تكافؤ الفرص) : ويوفره قانون العرض والطلب في ظل قانون العمل والاستخدام في سوق العمل المفتوح وتوفي فرص للاستفادة من الطاقات البشرية المأجورة لعرض إنتاج السلع والخدمات بشكل منتظم وفق مقتضيات قانون العمل ، ويعتبر تشغيل المعوقين في سوق العمل المفتوح أرقى أشكال التشغيل للمعوقين ويمثل الدمج الحقيقي لهم في مجال العمل حيث أن مجال و فرص العمل متنوعة ومنتشرة في أماكن متعددة ، كما أنه يساعد في تحقيق اندماج و إعادة اندماج الشخص المعوق في الحياة الاجتماعية والاقتصادية ويمكن تتبع فرص العمل في السوق المفتوح من خلال الصحف والإعلانات أو التنسيق مع مكاتب العمل.

٢. الاستخدام المحمي : ويشير بشكل عام إلى التشغيل الذي يقدم تحت ظروف وشروط خاصة إلى أشخاص معوقين الذين لا يستطيعون أن يقوموا بعمل تحت ظروف عملية تنافسية عادية بسبب طبيعة وشدة إعاقتهم ، لذا تركز المشاغل المحمية عادةً على القضايا الاجتماعية أكثر من القضايا الاقتصادية . وتهدف المشاغل المحمية إلى :

أ- توفير تشغيل مؤقت انتقالي للمعوقين كالأعداد للعمل أو التدريب للعمل في سوق العمل التنافسية.

ب- توفير تشغيل طويل الأجل للمعوقين الذين بسبب شدة إعاقتهم غير قادرين على الحصول على عمل والاحتفاظ به والبقاء في سوق العمل التنافسي.

٣. التشغيل في المشاريع الفردية : وهو قيام المعوق بتأسيس مشروع خاص به وإدارته على مسؤوليته وكثيراً ما يكون هذا النوع من العمل أفضل أشكال العمل للمعوقين خصوصاً للذين يعيشون في مناطق نائية وفي الأرياف حيث يجدون صعوبة في إيجاد فرص عمل في سوق العمل المفتوحة والذين يستصعبون السفر إلى أماكن العمل ؛ ففي بعض البلدان تقدم المؤسسات الرسمية أو الأهلية تمويلاً لمثل هذه المشاريع بأشكال مختلفة مثل القروض الميسرة بدون فوائد أو المنح وهذا أكثر الأساليب نجاحاً في التأهيل المجتمعي . وقد أبدى الأردن اهتماماً واضحاً بذلك من خلال تأسيس مشاريع فردية إنتاجية وبدعم شخصي أو بدعم من صندوق المعونة الوطنية أو صندوق التنمية والتشغيل والجهات الأخرى ، وهذا يجب أن يكون قائماً على دراسة جدوى ويحتاج إلى الفطنة التجارية ومعرفة السلع المطلوبة والرائجة والإلمام بأساليب البيع.

وليس بالضرورة أن يكون العمل في حساب سوق العمل الخاص صالحاً لجميع المعوقين حيث أن مثل هذا العمل يحتاج إلى خبرة سابقة بالأعمال التجارية ورأس مال مناسب للبدء بمشروع

تجاري ، وللتغلب على ذلك فان بالإمكان عقد دورات تدريبية قصيرة ومكثفة للمعوقين على أعمال الإدارة البسيطة في معاهد تدريبية أو مدارس تجارية أو من خلال دورات فردية مسائية كذلك مساعدة المعوقين الراغبين في الحصول على منح أو قروض ليؤسسوا مشاريعهم بأنفسهم وفي الكثير من الدول توجد إدارة تقوم بتمويل هذه المشاريع ومتابعة تقدمها والمساعدة في حل أي صعوبات تواجهها وخصوصاً في بدايتها (الزعوط ، ٢٠٠٠ : ١٠٨).

٤. العمل المنزلي : وهو قيام الأشخاص المعوقين بأعمال لحسابهم الخاص ضمن إطار الأسرة وغالبا ما يكون هؤلاء الأشخاص غير قادرين على العمل في سوق العمل المفتوح لعجز جسدي أو نفسي أو بيئي ، ويمكن أن يكون عملهم هذا بدعم من حسابهم الخاص أو بقروض بسيطة من صندوق التنمية والتشغيل أو من أية جهة أخرى ، ويناسب هذا النوع من الأعمال النساء المعوقات اللواتي يفضلن العمل في المنزل بسبب العادات والتقاليد ؛ وهناك عوامل مهمة يجب توفرها لإنجاح هذا النوع من التشغيل ومنها :

أ- توفير وسائل نقل مناسبة لتأمين المواد الخام للعاملين في منازلهم وتجميع المنتجات النهائية.

ب- تنظيم عملية الشراء أو البيع لضمان تسويق المنتجات وتوفير أعمال من خلال عقود واتفاقيات لاستمرارية تشغيل المعوقين في المنزل.

ج- متابعة المعوقين في منازلهم من قبل أخصائي التأهيل لتقديم النصح والإرشاد و التعليمات الضرورية والإشراف المتواصل عليهم.

د- تنويع الأعمال للتناسب مع استعدادات وميول وقدرات ومهارات الشخص المعوق

(سالم ١٩٩٧ : ٣٢).

٥. العمل في المشاريع العائلية : يتم هذا النوع من العمل في الدول النامية وفي البلاد العربية حيث لا تزال بعض المشاريع الإنتاجية سواء كانت حرفية أو زراعية أو صناعية قائمة على أساس أن الأسرة كاملة تساهم في تحقيق الدخل ، وفي المشاريع الزراعية يمكن إشراك المعوقين بما فيهم المعوقون عقلياً . أما في المدن فيغلب الطابع الحرفي أو الصناعي على تلك المشاريع و قد يقوم رب العائلة بتدريب ابنه المعوق وتشغيله في المشروع مستغنياً عن عامل من خارج العائلة ، ولهذا النوع من التشغيل لعدة مزايا أهمها :

أ- إبقاء المعوقين في جو عائلي يتلقون الخدمة فيه بسهولة ويسر دون تكلف.

ب- يجري تكيف العمل تلقائياً بما يتلاءم و قدرات ومهارات الشخص المعوق.

ج- يحد هذا النوع من العمل انقراض أو تلاشي عدد من المهن والصناعات الحرفية التقليدية المتوارثة في العائلة الواحدة (الزعمط ، ٢٠٠٠ : ١٠٩).

٦. تعاونيات المعوقين : هي مؤسسة تعاونية موجهة نحو المساعدة الذاتية واستمرار العمل والرعاية الاجتماعية تتكون من أشخاص يعانون من تعطل قدرات العمل لديهم وحالتهم الاقتصادية والاجتماعية ضعيفة وهي مملوكة من الأعضاء العاملين فيها و يديرها الأعضاء العاملون أنفسهم و توزع أرباحاً تعتمد على الدخل الوارد من الأعمال التي تقوم بها وليس على رأس المال ، و يعمل بها خليط من المعوقين وأحياناً أشخاص غير معوقين ، ومن أهدافها : المساعدة المتبادلة والتطوير الاجتماعي والحرية الشخصية والاتصال والتدريب الفني والرعاية الاجتماعية.

إن عمل المعوقين في المشاريع أو المؤسسات التعاونية يساعد في إعادة إدماجهم في نشاطات الحياة - خصوصاً إذا انضموا إلى هيكل النظام التعاوني العام - ، ولإنجاح المشاريع التعاونية يمكن أن تنظم دورات تدريبية في مراكز التأهيل المهني أو مراكز للتدريب لإعداد المعوق على تنظيم ظروف وممارسات العمل التعاوني من خلال تأسيس الجمعيات التعاونية وتبني مشاريع معينة يمكن للمعوقين العمل فيها وتقاضي أجورهم والمشاركة في الأرباح العامة. وقد تأسست أول جمعية تعاونية في الأردن سنة ١٩٩٣ باسم الجمعية الأردنية التعاونية للمعوقين في عمان ولكنها لم تحقق أي نشاط سوى الحصول على قطعة أرض (الزعمط ، ٢٠٠٩ : ١١١) وذلك نظراً لعدم إمكانية الحصول على أي دعم مادي لأي مشروع ، وبناءً عليه تم تخصيص الدعم لهذه الجمعيات في الإستراتيجية الوطنية للأشخاص ذوي الإعاقة.

وتهدف تعاونيات المعوقين بشكل عام إلى تحقيق أعمال إنتاجية مناسبة ، بيئة عمل مناسبة تأهيل حرفي وتدريب أثناء الخدمة وتدريب فني بالإضافة إلى الرعاية الاجتماعية والطبية والتكيف على العمل والتسهيلات الثقافية والترفيهية والبرامج التعليمية التثقيفية مثل التثقيف على مبادئ التعاون والمبادئ الأساسية لإدارة المشاريع وتعليم الكبار ومحو الأمية (الزعمط ، ٢٠٠٠ : ١١١).

٧. التشغيل من خلال الوظائف المخصصة للمعوقين : تقوم بعض الدول باحتكار بعض الوظائف للمعوقين ؛ ففي إسبانيا مثلاً تخصص وظائف بيع اليانصيب للمعوقين ، وفي إيطاليا و

اليابان تحتكر وظائف مقاسم الهواتف للمكفوفين (سالم ١٩٩٧ : ٣٣) ، ويعمل المجلس الأعلى على مخاطبة الوزارات والمؤسسات الرسمية والخاصة من أجل تشغيل المعوقين بأعمال تتناسب مع إعاقاتهم ، ووفق طبيعة عمل كل من المؤسسة.

٨. تشغيل ضمن وظائف الحالات الإنسانية : تعطى الأولوية لتشغيل أحد أفراد الأسرة التي بها عدد من الخريجين أو المؤهلين العاطلين عن العمل ولا يوجد أي دخل لهذه الأسرة أو تعطى الأولوية لأبناء الشهداء وغير ذلك من الأولويات في التشغيل القائمة على أسس إنسانية ، وقد اعتبر المعوقون المؤهلون للعمل ضمن هذه الفئة (سالم، ١٩٩٧ : ٣٦) ؛ وهو ما ورد في نظام الخدمة المدنية الذي هو بحاجة إلى تعديل بحيث تفصل نسبة التعيينات في الوظائف العامة من المعوقين عن باقي الفئات الأخرى انسجاماً مع قانون حقوق الأشخاص المعوقين رقم ٣١ لسنة ٢٠٠٧.

فإعداد المعوقين مهنيًا ليكونوا قادرين على العمل والاعتماد على أنفسهم لتحقيق الاستقلالية والمشاركة في عجلة التنمية الاقتصادية يتحقق من خلال ما يلي :

١- توفير التعديلات اللازمة لأماكن العمل لتسهيل استيعاب الراغبين بالعمل وإجراء التعديلات اللازمة على الأدوات والمعدات الصناعية مع مراعاة توافر شروط السلامة العامة وتوفير وسائل النقل المعدلة والعاملة على خطوط النقل للمناطق الصناعية في مدن المملكة ما أمكن ذلك.

٢- تقديم الحوافز المادية والمعنوية للمؤسسات الملتزمة بتشغيل المعوقين وتدريبهم ضمن قوة العمل لديهم.

٣- تأمين الدعم المادي والفني للمعوقين المؤهلين لإقامة المشاريع الإنتاجية ومباشرة الأعمال الحرة المدرة للدخل.

٤- ضمان حقوق المعوقين في ظروف عمل عادلة وملائمة على قدم المساواة بما في ذلك تكافؤ الفرص والأجر العادل.

٥- دعم مؤسسات التأهيل والتدريب المهني القائمة لرفع سوية برامجها وكوادرها الفنية.

٦- تشجيع المعوقين وأسرهم على الإقبال على التدريب المهني من خلال برامج التدريب والعمل المدفوع.

٧- قيام مفتشي العمل بمتابعة الشركات والمؤسسات فيما يخص نسبة استخدام المعوقين ومتابعة شؤونهم من خلال إنشاء قسم لهذه الغاية.

وقد قامت مؤسسة التدريب المهني في الفترة الواقعة ما بين عامي ٢٠٠٧-٢٠٠٩ بعقد العديد من الدورات لفئات الإعاقة السمعية والعقلية والحركية بموضوعات : صيانة الأثاث مشكل مصوغات بواسطة الشمع ، التدريب الفندقية ، صياغة الذهب ، حلاق رجال ، تمديدات صحية ، التدبير الفندقية ، صناعة الحلويات لكلا الجنسين ، وبلغ عدد المشاركين من المعوقين في هذه الدورات ٢٤٦ شخصاً . كما تم التدريب في مجال السوافة على السيارات للفئة السابعة خصوصي للمعوقين حركياً بعدد ٣١ شخصاً من كلا الجنسين والتدريب على السيارات الأوتوماتيكية للفئة الثالثة للمعوقين حركياً بعدد ١٣ شخصاً من كلا الجنسين (الصمادي ، ٢٠٠٩ : ١٣).

وقد دلت كافة المحاولات في مختلف الدول على أن عملية التشغيل للمعوقين لم تكن أمراً سهلاً وخاصة أن أصحاب العمل يحرصون دائماً على أن يفوزوا بالعامل الذي يخدم مصالحهم علماً بأن الشخص المعوق أصبح على درجة عالية من الكفاءة والمقدرة على العمل والعطاء ولذا فإنه من الضروري أن يبقى مسؤولو برامج التشغيل على اتصال مستمر مع أرباب العمل و دعوتهم لمشاهدة المتدربين في مواقع و وحدات التدريب لتوليد القناعات لديهم بكفاءة المعوقين و قدرتهم على الإنتاج وتشجيع تدريب المعوقين في السوق المحلي بالإضافة إلى ضرورة تفعيل دور الإعلام في التوعية بقضايا المعوقين.

٣ . ١٤ بعض معوقات التأهيل المهني وتشغيل المعوقين في الأردن

هناك تحديات تواجه عمليتي التأهيل المهني والتشغيل للمعوقين ومنها :

١. فيما يخص المعوقين أنفسهم :
- انخفاض المستوى التعليمي لديهم مما يعيق تدريبهم على المهن المتطورة.
- ضعف إقبالهم على برامج التدريب والتأهيل المهني بشكل عام.
- تدني الأجور المدفوعة لهم مما يعيق استمرارهم بالعمل وبناء الخبرات.

- توجههم نحو الوظائف الحكومية وتفضيلها على سواها إيماناً بأنها أكثر أمناً وحفظاً لحقوقهم.
- الاتجاهات السلبية لأصحاب العمل نحو عمل المعوقين والتخوف من الأعباء المالية لمتطلبات تهيئة البيئة المناسبة لعملهم.
- ضعف التزامهم بأنظمة وأوقات العمل.
- عدم وجود أو قلة الخبرة العملية لديهم لأية أعمال تنافسية.
- التنافس غير المتكافئ ما بينهم وبين غيرهم.
- افتقارهم إلى تمثيل مباشر في مراكز القرارات السياسية والإدارية العليا فالمعوق لا يجد من يتحدث باسمه كونه لا يستطيع أن يمثل نفسه في كثير من المراكز ذات الأهمية.

٢. فيما يخص التأهيل والتدريب المهني :

- قلة مراكز التأهيل والتدريب المهني المتخصصة بالتدريب ونقص الكوادر البشرية المهنية المدربة للعمل مع المعوقين.
 - قلة المناهج والبرامج المهنية المناسبة للتدريب بالإضافة إلى قلة اختبارات المقاييس والقدرات والميول المهنية.
 - نقص البرامج المهنية المقدمة في المناطق الريفية والنائية لتوفير الفرص المتكافئة للحصول على العمل وتحقيق الكسب المادي.
 - قلة الفرص التدريبية التي يوفرها القطاع الخاص في مواقع عملهم.
 - قلة خدمات التأهيل المهني وعدم توافق بعض المهن وحاجات سوق العمل المفتوح.
- ## ٣. فيما يخص التشغيل :

- ضمان حق المعوقين في ظروف عمل عادلة وملائمة على قدم المساواة مع الآخرين بما في ذلك تكافؤ الفرص وتقاضى أجر متساو لقاء القيام بعمل متساوي القيمة في ظروف عمل آمنة وصحية.
- إيجاد بيئة عمل مساعدة لأصحاب العمل لقبول تشغيل المعوقين ضمن قوة العمل لديهم من خلال تقديم الحوافز لهم على شكل خفض الضريبة أو أي شكل من أشكال الحوافز الأخرى التي نجحت في بلدان أخرى.
- تهرب الشركات ومؤسسات الدولة العامة من الالتزام بتطبيق النسبة المقررة لتشغيل المعوقين.
- قلة أعداد المشاغل المحمية.
- قلة أعداد الجمعيات التعاونية وعدم توفير الدعم المالي الكافي لها.

٤. فيما يخص الإقراض الميسر والمشاريع الإنتاجية :

- قصور القطاع الخاص عن القيام بدوره في دعم القروض الميسرة.

- نقص دراسات الجدوى الاقتصادية لمشاريع القروض الميسرة.

٥. فيما يخص البيئة :

- قلة التسهيلات البيئية المتعلقة بحرية الحركة والتنقل والتعديلات على مداخل مواقع العمل بما يتناسب واحتياجات المعوقين.

- تخوف أصحاب العمل من حدوث أية إصابات للأفراد المعوقين أو أية مضاعفات نتيجة لنقص السلامة العامة في موقع العمل تلزمهم بدفع تعويضات مالية مناسبة .

- قلة وسائل النقل المعدلة لإستخدام المعوقين العاملة على خطوط المناطق الصناعية في مدن المملكة.

٦. موقف المجتمع المحلي وما يتعلق به من حيث ضعف إيمانه بتشغيل المعوقين وكذلك بقدرتهم على العمل والإنتاج ، واعتبار بعض المجتمعات المحلية الشخص المعوق غير منتج وانه يجب أن يبقى في بيئة أو في مؤسسة رعائية ولذلك فان المجتمع لا يشجع تشغيل المعوقين وبالتالي إدماجهم في نشاطات الحياة العملية.

٧. المعوقات الاقتصادية : إن الوضع الاقتصادي للبلد يؤثر في عملية التأهيل المهني وتشغيل المعوقين فإذا كانت الأوضاع الاقتصادية سيئة فان ذلك سوف يزيد من نسبة البطالة فإن وجدت بطالة بين القادرين على العمل في بلد ما فان تشغيل المعوقين وإقناع أصحاب الأعمال باستخدامهم يصبح صعباً وستكون هناك صعوبة في حصولهم على القروض لغايات المشاريع الفردية إضافة إلى قلة قيمتها المالية ناهيك عن تدني الأجور المدفوعة لهم وعدم شمولهم بالضمان الاجتماعي خاصة في ظل الأزمة الاقتصادية العالمية الحالية.

٨. موقف أسر المعوقين من التشغيل في المجتمعات المحلية التي يحظى فيها المعوقون بحماية وعطف زائدين من أسرهم فانه يصعب إقناع المعوقين بفوائد ومزايا التأهيل والتدريب المهني بشكل عام والتشغيل بشكل خاص ؛ وبحالة المعوقين نتيجة لحادث مهني أو حادث سير فقد يكون هناك فعلاً بعض المعارضة من جانبهم في العودة إلى عملهم خشية توقع آثار سلبية على مطالبهم بالحصول على تعويضات أو إعانات عن الإصابة ؛ فتوفر التكافل الاجتماعي الذي يؤمن الاعتناء بالمعوق وحمايته من جانب الأهل والأقرباء قد يجعله لا يتحمس للعمل في مهنة مناسبة له حيث أن احتياجاته متوافرة ولا يحتاج إلى الدخل.

٩. من وجهة نظر أصحاب العمل : يواجه المعوقون مقاومة من جانب أصحاب العمل عند

عملية تشغيلهم وتعزى هذه المقاومة إلى العوامل التالية :

- يفضل صاحب العمل استخدام الأشخاص غير المعوقين القادرين على العمل.
- النزوع إلى استخدام تعابير قاسية وغير واقعية عند استخدام المعوقين.
- عدم المعرفة الكافية بإمكانية وقدرات المعوقين.
- تخوف المدراء وأصحاب العمل (المشغّلون) من تشغيل المعوقين فيما يتعلق بالإنتاجية وتعرضهم لإصابات العمل والمسؤولية القانونية تجاه الحوادث والمطالبات ، وكذلك ظاهرة التغيب (حرز الله ، ١٩٩٨ : ٧) .
- عدم إلزامهم بتشغيل نسبة معينة من المعوقين رغم نصوص القانون.
- عدم القناعة بقدرات المعوق في العمل والإنتاج كالشخص غير المعوق وخاصة الأعمال المجهد.

- عدم الرغبة في إحداث أية تعديلات وتحمل أية نفقات مادية.

١٠. من وجهة نظر العمال الآخرين : يمكن أن يعارض العمال قبول عامل معوق بينهم باعتقادهم أن هذا العامل سيكون قليل الإنتاج مما يؤثر على عملية الإنتاج الكلية لهم ، أو ربما يكون مصاباً بأمراض عصبية أو معدية خشية تعرضهم لمرض ما .

وللوقوف على معوقات تشغيل المعوقين في الأردن يلاحظ ارتباطها بحقيقتين أساسيتين هما التناقص التدريجي في أعداد المعوقين الذين يتم تشغيلهم و عدم فاعلية نص المادة الخاصة بتشغيل المعوقين فنقص البيانات المجمعة عن الأنواع والتوزيع الجغرافي والتحديات التي تواجه المعوقين في كل منطقة هو أحد العوائق الرئيسية تجاه تمكينهم رغم وجود عدد من المبادرات الوطنية لجمع وتخزين البيانات ذات العلاقة بالإعاقة- مثل مبادرة إنشاء بنك معلومات خاص بالإعاقة في المركز الوطني للكشف المبكر عن الإعاقة- إلا أن هناك حاجة لإنشاء شبكة بين مراكز الكشف المبكر في إقليم الشمال والوسط والجنوب ، وهناك حاجة لنشر المؤشرات المتعلقة بالإعاقة على نطاق واسع من خلال شبكة الإنترنت كي يستفيد منها مزودو الخدمات.

وهناك بعض الصعوبات للوصول إلى الخدمات الصحية وإعادة التأهيل رغم أن نسبة عالية من المعوقين يتمتعون بإمكانية الوصول إليها ، ومعظم المعوقين حاصلون على تأمين صحي صادر عن وزارة التنمية الاجتماعية ، ولكن مع هذا هناك عدد من الحواجز تحول دون التمتع الكامل بهذه الحقوق.

وما تزال المنظمات غير الحكومية تعاني من نقص المعدات الملائمة والوسائل المساعدة على الحركة وتذكر في تقاريرها الحاجة المستمرة لإمدادات من الوسائل المساعدة على الحركة لتغطية الطلب المتزايد ، وفي العادة تكون المعدات للأشخاص الذين يعانون من إعاقات بصرية وسمعية عالية الكلفة بسبب احتكار البائعين ، كما أن الاحتكار موجود في عقود الخدمة لصيانة مثل هذه المعدات ، والكثير من التدريب المهني والبرامج التعليمية تغلق أبوابها بسبب افتقارها إلى الموارد الكافية لشراء أو صيانة هذه المعدات وتفتقر الكثير من المنظمات غير الحكومية إلى موارد لتوفير الوسائل المساعدة لتلبية الطلب المرتفع وبسبب الأسعار العالية. ومن الشكاوى الدائمة نقص الإمدادات في مراكز الأطراف الصناعية مما يجعل ذوي الأطراف المبتورة ينتظرون طويلاً لتلقي أجهزتهم . وهناك أيضاً حاجة لمزيد من الموظفين المدربين في مجالات العلاج الطبيعي والعلاج المهني ، كما أن كلفة العلاجات الطبية باهظة فإن لم يكن العلاج متوافراً في المراكز والمستشفيات الحكومية يُطلب من الأسرة شراء العلاج من القطاع الخاص والكثير من الأسر لا تجد الموارد الكافية لشراء العلاج بنفسها ، وهناك حاجة لتدريب أفراد الكوادر الطبية على أحدث التطورات في التعامل مع الحالات المضاعفة.

إن خط الدولة يتمثل في الاهتمام بالأشخاص المعوقين لتيسير اندماجهم في المجتمع وإعدادهم للعمل المنتج لتعود إليهم سيرتهم الأولى من القدرة على العمل والاستقرار فيه ، وأن الغرض من رعاية المعوقين هو الحفاظ على ما تبقى لديهم من قدرات ومواهب وإمكانيات لاعتمادهم على أنفسهم في الحياة ؛ فالإعاقة ليست مسؤولية الدولة وحدها وإنما هي مسؤولية مشتركة بين الدولة والمجتمع بما فيه من مؤسسات اجتماعية متخصصة إضافة إلى مسؤولية الأسرة والمعوق نفسه ، وعلى جميع الهيئات والمؤسسات والجمعيات العاملة في مجال رعاية وتأهيل المعوقين التكاتف والترابط لحل ما يواجههم من مشكلات ومطالب الجهات المختصة بالعمل على دمجهم ورعايتهم طبيياً ونفسياً واجتماعياً ليكونوا نافعين منتجين ، والعمل على دراسة كل ما يختص بهم وتشجيع الباحثين والمتخصصين على دراسة أحوالهم ، وعلى المجتمع أن يتوحد بكافة فئاته ومسؤولية لدمجهم و لرفع الروح المعنوية لهم وتشجيع ودعم ما تبقى من قدرات لديهم والاعتراف بهم داخل المجتمع المحيط وتحسين النظرة السلبية التي يعانون منها والعمل على تشجيعهم ليكونوا عناصر بارزة نافعة لأنفسهم وللمجتمع.

ومن واقع رعاية الأردن لحقوق المعوقين نلمح اتساع الرؤية لدمجهم مع مفردات المجتمع وخطط ومشاريع التنمية البشرية عبر سن الأنظمة والقوانين المتنامية مع تنامي المجتمع وتطوره والتي تدعم متطلبات عيشهم بكرامة ليقدم للمعوق التأهيل والتدريب المنتهي بالتشغيل كحق لهم حين يسعون للاستقلالية الذاتية وتحقيق الكفاية المادية والنفسية ؛ وتجدر الإشارة إلى أن شريحة المعوقين القادرة على التدريب ومن ثم العمل تشكل نسبة كبيرة من المجتمع ، الأمر الذي يجعل استثمار قدراتها ضرورة ملحة لأجل تحقيق الرفاه الإنساني لهم ولتحقيق الإنتاج ومتطلبات سوق العمل ، فتكون المنفعة مشتركة ومتبادلة بين المعوق والوطن ، وحتى لا يؤدي عكس ذلك لقصور الرؤية وتكوّن بطالة من نوع آخر ، وذلك حين يتم التشغيل كخدمة تكافلية وليس كحاجة تنموية.

ورغم ما يقدم في الأردن من إنجازات متحققة على أرض الواقع إلا أن الأمر لا يزال يتطلب بذل المزيد من الجهد والاهتمام بهذا القطاع وبمن فيه من الأشخاص المعوقين وأسره ؛ فتحقيق طموحات الأردن في العناية بمختلف فئات الإعاقة وحاجاتها يؤكد أن هناك الكثير الذي يمكن عمله ، وأنه لا يزال الكثير من حقوق المعوقين بعيد المنال ويتطلب مزيداً من التعاون وإسهام القطاعات التنموية مع أن هناك الكثير من التحديات التي يواجهها الأردن في المجالات الاقتصادية والاجتماعية والتنموية وشح الموارد المالية ، إلا أن قضية المعوقين كانت وما زالت على رأس أولويات الحكومة الأردنية.

الفصل الرابع

٤. الطريقة والإجراءات

٤.١ منهجية الدراسة

اعتمدت الدراسة على منهج المسح الاجتماعي الشامل الذي يتفق وأهدافها ويخدم غاياتها حيث يركز هذا المنهج على وصف وتحليل دقيق وتفصيل كمي و نوعي لموضوع الدراسة.

٤.٢ مجتمع الدراسة

يتألف مجتمع الدراسة من مجموعتين هما :

أ.كافة الأشخاص المعوقين الأردنيين من الجنسين الذين تتراوح أعمارهم ما بين ١٥ و ٦٤ سنة الذين تم تشغيلهم من قبل الجهات ذات العلاقة بتشغيل الأشخاص المعوقين في الأردن بالقطاعات العام والخاص وهي (المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين ، وزارة العمل ووزارة التنمية الاجتماعية وديوان الخدمة المدنية) وذلك بين عامي ٢٠٠٧ و ٢٠٠٩ الذين يبلغ عددهم ٦١٢ فرداً.

ب.المدرء وأصحاب العمل (المشغلون) في الجهات التي يعمل بها الأشخاص المعوقون الذين تم تشغيلهم من قبل تلك الجهات والبالغ عددهم ١١٣ فرداً.

وقد عمدت الدراسة إلى اختيار منهج المسح الاجتماعي الشامل لمجتمع الدراسة وذلك من خلال التغطية المسحية الشاملة لكافة وحدات الدراسة ، ذلك أنه الأكثر ملاءمة لهذا النوع من الدراسات الاجتماعية ، و لصغر حجم مجتمع الدراسة البالغ ٧٢٥ فرداً موزعين حسب الجدول التالي ^٢.

^٢ إحصاءات جهات التشغيل المعنية بتشغيل الأشخاص المعوقين ٢٠٠٧-٢٠٠٩ بعد استبعاد الأسماء المكررة وغير المعنيين بغرض الدراسة .

جدول (٢)

توزيع أفراد مجتمع الدراسة من عاملين ومشغلين بين عامي ٢٠٠٧ و ٢٠٠٩ تبعاً لجهة التشغيل

جهة التشغيل	العاملون من الأشخاص المعوقين	المدرء وأصحاب العمل (المشغلون)
المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين	٦٤	٣٩
وزارة العمل	٥٨	١٣
وزارة التنمية الاجتماعية	٢٣	٩
ديوان الخدمة المدنية	٤٦٧	٥٢
المجموع	٦١٢	١١٣

ومن الجدير بالذكر أن مجتمع الدراسة يعتبر واعياً و ناضجاً وبمرحلة عمرية مناسبة ولديه خبرة معرفية بموضوع الدراسة ، وبالتالي فإن الإجابة عن أداتي الدراسة نابعة من خبرة ودراية بموضوع الدراسة وذات تأثير للوقوف على حقيقة سياسات تشغيل الأشخاص المعوقين في الأردن.

٤ . ٣ وسائل جمع البيانات

اعتمدت الدراسة في جمع المعلومات على مصدرين أساسيين هما :

٤ . ٣ . ١ السجلات والتقارير السابقة

المصادر المكتوبة من سجلات وتقارير رسمية.

٤ . ٣ . ٢ الاستبانة

تم الاعتماد على الاستبانة كأداة رئيسة للحصول على البيانات والمعلومات اللازمة ، وعملت الدراسة على تطوير استبيان للإجابة عن أسئلتها وتحقيق أهدافها ، وتم الوصول إلى الصيغة النهائية للاستبانة باتباع ما يلي :

٤ . ٣ . ٢ . ١ بناء الاستبانة

لغايات الدراسة الميدانية تم تصميم استبانتين اشتملتا على أسئلة مغلقة ومفتوحة للحصول على المعلومات التي من شأنها أن تساهم في تحقيق أهداف الدراسة وتجيب عن أسئلتها ، باعتبارها من أنسب أدوات البحث العلمي الملائمة لتطبيق مدخل المسح الاجتماعي كما يلي :

١.الرجوع إلى الأدبيات السابقة في نفس الموضوع والقريبة منه ، المتعلقة بسياسات تشغيل الأشخاص المعوقين والتي اعتمد عدد منها كدراسات سابقة للدراسة.

٢.صياغة الاستبانتين على شكل أسئلة مغلقة ومفتوحة.

٣.عرض الاستبانة على عدد من المختصين من الأساتذة في الجامعة الاردنية وجامعة البلقاء التطبيقية لحساب مستوى صدقها.

٤.تم توزيع إستبانتين تجريبيتين على عينة استطلاعية من المعوقين العاملين بلغت ١٢ فرداً إضافة إلى ثلاثة من المشغلين لهم من خارج مجتمع الدراسة وذلك لحساب الثبات والتعرف إلى مدى فهم أفراد العينة للعبارات والألفاظ المستخدمة ودرجة وضوحها وسهولتها وبعد ذلك تم التعديل المطلوب على الفقرات والأخذ بالملاحظات وإجراء التعديلات اللازمة.

تكونت الاستبانة الأولى (ملحق ١) من جزأين هما :

الجزء الأول : مقدمة الاستبانة حيث صممت الاستبانة لاستقصاء وجهات نظر المدراء و أصحاب العمل (المشغلون) حول رضاهم الوظيفي عن تشغيل الأشخاص المعوقين والتحديات التي تواجههم في بيئة العمل وتضمنت على عنوان الأطروحة والهدف الذي تسعى الدراسة إلى تحقيقه من خلال المعلومات التي يتم جمعها ، وتعليمات الإجابة عن فقرات المقياس وضرورة تحري الدقة في الإجابة ، وبيان الغاية العلمية البحتة للدراسة وأن المعلومات التي سيدلي بها الأشخاص موضوع البحث وإنها ستعامل بغاية السرية ولأغراض البحث العلمي فقط ، وأنها ذات أهمية كبيرة لإنجاز البحث ، وذلك لتشجيعهم وحفزهم على الإدلاء بالمعلومات الصحيحة.

الجزء الثاني : المجالات المراد الإجابة عن فقراتها ، وقسمت إلى سبعة محاور :

أولا :السيرة الذاتية لصاحب العمل وتتضمن : الجنس ، العمر والمؤهل التعليمي.

ثانياً : معلومات خاصة بالمؤسسة وتتضمن : المسمى الوظيفي ، عدد سنوات الخبرة ، مدى

المشاركة في اختيار العاملين ، طبيعة عمل المؤسسة ونشاطاتها ، حجم المؤسسة

وفروعها وسياسة التشغيل في المؤسسة.

ثالثاً : تشغيل الأشخاص المعوقين وتتضمن : طرق التشغيل في المؤسسة ، الحوافز التي تقدمها المؤسسة لتشغيل الأشخاص المعوقين أو مبررات عدم تشغيلهم ، الدعم الذي تتلقاه المؤسسة لتشغيل المعوقين ، عدد المعوقين في المؤسسة ووظائفهم ومفهوم الإعاقة وأنواعها.

رابعاً : التسهيلات والمعينات المقدمة للأشخاص المعوقين : تتضمن : الخطوات التي تتخذها المؤسسة لدعم الأشخاص المعوقين فيها وما يتبع ذلك من أعباء والجهات التي تقدم الدعم والمساندة للمؤسسة في هذا المجال.

خامساً : جدوى تشغيل الأشخاص المعوقين : تتضمن : تحديد أثر تشغيل الأشخاص المعوقين على المؤسسة إيجاباً أو سلباً.

سادساً : الدعم المهني والمعلوماتي : وتتضمن : تحديد مقدار الدعم المهني والمعلوماتي الذي يتلقاه المشغّلون ومجالات ذلك الدعم والجهات المقدمة لذلك ومقدار الفائدة المتأتية للمؤسسة من ذلك.

سابعاً : ما يتعلق بالقوانين والتشريعات الأردنية الخاصة بتشغيل الأشخاص المعوقين تتضمن : الوقوف على مستوى معرفة المشغّلين للقوانين والتشريعات الخاصة بتشغيل الأشخاص المعوقين ومدى تواصلهم مع الجهات المعنية بذلك ودورها في تشغيل الأشخاص المعوقين وتحديد مستوى الرضا عن تشغيلهم ومستوى التزام المؤسسة بنصوص تلك القوانين والتشريعات ومدى التزام سياسات المؤسسة في تطبيق ذلك واقعياً من خلال توافر فرص العمل للأشخاص المعوقين في المؤسسة.

أما الاستبانة الثانية (ملحق ٢) فقد تكونت من جزأين هما :

الجزء الأول : مقدمة الاستبانة : صممت الاستبانة لاستقصاء وجهات نظر الأشخاص المعوقين (مجتمع الدراسة) حول الأبعاد النفسية والاجتماعية لتشغيلهم ، وتضمنت على عنوان الأطروحة والهدف الذي تسعى الدراسة إلى تحقيقه من خلال المعلومات التي يتم جمعها ، وتعليمات الإجابة على فقرات المقياس وضرورة تحري الدقة في الإجابة ، وبيان الغاية العلمية البحتة للدراسة وأن المعلومات التي سيدلي بها الأشخاص موضوع البحث وإنها ستعامل بغاية السرية ولأغراض البحث العلمي فقط ، وأنها ذات أهمية كبيرة لإنجاز البحث ، وذلك لتشجيعهم وحفزهم إلى الإدلاء بالمعلومات الصحيحة.

الجزء الثاني : المجالات المراد الإجابة عن فقراتها ، وقسمت إلى خمسة محاور

أولاً : البيانات الشخصية وقسمت إلى ١٢ جزءاً هي البيانات الخاصة بالشخص المعوق وتتضمن الجنس ، العمر ، المؤهل التعليمي ، مكان السكن ، مستوى الدخل والإعاقات التي يعاني منها الشخص المعوق.

ثانياً : محور تشغيل الأشخاص المعوقين يتضمّن فقرات حول تشغيل الأشخاص المعوقين ويتكون هذا المحور من ٢٥ فقرة ايجابية وسلبية تمثل تشغيل الأشخاص المعوقين مقسمة إلى خمسة مجالات هي : ما يتعلق بتقديم طلبات التشغيل ، مستوى التدريب والتأهيل ، العلاقة مع أصحاب العمل والعاملين الآخرين والمتعاملين مع المؤسسة ، وما يتعلق بالفرص التنافسية والأجور ودور العمل في تحقيق الذات والاندماج مع الآخرين.

ثالثاً : محور القوانين والتشريعات الأردنية الخاصة بتشغيل الأشخاص المعوقين : يتضمّن فقرات تتعلق بالقوانين والتشريعات الخاصة بتشغيل الأشخاص المعوقين ويتكون هذا المحور من ١١ فقرة ايجابية وسلبية تمثل أهم ما يتعلق بالقوانين والتشريعات الخاصة بتشغيل الأشخاص المعوقين مقسمة إلى ثلاثة مجالات هي : ما يتعلق بدور الحكومة في تشغيل الأشخاص المعوقين مدى معرفة الشخص المعوق بالقوانين والتشريعات المتعلقة بتشغيله ومدى تواصله مع الجهات المعنية بذلك و أثر كوتا التشغيل على الشخص المعوق ومدى التزام المؤسسات بها.

رابعاً : محور التسهيلات والمعينات المقدمة للأشخاص المعوقين : يتضمّن مجموعة من الفقرات تتعلق بالتسهيلات والمعينات التكيفية المقدمة للأشخاص المعوقين ، ويتكون هذا المحور من ١٢ فقرة ايجابية وسلبية تمثل أهم ما يتعلق بتلك التسهيلات والمعينات التكيفية مقسمة إلى أربعة مجالات هي : ما يتعلق بالتسهيلات الخاصة بالعمل في المؤسسة ، الاستشارات والمعونات المقدمة من المدراء والزملاء في العمل ، ما يتعلق ببيئة العمل ومدى تناسب مكان السكن مع مكان العمل ومدى التعرض للمخاطر المهنية والقدرة على تنمية المهارات المهنية.

خامساً : محور الدعم المهني والمعلوماتي : يتضمّن مجموعة من الفقرات تتعلق بالدعم المهني والمعلوماتي ، ويتكون هذا المحور من ١٢ فقرة ايجابية وسلبية تمثل أهم ما يتعلق بطرق الدعم المهني والمعلوماتي مقسمة إلى ٤ مجالات : ما يتعلق بمدى توافر الدعم المهني والمعلوماتي في مكان العمل ، مدى ما يقدم من تأهيل وتدريب ومتابعة للشخص المعوق ، مدى توفر المهارات والقدرات الجسمية التي تلائم متطلبات المهنة والنجاح فيها و ما يتعلق بسلوك الزملاء في العمل والمتعاملين مع المؤسسة.

وقد تمت الإجابة عن فقرات المحاور الأربعة الأخيرة لاتجاهات المبحوثين : (موافق بشدة ، موافق ، محايد ، غير موافق ، وغير موافق بشدة) حيث تم توزيعها على مقياس سلم ليكرت المتدرج من ٥ إلى ١ ، موافق بشدة (٥) ، موافق (٤) ، محايد (٣) ، غير موافق (٢) ، غير موافق بشدة (١) ، بحيث كانت على النحو التالي :

أ. المتوسطات الحسابية :

١ - اقل من ٢,٥	درجة قليلة
٢,٥ - اقل من ٤	درجة متوسطة
٤ - ٥	درجة كبيرة

ب. النسب المئوية :

اقل من ٥٠%	متدنية
٥٠% - ٧٤%	متوسطة
٧٥% فأكثر	عالية

وعند اختبار تساؤلات الدراسة تمت مراعاة درجة الإجابة للفقرة ايجابية أو سلبية ، حيث تم عكس المقياس للجمل السلبية (موافق بشدة (١) ، موافق (٢) ، محايد (٣) ، غير موافق (٤) ، غير موافق بشدة (٥)).

وقد تكونت كل استبانة من مجموعتين من الأسئلة :

- أ. ما يتعلق بالخصائص الاجتماعية، الديموغرافية، التعليمية والاقتصادية لمجتمع الدراسة.
- ب. أسئلة تتضمن مجموعة محاور من شأنها بيان مدى تطبيق القوانين والتشريعات الخاصة بتشغيل الأشخاص المعوقين ، و مدى متابعة جهات التشغيل لهم ، وفاعلية تشغيلهم على المستوى الذاتي و المجتمعي ، بالإضافة للمعينات المقدمة إليهم والتحديات التي تواجههم .

٤. ٣. ٢. ٢. اختبارات صدق أداتي الدراسة و ثباتها

١. صدق الاستبانة :

اتبع الباحث الإجراءات العلمية المناسبة للتأكد من الصدق الظاهري والبنائي وثبات أداتي الدراسة اللتين سيقوم بإعدادهما بعد إطلاعه على الأدبيات المتعلقة بالدراسة في مجال

سياسات تشغيل الأشخاص المعوقين نظريا ومدى تطبيقها في واقع المجتمع الأردني وذلك كما يلي :

أ. الصدق الظاهري : تم من خلال التأكد من أن العبارات التي تحتويها أداة القياس يمكن أن تؤدي إلى جمع البيانات بدقة. ولتحقيق ذلك تم عرض استبانتيين تفيا بأغراض الدراسة على ثلاثة أساتذة محكمين من أعضاء الهيئة التدريسية في قسم علم الاجتماع وأستاذاً في قسم التربية الخاصة وآخر في معهد العمل الاجتماعي - الجامعة الأردنية إضافة إلى اثنين من أعضاء الهيئة التدريسية في قسم العمل الاجتماعي - جامعة البلقاء التطبيقية (ملحق ٣) وطلب إليهم تقويم الاستبانتيين وإبداء الرأي بناء على أسئلة الدراسة وأهدافها ، ومدى تحقيق الاستبانتيين للهدف الذي وضعتا من أجله ، ووضوح الفقرات وقدرتها على القياس ، كما طلب إليهم الإضافة أو الحذف أو التعديل للفقرات حيث تم تعديل الاستبانتيين بناء على اقتراحاتهم وآرائهم ؛ فحذفت بعض الفقرات وعدلت فقرات أخرى ، وأضيفت فقرات جديدة ، وتكونت الاستبانتيان بصورتها النهائية من (١٢٨) فقرة ، مقسمة إلى عدة مجالات للدراسة.

ب. صدق المحتوى : ويقصد به مدى تعبير فقرات كل من متغيرات الدراسة عن المتغير الذي تنتمي إليه، حيث انصبّ الاهتمام على التأكد من أن كل متغير من متغيرات الدراسة ممثل بشكل دقيق بمجموعة من الفقرات أو العبارات بصورة مناسبة وان هذه الفقرات تقيس بالفعل هذا المتغير ، وتم قياس صدق محتوى الاستبانتيين من خلال قياس العلاقة بين كل فقرة و البعد الذي تنتمي إليه واستبعدت الفقرات التي كان معامل ارتباطها ضعيفاً.

٢. ثبات أداة الدراسة:

للتأكد من ثبات أداة الدراسة، فقد تم التحقق بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار بتطبيق الاختبار، وإعادة تطبيقه بعد أسبوعين على مجموعة من خارج مجتمع الدراسة مكونة من (٣٠) فرداً ، ومن ثم حساب معامل ارتباط بيرسون بين تقديراتهم في المرتين على أداة الدراسة ككل، حيث بلغ (٠,٨٨). كما تم حساب معامل الثبات بطريقة الاتساق الداخلي حسب معادلة كرونباخ ألفا، إذ بلغ (٠,٩٤)، واعتبرت هاتان النسبتان مناسبتين لغايات هذه الدراسة.

٤. ٤ متغيرات الدراسة

تشتمل الدراسة على نوعين من المتغيرات هما :

أ. المتغير التابع ويتمثل في تشغيل الأشخاص المعوقين في الأردن خلال الفترة ٢٠٠٧-٢٠٠٩.

ب. المتغيرات المستقلة وتشمل :

١. نوع الإعاقة وتقسّم وفق الإعاقات الست الرئيسية: (البصرية ، السمعية ، الحركية ، العقلية المتعددة والأمراض المزمنة).
٢. شدة الإعاقة: وتقسّم إلى (بسيطة ، متوسطة و شديدة).
٣. العمر : وهي الأعمار بالسنوات الكاملة الواقعة ضمن الفترة العمرية ١٥ - ٦٤ سنة : وهو سن العمل المعتمد من قبل منظمة العمل الدولية باستخدام تقديرات البنك الدولي بشأن السكان.
٤. الجنس : يشير إلى اختلاف جنس المبحوث وله مستويان (ذكر و أنثى).
٥. المؤهل التعليمي: يشير إلى أعلى مستوى تعليمي حصل عليه المبحوث (أمي، أساسي، ثانوي، دبلوم متوسط، بكالوريوس ودراسات عليا).
٦. المنطقة الجغرافية : وتقسّم تبعاً للتقسيمات الإدارية في الأردن ممثلة باثنتي عشر محافظة.
٧. تبعية العمل : ولها مستويان (حكومي و خاص).

٤. ٥ إجراءات تطبيق الدراسة

١. بعد التأكد من صدق وثبات أداة الدراسة ، تمت طباعة الاستبانيتين بصورتيهما النهائية .
٢. توزيع الاستبانيتين على أفراد الدراسة ، بواسطة الباحث مباشرة بالتعاون مع فريق مدرب لهذه الغاية ، حيث تطلّب توزيع الاستبانيتين الوصول إلى مكان عمل الأشخاص المعوقين والمشغلين لهم (مجتمع الدراسة).
٣. تم تعبئة الاستبانيتين من قبل بعض العاملين من المعوقين والمشغلين لهم وتسليمه للباحث مباشرة والبعض الآخر - خاصة الأميين العاملين - طلب فترة حتى يقوم بالتعبئة وتسليم الاستبانة ليقوم الباحث بجمعها واستلامها.
٤. استغرقت عملية توزيع وجمع الاستبانات قرابة شهر (٣/٣ / ٢٠١٠ - ٢/٤ / ٢٠١٠).

٥. إدخال البيانات إلى الحاسوب وتحليلها.

٤.٦ المعالجة الإحصائية

تم استخدام الأساليب الإحصائية التي تتناسب مع متغيرات الدراسة وأسئلتها وذلك من خلال إدخال المعلومات إلى الحاسب الإلكتروني ثم تحليلها باستخدام برنامج التحليل الإحصائي Statistical Package for Social Sciences (SPSS) الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية لتوفير

ما يلي :

- الخصائص الشخصية والعوامل الديموغرافية لأفراد مجتمع الدراسة.
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبيان خصائص مجتمع الدراسة ومتغيراته وذلك للكشف عن مدى تشابه أو اختلاف اتجاهات إجابات أفراد مجتمع الدراسة عن أسئلة وفقرات أداتي الدراسة.
- اختبار معامل الاتساق الداخلي (كرونباخ - ألفا) وذلك للتأكد من صدق إجابات أفراد مجتمع الدراسة عن فقرات الاستباننتين ، إذ يعتمد على قياس مدى الثبات الداخلي ودرجة الاعتمادية لعبارات الاستباننتين.

٥. الفصل الخامس

عرض البيانات وتحليلها

- الخصائص الاجتماعية والاقتصادية والسكانية للمبحوثين :

جدول (٣)

توزيع المدراء وأصحاب العمل (المشغّلون) حسب المؤهل التعليمي

المؤهل التعليمي	العدد	النسبة المئوية
ثانوية عامة	٣	٢,٧
دبلوم متوسط	١٨	١٥,٩
بكالوريوس	٧٦	٦٧,٣
دراسات عليا	١٦	١٤,٢
المجموع	١١٣	١٠٠,٠

يبين الجدول (٣) توزيع المشغّلين حسب المؤهل التعليمي حيث كانت أعلى نسبة ٦٧,٣% لدرجة البكالوريوس وأدنى نسبة ٢,٧% للثانوية العامة.

جدول (٤)

توزيع المشغّلين حسب المسمى الوظيفي

المسمى الوظيفي	العدد	النسبة المئوية
مدير إداري	٤٧	٤١,٦
رئيس ديوان	٣٣	٢٩,٢
رئيس قسم	٣٣	٢٩,٢
المجموع	١١٣	١٠٠,٠

يشير الجدول (٤) إلى توزيع المشغّلين حسب المسمى الوظيفي حيث كانت أعلى نسبة ٤١,٦% للمدير الإداري وأدنى نسبة ٢٩,٢% لرئيس الديوان ورئيس القسم.

جدول (٥)

توزيع المشغّلين حسب مشاركتهم في اختيار العاملين في المؤسسة

المشاركة في اختيار العاملين في المؤسسة	العدد	النسبة المئوية
نعم	١١١	٩٨,٢
لا	٢	١,٨
المجموع	١١٣	١٠٠,٠

يظهر الجدول (٥) توزيع المشغّلين حسب مشاركتهم في اختيار العاملين في المؤسسة حيث بلغت نسبة الذين يقومون بذلك ٩٨,٢%.

جدول (٦)
توزيع المشغلين حسب نشاط المؤسسة

نشاط المؤسسة	العدد	النسبة المئوية
الزراعة	٣	٢,٧
الصناعة	١٣	١١,٥
تجارة	٨	٧,١
البناء	٢	١,٨
استيراد وتصدير	١	.٩
التعليم	٢٥	٢٢,١
النقل والتخزين	٣	٢,٧
الصحة	٣٥	٣١,٠
خدمات	٢٣	٢٠,٤
المجموع	١١٣	١٠٠,٠

يوضح الجدول (٦) توزيع المشغلين حسب نشاط المؤسسة حيث كانت أعلى نسبة ٣١% لقطاع الصحة تلتها نسبة ٢٢,١% لقطاع التعليم ثم نسبة ٢٠,٤% لقطاع الخدمات ، بينما تبنى نشاط المؤسسات في القطاعات الأخرى حيث بلغت أدنى نسبة ٠,٩% لقطاع الاستيراد والتصدير .

جدول (٧)
توزيع المشغلين حسب نوع المؤسسة

نوع المؤسسة	العدد	النسبة المئوية
قطاع حكومي	٩٧	٨٥,٨
قطاع خاص	١٦	١٤,٢
المجموع	١١٣	١٠٠,٠

يدل الجدول (٧) على توزيع المشغلين حسب نوع المؤسسة حيث كانت نسبة القطاع الحكومي ٨٥,٨% ونسبة القطاع الخاص ١٤,٢%.

جدول (٨)
توزيع المشغلين حسب عدد الموظفين العاملين في المؤسسة

عدد الموظفين العاملين في المؤسسة	العدد	النسبة المئوية
أقل من ٢٥ موظفا	٣	٢,٧
٢٥-٥٠	١	٩
أكثر من ٥٠ موظفا	١٠٩	٩٦,٥
المجموع	١١٣	١٠٠,٠

يكشف الجدول (٨) عن توزيع المشغلين حسب عدد الموظفين العاملين في المؤسسة حيث كانت أعلى نسبة ٩٦,٥% لفئة أكثر من ٥٠ موظفاً وأدنى نسبة ٢,٧% لفئة أقل من ٢٥ موظفاً.

جدول (٩)

توزيع المشغلين حسب إتباعهم سياسة الفرص المتكافئة في التشغيل

الفرص المتكافئة في التشغيل	العدد	النسبة المئوية
نعم	٩٦	٨٥,٠
لا	١٧	١٥,٠
المجموع	١١٣	١٠٠,٠

يبين الجدول (٩) توزيع المشغلين حسب إتباعهم سياسة الفرص المتكافئة في التشغيل حيث بلغت نسبة الذين يقومون بذلك ٨٥%.

جدول (١٠)

توزيع المشغلين حسب التزام مؤسساتهم بالقوانين والتشريعات المتعلقة بتشغيل الأشخاص المعوقين

الالتزام بالقوانين والتشريعات	العدد	النسبة المئوية	النسبة الفعلية
نعم	٨٩	٧٨,٨	٩٢,٧
لا	١	٩	١,٠
لا اعلم	٦	٥,٣	٦,٣
المجموع	٩٦	٨٥,٠	١٠٠,٠
لم يجيبوا	١٧	١٥,٠	
المجموع الكلي	١١٣	١٠٠,٠	

يظهر الجدول (١٠) توزيع المشغلين حسب التزام مؤسساتهم بالقوانين والتشريعات المتعلقة بتشغيل الأشخاص المعوقين حيث بلغت نسبة الذين يقومون بذلك ٧٨,٨% ، بينما بلغت النسبة ٥,٣% للذين لا يعلمون بالالتزام بمؤسساتهم بالقوانين والتشريعات المتعلقة بتشغيل الأشخاص المعوقين ونسبة ١٥% للذين لم يجيبوا.

جدول (١١)

توزيع المشغلين حسب شمول الأشخاص المعوقين في سياسة التشغيل في المؤسسة

شمول الأشخاص المعوقين	العدد	النسبة المئوية	النسبة الفعلية
نعم	٩٥	٨٤,١	٩٩,٠
لا	١	٠,٩	١,٠
المجموع	٩٦	٨٥,٠	١٠٠,٠
لم يجيبوا	١٧	١٥,٠	
المجموع الكلي	١١٣	١٠٠,٠	

يشير الجدول (١١) إلى توزيع المشغلين حسب شمول الأشخاص المعوقين في سياسة التشغيل في المؤسسة حيث بلغت نسبة الذين يقومون بذلك ٨٤,١% ، بينما بلغت النسبة ٠,٩% للذين لا تشمل سياسة التشغيل في مؤسساتهم الأشخاص المعوقين ونسبة ١٥% للذين لم يجيبوا.

جدول (١٢)
توزيع المشغلين حسب آرائهم في تشغيل الأشخاص المعوقين

النسبة المئوية	العدد	آراء المشغلين في تشغيل الأشخاص المعوقين
٥٥,٨	٦٣	تشجيع الأشخاص المعوقين على التقدم بطلبات التشغيل
٤٤,٢	٥٠	ليس هناك أي قيود على تشغيل الأشخاص المعوقين
١٠٠,٠	١١٣	المجموع

يدل الجدول (١٢) على توزيع المشغلين حسب آراء المشغلين في تشغيل الأشخاص المعوقين حيث كانت نسبة الذين يشجعون المعوقين على التقدم بطلبات تشغيل ٥٥,٨% ونسبة الذين رأوا عدم وجود قيود على تشغيل الأشخاص المعوقين ٤٤,٢%.

جدول (١٣)
توزيع المشغلين حسب الطرق المتبعة في تشغيل الأشخاص المعوقين

النسبة المئوية	العدد	الطرق المتبعة في تشغيل الأشخاص المعوقين
٥٤,٠	٦١	تخصيص طلبات خاصة للمتقدمين للعمل من الأشخاص المعوقين
١٨,٦	٢١	الإعلانات التي ترحب بالأشخاص المعوقين للتقدم بالعمل
٢٣,٠	٢٦	التواصل مع مؤسسات التأهيل والشؤون الاجتماعية
١,٨	٢	التواصل مع الجمعيات الخيرية
٢,٧	٣	التواصل مع المؤسسات التعليمية التي تشمل قطاعات خاصة بالتأهيل
١٠٠,٠	١١٣	المجموع

يكشف الجدول (١٣) عن توزيع المشغلين حسب الطرق المتبعة في تشغيل الأشخاص المعوقين حيث كانت أعلى نسبة ٥٤% لأسلوب تخصيص طلبات خاصة بهم تلتها نسبة ٢٣% لأسلوب التواصل مع مؤسسات التأهيل والشؤون الاجتماعية ثم نسبة ١٨,٦% لأسلوب الإعلانات التي ترحب بهم ، بينما تدنت النسبة لتبلغ ٢,٧% لأسلوب التواصل مع المؤسسات التعليمية التي تشمل قطاعات خاصة بالتأهيل وبلغت أدنى نسبة ١,٨% لأسلوب التواصل مع الجمعيات الخيرية.

جدول (١٤)
توزيع المشغلين حسب مبررات عدم تشغيل الأشخاص المعوقين

النسبة المئوية	العدد	مبررات عدم تشغيل الأشخاص المعوقين
١٠,٦	١٢	افتراض أن الأشخاص المعوقين أقل إنتاجية
١٤,٢	١٦	تكاليف تعديل بيئة العمل للأشخاص المعوقين
١,٨	٢	عدم قبول الأشخاص المعوقين من قبل العاملين في المؤسسة

٣٩,٨	٤٥	المعوق لا يستطيع القيام بكل الأعمال التي يقوم بها غير المعوق
٣١,٠	٣٥	المعوق يحتاج وقت أكبر لإجاز العمل
٩٧,٣	١١٠	المجموع
٢,٧	٣	لم يجيبوا
١٠٠,٠	١١٣	المجموع الكلي

يوضح الجدول (١٤) توزيع المشغلين حسب مبررات عدم تشغيل الأشخاص المعوقين حيث كانت أعلى نسبة ٣٩,٨% لمبرر : " المعوق لا يستطيع القيام بكل الأعمال التي يقوم بها غير المعوق " وأدنى نسبة ١,٨% لمبرر : " عدم قبول الأشخاص المعوقين من قبل العاملين في المؤسسة " .

جدول (١٥)

توزيع المشغلين حسب تلقي مؤسساتهم دعماً مادياً من جهات حكومية أو خاصة يشجع على تشغيل الأشخاص المعوقين

النسبة المئوية	العدد	تلقي دعماً مادياً يشجع على تشغيل الأشخاص المعوقين
٣٨,٩	٤٤	نعم
٦,٢	٧	محتمل (بناء على مقدار الدعم)
.٩	١	محتمل (بناء على نوع الإعاقة)
٥٤,٠	٦١	لا
١٠٠,٠	١١٣	المجموع

يبين الجدول (١٥) توزيع المشغلين حسب تلقي مؤسساتهم دعماً مادياً من جهات حكومية أو خاصة يشجع على تشغيل الأشخاص المعوقين حيث كانت أعلى نسبة ٥٤% للذين أجابوا بلا ونسبة ٣٨,٩% للذين أجابوا بنعم وأدنى نسبة ٠,٩% للذين أجابوا باحتمالية ذلك بناء على نوع الإعاقة.

جدول (١٦)

توزيع المشغلين حسبما تتخذه مؤسساتهم من خطوات لدعم الأشخاص المعوقين العاملين فيها

النسبة المئوية	العدد	خطوات دعم الأشخاص المعوقين العاملين
١٦,٨	١٩	تعديل مكان العمل بيئياً بما يتكيف مع احتياجات الأشخاص المعوقين
١٣,٣	١٥	توفير وسائل النقل المناسبة لهم
٦,٢	٧	تحسين بيئة العمل
٤,٤	٥	إبداء المرونة في متطلبات العمل
٢,٧	٣	تعديل أنظمة المؤسسة بما يتناسب ومتطلبات الأشخاص المعوقين
.٩	١	إدراك خصوصية الإجازات والمغادرات
١٧,٧	٢٠	تقديم التدريب اللازم

٢٤,٨	٢٨	تقديم الاستشارة والمعونة اللازمين
١٢,٤	١٤	دمج الأشخاص المعوقين مع غيرهم من العاملين بالمؤسسة
.٩	١	لا شيء مما ذكر
١٠٠,٠	١١٣	المجموع

يظهر الجدول (١٦) توزيع المشغلين حسب ما تتخذه المؤسسة من خطوات لدعم الأشخاص المعوقين العاملين فيها حيث كانت أعلى نسبة ٢٤,٨% لتقديم الاستشارة والمعونة اللازمين وأدنى نسبة ٠,٩% لإدراك خصوصية الإجازات والمغادرات وللخطوات الأخرى.

جدول (١٧)

توزيع المشغلين حسب الأعباء المادية الإضافية المباشرة بسبب الخطوات التي اتخذتها مؤسساتهم لدعم الأشخاص المعوقين

النسبة المئوية	العدد	الأعباء المادية الإضافية المباشرة
٢٠,٤	٢٣	نعم
٧٩,٦	٩٠	لا
١٠٠,٠	١١٣	المجموع

يكشف الجدول (١٧) عن توزيع المشغلين حسب الأعباء المادية الإضافية المباشرة بسبب الخطوات التي اتخذتها لدعم الأشخاص المعوقين حيث كانت نسبة ٧٩,٦% للذين أجابوا بلا.

جدول (١٨)

توزيع المشغلين حسب الفوائد التي تعود على مؤسساتهم من تشغيل الأشخاص المعوقين

النسبة المئوية	العدد	الفوائد التي تعود على المؤسسة من تشغيل الأشخاص المعوقين
٢,٧	٣	تحسين الأداء التقني والفني للعاملين في دائرة التشغيل
١٧,٧	٢٠	تحسين سياسة التشغيل
٥,٣	٦	تحسين نمط العمل والانضباطية
٢٢,١	٢٥	تعزيز أخلاقيات المهنة لدى العاملين
٥٠,٤	٥٧	تحسين صورة المؤسسة أمام المتعاملين معها
١,٨	٢	توسيع قاعدة المتعاملين مع المؤسسة
١٠٠,٠	١١٣	المجموع

يدل الجدول (١٨) على توزيع المشغلين حسب الفوائد التي تعود على المؤسسة من تشغيل الأشخاص المعوقين حيث كانت أعلى نسبة ٥٠,٤% لتحسين صورة المؤسسة أمام المتعاملين معها وأدنى نسبة ١,٨% لتوسيع قاعدة المتعاملين معها.

جدول (١٩)
توزيع المشغلين حسب مستوى تلقي مؤسساتهم دعماً معلوماتياً وتقنياً لتشغيل الأشخاص المعوقين

النسبة المئوية	العدد	تلقي المؤسسة دعماً معلوماتياً وتقنياً لتشغيل الأشخاص المعوقين
٩٢,٠	١٠٤	نعم
٨,٠	٩	لا
١٠٠,٠	١١٣	المجموع

يكشف الجدول (١٩) عن توزيع المشغلين حسب مستوى تلقي مؤسساتهم دعماً معلوماتياً وتقنياً لتشغيل الأشخاص المعوقين حيث كانت نسبة ٩٢% للذين أجابوا بنعم .

جدول (٢٠)
توزيع المشغلين حسب نوع الدعم المعلوماتي والتقني الذي تتلقاه مؤسساتهم

النسبة الفعلية	النسبة المئوية	العدد	نوع الدعم المعلوماتي والتقني الذي تتلقاه مؤسساتهم
٢,٩	٢,٧	٣	تقديم دعم معلوماتي وتقني فيما يتعلق بالأجهزة والمعينات الخاصة بالعمل
٣٤,٦	٣١,٩	٣٦	تقديم الدعم المعلوماتي والمشورة إزاء إجراء التعديلات المناسبة
٤٣,٣	٣٩,٨	٤٥	تقديم الدعم والمشورة لكيفية احتواء من أصيب بإعاقة أثناء عمله
١٦,٣	١٥,٠	١٧	تقديم الدورات التدريبية والتوعوية حول الإعاقة للعاملين
٢,٩	٢,٧	٣	اطلاع المؤسسة على التجارب الناجحة للمؤسسات الأخرى
١٠٠,٠	٩٢,٠	١٠٤	المجموع
	٨,٠	٩	لم يجيبوا
	١٠٠,٠	١١٣	المجموع الكلي

يظهر الجدول (٢٠) توزيع المشغلين حسب نوع الدعم المعلوماتي والتقني الذي تتلقاه مؤسساتهم حيث كانت أعلى نسبة ٣٩,٨% لتقديم الدعم والمشورة لكيفية احتواء من أصيب بإعاقة أثناء عمله ونسبة ٣١,٩% لتقديم الدعم المعلوماتي والمشورة إزاء إجراء التعديلات المناسبة وأدنى نسبة ٢,٧% لتقديم دعم معلوماتي وتقني فيما يتعلق بالأجهزة والمعينات الخاصة بالعمل ولإطلاع المؤسسة على التجارب الناجحة للمؤسسات الأخرى.

جدول (٢١)
توزيع المشغلين حسب الجهات الداعمة

الجهات الداعمة	العدد	النسبة المئوية	النسبة الفعلية
المؤسسات التعليمية	٤	٣,٥	٣,٨
وزارة التنمية الاجتماعية	٩	٨,٠	٨,٧
المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين	٨٠	٧٠,٨	٧٦,٩
شبكات التشغيل المحلية	٧	٦,٢	٦,٧
برنامج المساعدات الأمريكية (USAID)	٤	٣,٥	٣,٨
المجموع	١٠٤	٩٢,٠	١٠٠,٠
لم يجيبوا	٩	٨,٠	
المجموع الكلي	١١٣	١٠٠,٠	

يبين الجدول (٢١) توزيع المشغلين حسب الجهات الداعمة حيث كانت أعلى نسبة ٧٠,٨% للمجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين وأدنى نسبة ٣,٥% للمؤسسات التعليمية وبرنامج المساعدات الأمريكية.

جدول (٢٢)

توزيع المشغلين حسب معرفتهم بالإستراتيجية الوطنية للأشخاص ذوي الإعاقة

المعرفة بالإستراتيجية الوطنية للأشخاص المعوقين	العدد	النسبة المئوية
نعم	٩٩	٨٧,٦
لا	١٤	١٢,٤
المجموع	١١٣	١٠٠,٠

يشير الجدول (٢٢) إلى توزيع المشغلين حسب معرفتهم بالإستراتيجية الوطنية للأشخاص ذوي الإعاقة حيث كانت أعلى نسبة ٨٧,٦% للذين أجابوا بنعم.

جدول (٢٣)

توزيع المشغلين حسب معرفتهم بقانون حقوق الأشخاص المعوقين رقم ٣١ لسنة ٢٠٠٧

معرفتهم بقانون حقوق الأشخاص المعوقين	العدد	النسبة المئوية
نعم	١٠١	٨٩,٤
لا	١٢	١٠,٦
المجموع	١١٣	١٠٠,٠

يدل الجدول (٢٣) على توزيع المشغلين حسب معرفتهم بقانون حقوق الأشخاص المعوقين رقم ٣١ لسنة ٢٠٠٧ حيث كانت أعلى نسبة ٨٩,٤% للذين أجابوا بنعم.

جدول (٢٤)
توزيع المشغلين حسب تواصلهم مع الجهات المعنية بتنفيذ القوانين والتشريعات المتعلقة
بتشغيل الأشخاص المعوقين

النسبة الفعلية	النسبة المئوية	العدد	التواصل مع الجهات المعنية
٥٦,٣	٤٧,٨	٥٤	ديوان الخدمة المدنية
٢١,٩	١٨,٦	٢١	المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين
١٣,٥	١١,٥	١٣	وزارة العمل
٨,٣	٧,١	٨	وزارة التنمية الاجتماعية
١٠٠,٠	٨٥,٠	٩٦	المجموع
	١٥,٠	١٧	لم يجيبوا
	١٠٠,٠	١١٣	المجموع الكلي

يكشف الجدول (٢٤) عن توزيع المشغلين حسب تواصلهم مع الجهات المعنية بتنفيذ القوانين والتشريعات المتعلقة بتشغيل الأشخاص المعوقين حيث كانت أعلى نسبة ٤٧,٨% لديوان الخدمة المدنية تلتها نسبة ١٨,٦% للمجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين ونسبة ١١,٥% لوزارة العمل بينما بلغت أدنى نسبة ٧,١% لوزارة التنمية الاجتماعية ، ونسبة ١٥% للذين لم يجيبوا

جدول (٢٥)
توزيع المشغلين حسب نوع إعاقة الأشخاص المعوقين الذين تم تشغيلهم في مؤسساتهم

النسبة المئوية	العدد	نوع الإعاقة
٧,١	٨	بصرية
١٥,٠	١٧	سمعية
٨,٨	١٠	متعددة
١,٨	٢	عقلية
٥٢,٢	٥٩	حركية
٨٥,٠	٩٦	المجموع
١٥,٠	١٧	لم يجيبوا
١٠٠,٠	١١٣	المجموع الكلي

يظهر الجدول (٢٥) توزيع المشغلين حسب نوع إعاقة الأشخاص المعوقين الذين تم تشغيلهم في مؤسساتهم حيث كانت أعلى نسبة ٥٢,٢% للحركية تلتها نسبة ١٥% للسمعية تلتها نسبة ٨,٨% للمتعددة تلتها نسبة ٧,١% للبصرية ، بينما بلغت أدنى نسبة ١,٨% للعقلية.

جدول (٢٦)
توزيع المشغلين حسب مدى رضاهم عن العاملين في مؤسساتهم من الأشخاص المعوقين

النسبة المئوية	العدد	مدى الرضا المشغلين
٦٨,١	٧٧	تام
٣١,٩	٣٦	إلى حد ما
١٠٠,٠	١١٣	المجموع

يدل الجدول (٢٦) على توزيع المشغلين حسب مدى رضاهم عن العاملين في مؤسساتهم من الأشخاص المعوقين حيث كانت نسبة الرضا ٦٨,١%.

جدول (٢٧)

توزيع المشغلين حسب التزام مؤسساتهم بالنسبة المحددة (الكوتا) لتشغيل الأشخاص المعوقين الواردة في قانون حقوق الأشخاص المعوقين رقم ٣١ لسنة ٢٠٠٠

الالتزام بنسبة التشغيل (الكوتا)	العدد	النسبة المئوية
نعم	١٥	١٣,٣
لا	٩٨	٨٦,٧
المجموع	١١٣	١٠٠,٠

يبين الجدول (٢٧) توزيع المشغلين حسب التزام مؤسساتهم بالنسبة المحددة (الكوتا) لتشغيل الأشخاص المعوقين الواردة في قانون حقوق الأشخاص المعوقين رقم ٣١ لسنة ٢٠٠٧ حيث كانت نسبة الالتزام ١٣,٣%.

جدول (٢٨)

توزيع المشغلين حسب نسبة فرص العمل المتوافرة لدى مؤسساتهم للأشخاص المعوقين

نسبة فرص العمل	العدد	النسبة المئوية
٠%	٣	٢,٧
١-٥%	١٢	١٠,٦
٥-١٠%	٧٤	٦٥,٥
١٠-١٥%	١٩	١٦,٨
١٥-٢٠%	٢	١,٨
أكثر من ذلك	٣	٢,٧
المجموع	١١٣	١٠٠,٠

يوضح الجدول (٢٨) توزيع المشغلين حسب نسبة فرص العمل المتوافرة لدى مؤسساتهم للأشخاص المعوقين حيث كانت أعلى نسبة ٦٥,٥% للفئة ٥-١٠% وأدنى نسبة ١,٨% للفئة ١٥-٢٠%.

جدول (٢٩)

توزيع الأشخاص المعوقين حسب الجنس

الجنس	العدد	النسبة المئوية
ذكر	٣٩٢	٦٤,١
أنثى	٢٢٠	٣٥,٩
المجموع	٦١٢	١٠٠,٠

يظهر الجدول (٢٩) توزيع الأشخاص المعوقين العاملين حسب الجنس حيث كانت نسبة الذكور ٦٤,١% ونسبة الإناث ٣٥,٩%.

جدول (٣٠)
توزيع الأشخاص المعوقين حسب العمر

العمر	العدد	النسبة المئوية
١٩	٣	.٥
٢٠	٦	١,٠
٢١	٣	.٥
٢٢	١٥	٢,٥
٢٣	٢٦	٤,٢
٢٤	٣٢	٥,٢
٢٥	٥١	٨,٣
٢٦	٦٢	١٠,١
٢٧	٥٢	٨,٥
٢٨	٨٧	١٤,٢
٢٩	٥٥	٩,٠
٣٠	٢٧	٤,٤
٣١	٤٠	٦,٥
٣٢	٤٣	٧,٠
٣٣	١٣	٢,١
٣٤	١٣	٢,١
٣٥	١٦	٢,٦
٣٦	١٤	٢,٣
٣٧	٦	١,٠
٣٨	١٤	٢,٣
٣٩	١٠	١,٦
٤٠	٤	.٧
٤١	٤	.٧
٤٢	٤	.٧
٤٣	١	.٢
٤٥	١	.٢
٤٦	٢	.٣
٤٨	١	.٢
٤٩	١	.٢
٥٠	١	.٢
٥١	٢	.٣
٥٢	١	.٢
٥٥	١	.٢
٦٠	١	.٢
المجموع	٦١٢	١٠٠,٠

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
٥,٢٨٩	٢٩,١٧	العمر

يكشف الجدول (٣٠) عن توزيع الأشخاص المعوقين العاملين حسب العمر حيث بلغ المتوسط الحسابي للأعمار ٢٩,١٧ سنة والانحراف المعياري لها ٥,٢٨٩ سنة.

جدول (٣١)
توزيع الأشخاص المعوقين العاملين حسب المؤهل التعليمي

المؤهل التعليمي	العدد	النسبة المئوية
أمي	١٨	٢,٩
أساسي	٦٧	١٠,٩
ثانوي	٥٦	٩,٢
دبلوم متوسط	٨٣	١٣,٦
بكالوريوس	٣٧٦	٦١,٤
دراسات عليا	١٢	٢,٠
المجموع	٦١٢	١٠٠,٠

يشير الجدول (٣١) إلى توزيع الأشخاص المعوقين العاملين حسب المؤهل التعليمي حيث كانت أعلى نسبة ٦١,٤% لدرجة البكالوريوس وأدنى نسبة ٢,٩% للأمينين.

جدول (٣٢)
توزيع الأشخاص المعوقين العاملين حسب المحافظة

المحافظة	العدد	النسبة المئوية
اربد	١٣٩	٢٢,٧
المفرق	٥٥	٩,٠
عجلون	٢٧	٤,٤
جرش	٤١	٦,٧
عمان	١٤٧	٢٤,٠
الزرقاء	٥٠	٨,٢
البلقاء	١٨	٢,٩
مادبا	٢٦	٤,٢
الكرك	٤٠	٦,٥
الطفيلة	٢١	٣,٤
معان	٣١	٥,١
العقبة	١٧	٢,٨
المجموع	٦١٢	١٠٠,٠

يبين الجدول (٣٢) توزيع الأشخاص المعوقين العاملين حسب المحافظة حيث كانت أعلى نسبة ٢٤% لساكني عمان تلتها نسبة ٢٢,٧% لساكني اربد ، وتدننت النسبة في باقي المحافظات دون ٩% وبلغت أدنى نسبة ٢,٩% لساكني البلقاء.

جدول (٣٣)
توزيع الأشخاص المعوقين العاملين حسب نوع الإعاقة

نوع الإعاقة	العدد	النسبة المئوية
بصرية	١٣١	٢١,٤
سمعية - نطقية - (متعددة)	١٨٥	٣٠,٢
حركية	٢٩٤	٤٨,٠
عقلية	٢	.٣
المجموع	٦١٢	١٠٠,٠

يوضح الجدول (٣٣) توزيع الأشخاص المعوقين العاملين حسب نوع الإعاقة حيث كانت أعلى نسبة ٤٨% للحركية تلتها نسبة ٣٠,٢% للسمعية والنطقية والمتعددة ثم نسبة ٢١,٤% للبصرية وبلغت أدنى نسبة ٠,٣% للمعوقين عقلياً.

جدول (٣٤)
توزيع الأشخاص المعوقين العاملين حسب درجة الإعاقة

درجة الإعاقة	العدد	النسبة المئوية
بسيطة	٢٢٨	٣٧,٣
متوسطة	٢٢٢	٣٦,٣
شديدة	١٥٢	٢٤,٨
شديدة جداً	١٠	١,٦
المجموع	٦١٢	١٠٠,٠

يكشف الجدول (٣٤) عن توزيع الأشخاص المعوقين العاملين حسب درجة الإعاقة حيث كانت أعلى نسبة ٣٧,٣% للإعاقة البسيطة تلتها نسبة ٣٦,٣% للإعاقة المتوسطة ثم نسبة ٢٤,٨% للإعاقة الشديدة وأدنى نسبة ١,٦% للإعاقة الشديدة جداً.

جدول (٣٥)
توزيع الأشخاص المعوقين العاملين حسب جهة التشغيل

جهة التشغيل	العدد	النسبة المئوية
ديوان الخدمة المدنية	٤٦٦	٧٦,١
وزارة التنمية الاجتماعية	٣٢	٥,٢
المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين	٦٦	١٠,٨
وزارة العمل/ مؤسسة التدريب المهني	٤٨	٧,٨
المجموع	٦١٢	١٠٠,٠

يدل الجدول (٣٥) على توزيع الأشخاص المعوقين العاملين حسب جهة التشغيل حيث كانت أعلى نسبة ٧٦,١% للذين تم تشغيلهم عن طريق ديوان الخدمة المدنية وأدنى نسبة ٥,٢% للذين تم تشغيلهم عن طريق وزارة التنمية الاجتماعية.

جدول (٣٦)
توزيع الأشخاص المعوقين العاملين حسب طبيعة العمل

طبيعة العمل	العدد	النسبة المئوية
الإدارة والإشراف	٦٤	١٠,٥
قطاع مهن	١٢٠	١٩,٦
المقاسم الهاتفية	٩	١,٥
خدمة العملاء	٣٦	٥,٩
إدارة الإنتاج	١٢	٢,٠
السكرتارية	٢٦	٤,٢
الأعمال المكتبية	٢٦٨	٤٣,٨
خدمات	٧٧	١٢,٦
المجموع	٦١٢	١٠٠,٠

يوضح الجدول (٣٦) توزيع الأشخاص المعوقين العاملين حسب طبيعة العمل حيث كانت أعلى نسبة ٤٣,٨% للأعمال المكتبية تلتها نسبة ١٩,٦% للمهن ثم نسبة ١٢,٦% للخدمات ، وبلغت أدنى نسبة ١,٥% للذين يعملون على المقاسم الهاتفية.

جدول (٣٧)
توزيع الأشخاص المعوقين العاملين حسب نشاط المؤسسة

نشاط المؤسسة	العدد	النسبة المئوية
الزراعة	١٨	٢,٩
الصناعة	٥٥	٩,٠
تجارة	٥٦	٩,٢
البناء	٨	١,٣
الاستيراد والتصدير	٣	٠,٥
الصحة والعمل الاجتماعي	١٠٤	١٧,٠
التعليم	٢٦٢	٤٢,٨
النقل والتخزين	١٦	٢,٦
الاتصالات	٣	٠,٥
خدمات	٨٧	١٤,٢
المجموع	٦١٢	١٠٠,٠

يدل الجدول (٣٧) على توزيع الأشخاص المعوقين العاملين حسب نشاط المؤسسة حيث كانت أعلى نسبة ٤٢,٨% في قطاع التعليم وتندت في باقي القطاعات دون ١٧% ، فيما بلغت أدنى نسبة ٠,٥% لقطاعي البناء والاتصالات.

جدول (٣٨)
توزيع الأشخاص المعوقين العاملين حسب مستوى الدخل

مستوى الدخل	العدد	النسبة المئوية
أقل من ١٥٠ دينار	٢٥	٤,١
١٥٠-٢٤٩ دينار	١٦٠	٢٦,١
٢٥٠-٣٤٩ دينار	٣٧٢	٦٠,٨
٣٥٠-٤٤٩ دينار	٥٣	٨,٧
٦٠٠ دينار فأكثر	٢	٠,٣
المجموع	٦١٢	١٠٠,٠

يظهر الجدول (٣٨) توزيع الأشخاص المعوقين العاملين حسب مستوى الدخل حيث كانت أعلى نسبة ٦٠,٨% للدخول ٢٥٠-٣٤٩ دينار وأدنى نسبة ٠,٣% للدخل ٦٠٠ دينار فأكثر.

جدول (٣٩)
توزيع الأشخاص المعوقين العاملين حسب نوع الأعمال التي يمارسونها في المؤسسة

الأعمال التي يمارسونها	العدد	النسبة المئوية
فني	٢٤	٣,٩
اجتماعي	٥٦	٩,٢
اقتصادي	١٢٨	٢٠,٩
تعليمي	٢٧١	٤٤,٣
خدمي	١٣٣	٢١,٧
المجموع	٦١٢	١٠٠,٠

يكشف الجدول (٣٩) عن توزيع الأشخاص المعوقين العاملين حسب نوع الأعمال التي يمارسونها في المؤسسة حيث كانت أعلى نسبة ٤٤,٣% في المجال التعليمي تلتها نسبة ٢١,٧% في المجال الخدماتي ثم نسبة ٢٠,٩% في المجال الاقتصادي ثم ٩,٢% في المجال الاجتماعي ، فيما بلغت أدنى نسبة ٣,٩% في المجال الفني.

التساؤل الأول : "ما أهم القوانين والتشريعات المتعلقة بتشغيل الأشخاص المعوقين في

الأردن؟"

للإجابة عن هذا التساؤل تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأهم

القوانين والتشريعات المتعلقة بتشغيل الأشخاص المعوقين في الأردن ، والجدول (٤٠) يوضح

ذلك.

جدول (٤٠)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأهم القوانين والتشريعات المتعلقة بتشغيل الأشخاص المعوقين في الأردن مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الدرجة
١	٣٥	املك القدرة للدفاع عن حقي في العمل	٤,٣٢	.٥٠	كبيرة
٢	٢٨	أتواصل مع جهات معنية بهذا القانون	٤,٠٠	.٩١	كبيرة
٣	٢٧	أحيط بتفاصيل كافية فيما يتعلق بقانون حقوق الأشخاص المعوقين رقم ٣١ لسنة ٢٠٠٧	٣,٩٢	١,٠١	متوسطة
٤	٣٠	لا تقلل كوتا التشغيل الواردة في القانون من كفايتي ولكنها تدعم فرصة حصولي على العمل	٣,٩٢	.٨٧	متوسطة
٥	٣٣	تميل القوانين والتشريعات إلى الكم وتهمل الكيف فيما يتعلق بتشغيل الأشخاص المعوقين	٣,٨٢	.٨٥	متوسطة
		القوانين ككل	٤,٠٠	.٥٨٩	كبيرة

يظهر الجدول (٤٠) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأهم القوانين والتشريعات المتعلقة بتشغيل الأشخاص المعوقين في الأردن، حيث جاءت الفقرة رقم (٣٥) والتي تنص على "املك القدرة للدفاع عن حقي في العمل" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (٤,٢٥)، تلتها في المرتبة الثانية الفقرة رقم (٢٨) والتي تنص على "أتواصل مع جهات معنية بهذا القانون" بمتوسط حسابي بلغ (٤,٠٠)، تلتها في المرتبة الثالثة الفقرتان رقم (٢٧)، و (٣٠) ونصهما "أحيط بتفاصيل كافية فيما يتعلق بقانون حقوق الأشخاص المعوقين رقم ٣١ لسنة ٢٠٠٧"، "لا تقلل كوتا التشغيل الواردة في القانون من كفايتي ولكنها تدعم فرصة حصولي على العمل" بمتوسط حسابي بلغ (٣,٩٢)، بينما جاءت الفقرة رقم (٣٣) والتي تنص "تميل القوانين والتشريعات إلى الكم وتهمل الكيف فيما يتعلق بتشغيل الأشخاص المعوقين" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (٣,٨٢) ، وبلغ المتوسط الحسابي للقوانين ككل (٤,٠٠).

التساؤل الثاني : "ما مدى التزام المؤسسات الرسمية والخاصة بهذه القوانين والتشريعات؟"

للإجابة عن هذا التساؤل تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمدى التزام المؤسسات الرسمية والخاصة بهذه القوانين والتشريعات ، والجدول (٤١) يوضح ذلك.

جدول (٤١)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمدى التزام المؤسسات الرسمية والخاصة بهذه القوانين والتشريعات مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الدرجة
١	٢٩	تلتزم المؤسسة التي اعمل بها بالنسبة المحددة الواردة في قانون حقوق الأشخاص المعوقين رقم ٣١ لسنة ٢٠٠٧ في تشغيل الأشخاص المعوقين	٣,٤٨	١,٢٧	متوسطة
٢	٣٢	تتضمن سياسات المؤسسة التي اعمل بها تطبيقاً لبنود قانون حقوق الأشخاص المعوقين رقم ٣١ لسنة ٢٠٠٧	٣,٤٤	١,٢٦	متوسطة
		الالتزام بالقوانين ككل	٣,٤٦	١,٢٢٠	متوسطة

يبين الجدول (٤١) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مدى التزام المؤسسات الرسمية والخاصة بهذه القوانين والتشريعات، حيث جاءت الفقرة رقم (٢٩) والتي تنص على "تلتزم المؤسسة التي اعمل بها بالنسبة المحددة الواردة في قانون حقوق الأشخاص المعوقين رقم ٣١ لسنة ٢٠٠٧ في تشغيل الأشخاص المعوقين" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (٣,٤٨)، بينما جاءت الفقرة رقم (٣٢) والتي تنص "تتضمن سياسات المؤسسة التي اعمل بها تطبيقاً لبنود قانون حقوق الأشخاص المعوقين رقم ٣١ لسنة ٢٠٠٧" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (٣,٤٤).

التساؤل الثالث : "ما واقع تشغيل الأشخاص المعوقين في الأردن؟"

للإجابة عن هذا التساؤل تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لواقع تشغيل الأشخاص المعوقين في الأردن، والجدول (٤٢) يوضح ذلك.

جدول (٤٢)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لواقع تشغيل الأشخاص المعوقين في الأردن
مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الدرجة
١	٦٠	استطيع تطوير ذاتي مهنياً بما يتناسب مع حاجاتي وقدراتي	٤,٣٣	٠.٥١	كبيرة
٢	٣٦	أرى أن ردود فعل المتعاملين مع المؤسسة تجاه الأشخاص المعوقين ايجابية	٤,٢٦	٠.٥٠	كبيرة
٣	٥٧	لا أعاني من سلوكيات سلبية من قبل زملائي في العمل	٤,٢٥	٠.٤٩	كبيرة
٣	٥٨	لا أعاني من سلوكيات سلبية من قبل المتعاملين مع المؤسسة	٤,٢٥	٠.٥٠	كبيرة
٥	٥٦	املك القدرة والكفاءة للمحافظة على عملي والنجاح فيه	٤,٢٤	٠.٤٦	كبيرة
٥	٥٩	امتك المهارات والقدرات الجسمية التي تلائم متطلبات مهنتي	٤,٢٤	٠.٤٨	كبيرة
٧	٤٩	أتلقي في مكان عملي دعماً مهنياً ومعلوماتياً باستمرار	٤,١٧	٠.٦٢	كبيرة
٨	٥٣	يتناسب التدريب والتأهيل الذي تلقته واحتياجات سوق العمل	٤,١٤	٠.٥٠	كبيرة
٩	٥٥	يتناسب عملي مع ميولي واستعداداتي	٤,١٠	٠.٥٧	كبيرة
١٠	٥٢	تقدم المؤسسة التوعية اللازمة حول الإعاقة للعاملين فيها	٤,٠٨	٠.٦٤	كبيرة
١١	٥١	تقدم المؤسسة الدعم اللازم لدمج من أصيب بإعاقة أثناء العمل	٤,٠٤	٠.٧٢	كبيرة
١١	٥٤	أتلقي المتابعة والتدريب بشكل دوري ومناسب	٤,٠٤	٠.٦٩	كبيرة
١٣	٥٠	تقوم المؤسسة باستشارة العاملين فيها من الأشخاص المعوقين عند إجراء التعديلات الخاصة لتسهيل عملهم	٤,٠٣	٠.٧٤	كبيرة
		واقع تشغيل الأشخاص المعوقين ككل	٤,١٧	٠.٤١٣	كبيرة

يدل الجدول (٤٢) على المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات واقع تشغيل الأشخاص المعوقين في الأردن، حيث جاءت الفقرة رقم (٦٠) والتي تنص على "استطيع تطوير ذاتي مهنياً بما يتناسب مع حاجاتي وقدراتي" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (٤,٣٣)

تلتها في المرتبة الثانية الفقرة رقم (٣٦) والتي تنص على " أرى أن ردود فعل المتعاملين مع المؤسسة تجاه الأشخاص المعوقين ايجابية " بمتوسط حسابي بلغ (٤,٢٦)، تلتها في المرتبة الثالثة الفقرتان رقم (٥٧)، و (٥٨) ونصهما "لا أعاني من سلوكيات سلبية من قبل زملائي في العمل"، "لا أعاني من سلوكيات سلبية من قبل المتعاملين مع المؤسسة" بمتوسط حسابي بلغ (٤,٢٥)، بينما جاءت الفقرة رقم (٥٠) والتي تنص "تقوم المؤسسة باستشارة العاملين فيها من الأشخاص المعوقين عند إجراء التعديلات الخاصة لتسهيل عملهم" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (٤,٠٣). وبلغ المتوسط الحسابي لواقع تشغيل الأشخاص المعوقين ككل (٤,١٧).

التساؤل الرابع : "ما التحديات التي تعترض تشغيل الأشخاص المعوقين؟"

للإجابة عن هذا التساؤل تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للتحديات التي تعترض تشغيل الأشخاص المعوقين، والجدول (٤٣) يوضح ذلك.

جدول (٤٣)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للتحديات التي تعترض تشغيل الأشخاص المعوقين مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الدرجة
١	٢١	يوفر عملي الطمأنينة لأسرتي على مستقبلي	٤,٦٧	.٥٠	كبيرة
٢	٢٠	ساعدني عملي على الاندماج مع الآخرين في المجتمع	٤,٦٥	.٥٠	كبيرة
٣	١٩	اكسبني عملي الثقة بنفسي وبمن حولي	٤,٦٣	.٤٩	كبيرة
٤	١	أشجع الأشخاص المعوقين على التقدم بطلبات التشغيل	٤,٥٩	.٤٩	كبيرة
٥	١٥	لا يؤدي وجود عاملين من الأشخاص المعوقين إلى زيادة في الأعباء على الموظفين الآخرين	٤,٤٤	.٥٥	كبيرة
٥	١٦	لا يؤدي وجود عاملين من الأشخاص الإداريين والمشرفين	٤,٤٤	.٥٥	كبيرة

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الدرجة
٧	٤٨	لا يؤدي وجود عاملين من الأشخاص المعوقين إلى أعباء إضافية على كاهل المؤسسة	٤,٤٣	.٦٥	كبيرة
٨	٢٢	يؤدي وجود عاملين من الأشخاص المعوقين إلى تحسين صورة المؤسسة أمام المتعاملين معها	٤,٣٥	.٥٣	كبيرة
٩	٢	اتفق مع تخصيص طلبات خاصة بالمتقدمين للعمل من الأشخاص المعوقين	٤,٣٤	.٤٩	كبيرة
١٠	٣	مكثني التأهيل المناسب من مهارة البحث عن العمل وتقديم الطلب والمقابلة	٤,٣٣	.٤٩	كبيرة
١١	٢٤	أتحمل المسؤولية الملقاة على عاتقي في الموقع الذي أكون فيه بوعي واقتدار	٤,٣١	.٤٨	كبيرة
١٢	١٨	يوفر لي عملي دخلاً مناسباً محققاً لي الطمأنينة وحياة كريمة	٤,٣٠	.٦٩	كبيرة
١٢	٢٥	أتمكن من اتخاذ القرارات المناسبة أثناء قيامي بالعمل بما يلائم الموقف	٤,٣٠	.٤٨	كبيرة
١٢	٣٨	يقدم لي الزملاء الاستشارة والمعونة اللازم عند الطلب	٤,٣٠	.٤٩	كبيرة
١٥	١١	يؤمن المجتمع بضرورة تشغيلي وقدرتي على العمل والإنتاج	٤,٢٩	.٥٣	كبيرة
١٦	٥	لم توجه لي تعابير قاسية عن تقديم طلب التشغيل	٤,٢٨	.٥٣	كبيرة
١٧	٤٣	يدرك زملائي في العمل ويتفهمون احتياجاتي	٤,٢٧	.٥٣	كبيرة
١٨	١٠	لا تخوف زملائي في العمل من مرضي أو إعاقتي	٤,٢٦	.٤٧	كبيرة
١٨	٤٦	أطور المهارات والقدرات الجسمية التي تلائم مهنتي	٤,٢٦	.٥٥	كبيرة
٢٠	٨	لا يوجد تخوف لدى أصحاب العمل من تشغيل الأشخاص المعوقين فيما يتعلق بالإنتاجية	٤,٢٤	.٥٠	كبيرة
٢٠	٩	لم أواجه معارضة من العاملين الآخرين لتخوفهم من قلة إنتاجيتي	٤,٢٤	.٤٩	كبيرة
٢٢	٦	تم تقدير كفاءتي وقدرتي عن تقديم طلب التشغيل	٤,٢٣	.٥٤	كبيرة
٢٣	٤	لم أشعر بتمييز عن غيري عن تقديمي لطلب التشغيل	٤,٢٢	.٦٣	كبيرة
٢٣	٤٢	يدرك مديري في العمل ويتفهم احتياجاتي	٤,٢٢	.٥٧	كبيرة
٢٥	٧	يرتبط تشغيلي بالتأهيل والتدريب الذي	٤,١٩	.٥٨	كبيرة

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الدرجة
		تلقينه			
٢٥	٢٣	اتفق مع وضع الإشارة العالمية بالأشخاص المعوقين على إعلانات التشغيل	٤,١٩	٠,٦٢	كبيرة
٢٥	٣٧	يعدّل أصحاب العمل أنظمة المؤسسة بما يتلاءم مع متطلبات الأشخاص المعوقين العاملين فيها	٤,١٩	٠,٦٨	كبيرة
٢٨	١٤	أتمتع بفرص تنافسية متساوية مع زملائي في العمل	٤,١٨	٠,٥٣	كبيرة
٢٩	١٣	أتلقي أجراً مساوياً لأجور زملائي غير الأشخاص المعوقين الذين يقومون بعمل مشابه	٤,١٣	٠,٦١	كبيرة
٣٠	١٢	يوفر التشغيل لي الحماية أكثر من الإعانات والتعويضات	٤,١٢	٠,٦٤	كبيرة
٣٠	٣٩	استطيع التنقل من وإلى مكان العمل بوسائل نقل مناسبة	٤,١٢	٠,٧٨	كبيرة
٣٢	٤٠	تعتبر بيئة العمل ملائمة ومكيفة بما يتلاءم مع احتياجاتي	٤,٠٨	٠,٧٧	كبيرة
٣٣	١٧	لم تحصرني إعاقتي في مهنة محددة	٤,٠٣	٠,٧٣	كبيرة
٣٤	٤١	تقدم لي التسهيلات والمعينات اللازمة التي تساعدني على التكيف في عملي	٤,٠٢	٠,٨٧	كبيرة
٣٥	٤٤	يناسب مكان عملي مكان سكني	٣,٩٧	٠,٨٦	متوسطة
٣٦	٤٧	أتمتع بخصوصية الإجازات والمغادرات نتيجة إعاقتي	٣,٤٥	١,٤٧	متوسطة
٣٧	٤٥	أعاني من زيادة التعرض للمخاطر المهنية أكثر من غيري	٣,٠٨	١,٢٩	متوسطة
		التحديات ككل	٤,٢٣	٠,٣٣٧	كبيرة

يشير الجدول (٤٣) إلى المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات التحديات التي تعترض تشغيل الأشخاص المعوقين، حيث جاءت الفقرة رقم (٢١) والتي تنص على "يوفر عملي الطمأنينة لأسرتي على مستقبلي" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (٤,٦٧)، تلتها في المرتبة الثانية الفقرة رقم (٢٠) والتي تنص على "ساعدني عملي على الاندماج مع الآخرين في المجتمع" بمتوسط حسابي بلغ (٤,٦٥)، تلتها في المرتبة الثالثة الفقرة رقم (١٩) والتي تنص على "اكسبني عملي الثقة بنفسني وبمن حولي" بمتوسط حسابي بلغ (٤,٦٣)، بينما جاءت الفقرة

رقم (٤٥) والتي تنص "أعاني من زيادة التعرض للمخاطر المهنية أكثر من غيري" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (٣,٠٨). وبلغ المتوسط الحسابي للتحديات ككل (٤,٢٣).

التساؤل الخامس : "ما دور الحكومة الأردنية في تشجيع أرباب العمل على تشغيل الأشخاص المعوقين والآليات المتبعة لتحقيق ذلك؟"

للإجابة عن هذا التساؤل تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدور الحكومة الأردنية في تشجيع أرباب العمل على تشغيل الأشخاص المعوقين والآليات المتبعة لتحقيق ذلك ، والجدول (٤٤) يوضح ذلك.

جدول (٤٤)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدور الحكومة الأردنية في تشجيع أرباب العمل على تشغيل الأشخاص المعوقين والآليات المتبعة لتحقيق ذلك مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الدرجة
١	٢٦	تلعب الحكومة دوراً فاعلاً في تشغيل الأشخاص المعوقين	٤,٣٤	٠,٥٦	كبيرة
٢	٣٤	تعتبر القوانين والتشريعات الخاصة بالأشخاص المعوقين نظرية وغير مطبقة واقعياً	٣,٣٩	١,٤٤	متوسطة
٣	٣١	يعتبر مستوى تشغيل الأشخاص المعوقين خلال السنتين السابقتين مرض دور الحكومة ككل	٢,٩٧	١,٥٦	متوسطة
			٣,٥٧	٠,٥٧٤	متوسطة

يكشف الجدول (٤٤) عن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المتعلقة بدور الحكومة الأردنية في تشجيع أرباب العمل على تشغيل الأشخاص المعوقين والآليات المتبعة لتحقيق ذلك، حيث جاءت الفقرة رقم (٢٦) والتي تنص على "تلعب الحكومة دوراً فاعلاً في تشغيل الأشخاص المعوقين" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (٤,٣٤)، بينما جاءت الفقرة رقم (٣١) والتي تنص "يعتبر مستوى تشغيل الأشخاص المعوقين خلال السنتين السابقتين

مرض" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (٢,٩٧). وبلغ المتوسط الحسابي لدور الحكومة ككل (٣,٥٧).

التساؤل السادس: "ما سياسات التشغيل المتبعة في بعض الدول الغربية والعربية المتعلقة بالأشخاص المعوقين؟"

تباينت الإجابات عن هذا التساؤل من خلال الاختلافات في سياسات التشغيل المتبعة في بعض الدول الغربية والعربية المتعلقة بالأشخاص المعوقين؛ فمن تلك السياسات ما تقوم به بعض الحكومات الغربية من تقديم التدريب الكافي لهم ودعم المؤسسات التي يعملون بها مالياً وتوفير الأجهزة التقنية المساعدة لتمكينهم من القيام بعملهم وكذلك تقديم إعفاءات وامتيازات ضريبية تحفيزية للمؤسسات المشغلة لهم، حيث أن الخدمات المتوافرة لهم ملائمة وكافية ويمكن الحصول عليها بسهولة ويسر، ويبيدي المشغّلون استعدادهم التام لتشغيل الأشخاص المعوقين وقناعتهم أن بإمكانهم القيام بالواجبات المسندة إليهم كقرنائهم من الأصحاء، ولم يعتقد المشغّلون أن الأشخاص المعوقين يواجهون أية صعوبات جدية متعلقة بمهاراتهم الأكاديمية أو نظرتهم إلى العمل أو نقص في مهارات الاتصال مع زملائهم في العمل؛ ويبيدي المشغّلون وعياً كافياً بالنسبة للتشريعات المتعلقة بتشغيل الأشخاص المعوقين كقانون الأشخاص المعوقين الأمريكي (ADA)، بينما ركزت سياسات التشغيل العربية على عمليات التأهيل الشاملة التي تتطلب استغلال كافة الخدمات والإمكانيات المتاحة للاستفادة من ذلك في مجال التكيف مع العمل و بيئته، و أن معرفة قدرات الشخص المعوق بمتطلبات العمل تشكل الأسس التي يجب أن تقوم عليها خدمات التشغيل.

أما في الأردن فهناك معايير غير متوافرة في مراكز التأهيل والتشغيل المهني الحكومية للأشخاص المعوقين كأدوات القياس والاختبارات والكوادر المتخصصة وبرامج التدريب لرفع كفاءة العاملين والتطوير المهني المتلائم مع احتياجات السوق المحلية وتوافر المعينات التكيفية وتوجد بعض المعوقات التي تحول دون التطبيق الفاعل لمعايير التأهيل المهني في تلك المراكز مثل عدم توفر البناء المناسب وحاجة الكوادر المهنية إلى رفع كفاءتهم باستمرار، وعدم توافر برامج المتابعة بعد التشغيل، وإن برامج التهيئة المهنية ليست بالمستوى المطلوب، وخدمات الإرشاد والتوجيه غير فاعله وعدم توافر حوافز تشجيعية كافية للعاملين في المراكز الموجودة

في مناطق الازدحام السكاني ، إلا أن الأشخاص المعوقين في الأردن بدأوا يلمسون بعض التحسن بعد تأسيس المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين.

الفصل السادس

٦. مناقشة النتائج والتوصيات

٦. ١ مناقشة النتائج

وقد تم عرض النتائج في ضوء مشكلة الدراسة المتبلورة في التساؤل الرئيس التالي : ما مدى تطبيق سياسات تشغيل الأشخاص المعوقين في الأردن؟ وما انبثق عنه من تساؤلات فرعية للدراسة . ثم مناقشة الاختبارات الإحصائية المتعلقة بالإجابة على كل تساؤل من تساؤلات الدراسة كما يلي :

التساؤل الأول : "ما أهم القوانين والتشريعات المتعلقة بتشغيل الأشخاص المعوقين في الأردن؟"

أظهرت نتائج الدراسة أن معرفة المشغلين بالإستراتيجية الوطنية للأشخاص ذوي الإعاقة وقانون حقوق الأشخاص المعوقين رقم ٣١ لسنة ٢٠٠٧ واسعة ، وأن لهم تواصل مع الجهات المعنية بتنفيذ ذلك ؛ ويعزى ذلك إلى مستوياتهم العلمية المرتفعة وخبراتهم التراكمية إضافة إلى نشاطات المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين وما يوفره من معلومات من خلال المؤتمرات وورش العمل ووسائل الإعلام المختلفة.

وفيما يتعلق بالقوانين والتشريعات ، أظهرت نتائج الدراسة أن قدرة الأشخاص المعوقين في الدفاع عن حقوقهم في العمل والتواصل مع الجهات المعنية بتلك القوانين كبيرة وذلك لمعرفتهم بحقوقهم القانونية في العمل وتمسكهم به لما يحق لهم من الثقة بالنفس ومكانة اجتماعية . وتتفق هذه النتيجة مع دراساتي كل من (داوود ، ٢٠٠٦ ، الزعيط ، ٢٠٠٠) .

يضاف إلى ذلك قدرتهم الكبيرة على الإحاطة بتفاصيل قانون حقوق الأشخاص المعوقين رقم ٣١ لسنة ٢٠٠٧ ، وان كوتا التشغيل الواردة فيه لا تقلل من كفاءتهم ولكنها تدعم فرص حصولهم على العمل ، رغم أن القوانين والتشريعات تميل إلى الكم وتهمل الكيف فيما يتعلق بتشغيل الأشخاص المعوقين ؛ ويعود ذلك لما قام به المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين من جهود توعوية لتعريف الأشخاص المعوقين بحقوقهم القانونية وما يستجد حول ذلك ودور وسائل الإعلام في نشر التوعية بشؤون الإعاقة والأشخاص المعوقين.

التساؤل الثاني : "ما مدى التزام المؤسسات الرسمية والخاصة بهذه القوانين والتشريعات؟"

أظهرت نتائج الدراسة أن نسبة التزام الدوائر والمؤسسات الحكومية والخاصة بسياسات التشغيل المنصوص عليها في القوانين والتشريعات متوسطة إلا أن نسبة شمول الأشخاص المعوقين في سياساتها التشغيلية كبيرة ؛ ويعود ذلك لعدم إلزامية القوانين والتشريعات الأردنية لمؤسسات القطاع الخاص بنسب ثابتة لتشغيل الأشخاص المعوقين واختلاف النسبة الواردة لتشغيلهم في قانون العمل الأردني المعمول به عنه في قانون حقوق الأشخاص المعوقين رقم ٣١ لسنة ٢٠٠٧ الذي لم يفعل بكامله بعد ، ويعتبر ديوان الخدمة المدنية أكثر الجهات التزاماً بالسياسات التشغيلية المنصوص عليها من خلال تخصيص طلبات خاصة للأشخاص المعوقين رغم عدم تطبيقه لنسبة التشغيل (كوتا) المنصوص عليها في قانون العمل الأردني ويتفق ذلك مع ما جاء في دراسة (الطراونة ، ٢٠٠٩) .

كما بينت نتائج الدراسة أن نسبة الالتزام بالنسبة المحددة (الكوتا) لتشغيل المعوقين الواردة في قانون حقوق الأشخاص المعوقين رقم ٣١ لسنة ٢٠٠٧ متدنية رغم إقرار المشغلين بتوافر فرص عمل بنسبة أعلى من ذلك في مؤسساتهم ؛ ويعود ذلك لعدم تطبيق بنود القانون فعلياً والتأخر في إصدار النظام المفسر له.

أما فيما يتعلق بالالتزام بالمؤسسات الرسمية والخاصة بالقوانين والتشريعات فقد أظهرت نتائج الدراسة أن التزام المؤسسات بالنسبة المحددة الواردة في قانون حقوق الأشخاص المعوقين رقم ٣١ لسنة ٢٠٠٧ في تشغيل الأشخاص المعوقين قليلة في القطاعين : الحكومي والخاص ويعود ذلك إلى أن ديوان الخدمة المدنية يعين نسبة ١,٥% من الأشخاص المعوقين تحت بند الحالات الإنسانية مما لا يتفق مع قانون العمل الأردني رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ الذي يحدد النسبة ٢% وقانون حقوق الأشخاص المعوقين الذي يحددها بنسبة ٤% ، وقد تم تشغيل نسبة قليلة من الأشخاص المعوقين بما يتفق مع النسبة الواردة في قانون حقوق الأشخاص المعوقين رقم ٣١ لسنة ٢٠٠٧ في بعض مؤسسات القطاع الخاص ويعود ذلك إلى نظرة المشغلين الإنسانية لهم وطبيعة الأعمال التي يقومون بها كالأعمال الخدمية ، ولتدني مستوى الأجور الممنوحة لهم والذي يصل أحياناً إلى دون الحد الأدنى.

وبينت نتائج الدراسة أن أعلى نسبة تشغيل للأشخاص المعوقين كانت عن طريق ديوان الخدمة المدنية وذلك لاعتماده في التعيينات على أسس ثابتة وملزمه للوزارات والمؤسسات الحكومية من خلال التعيين على فئة الحالات الإنسانية وكون العدد الأكبر من المشتغلين من حملة درجة البكالوريوس ، أما فيما يتعلق بجهات التشغيل الأخرى فإنها فلا تملك الصلاحية القانونية الملزمة للقطاع الخاص في تشغيل الأشخاص المعوقين وإنما تترك الأمور لنشاط مديريات وأقسام التشغيل فيها ومدى رغبة المشغلين أنفسهم في تشغيل الأشخاص المعوقين .

التساؤل الثالث: "ما واقع تشغيل الأشخاص المعوقين في الأردن؟"

أظهرت نتائج الدراسة أن المدراء وأصحاب العمل (المشغلين) غالبيتهم من الذكور ومن حملة درجة البكالوريوس وأن غالبيتهم يشغلون وظائف مدراء إداريين في مؤسساتهم ويشاركون في اختيار العاملين فيها ؛ ويعود ذلك لطبيعة نشاطات المؤسسات التي يعمل فيها الأشخاص المعوقين التي تتطلب تلك المؤهلات العلمية وقدرتهم على المشاركة في اختيار العاملين نتيجة خبراتهم التراكمية وكون بعض مؤسسات القطاع الخاص مملوكة لهم شخصياً

كما أظهرت النتائج أن أكثر المؤسسات استقطاباً للأشخاص المعوقين هي المؤسسات والدوائر الحكومية وعلى رأسها المؤسسات الصحية والتعليمية الكبيرة ، ويرجع ذلك للأشخاص المعوقين أنفسهم والذين يحملون مؤهلات علمية في قطاعي الصحة والتعليم في الفترة التي أجريت عليها الدراسة (٢٠٠٧ - ٢٠٠٩) حيث استمرت الحكومة في التعيينات في هذين القطاعين أكثر من سواهما ولاختيار المعوقين أنفسهم لهذين القطاعين اللذين يتناسب مع إعاقاتهم وقدراتهم ، بينما تزدت نسبة تشغيل المعوقين في القطاع الخاص خصوصاً في المؤسسات الصغيرة وذلك لإحجام المشغلين عن تشغيل المعوقين خوفاً من إضافة أعباء جديدة على كاهل المؤسسة العاملين فيها إضافة إلى عدم رغبة المعوقين أنفسهم بالعمل في القطاع الخاص وتفضيلهم العمل في القطاع الحكومي لاعتقادهم أنه أكثر استقراراً وضماناً للحقوق في المستقبل.

أما فيما يتعلق بواقع تشغيل الأشخاص المعوقين في الأردن فقد أظهرت نتائج الدراسة أن قدرة المعوقين على تطوير أنفسهم مهنيًا بما يتناسب مع حاجاتهم وقدراتهم كبيرة ؛ ويعود ذلك لارتفاع مستوى الوعي لديهم ولسهولة الوصول إلى المعلومات والتقنيات التكنولوجية التي

تساعدهم على القيام بأعمالهم ، وبينت نتائج الدراسة أن ردود فعل المتعاملين مع المؤسسة تجاه الأشخاص المعوقين ايجابية ، وأنهم لا يعانون من سلوكيات سلبية من قبل زملائهم في العمل أو من قبل المتعاملين مع المؤسسة ؛ ويعود ذلك لارتفاع مستوى الوعي المجتمعي بما يتعلق بالأشخاص المعوقين وحقوقهم واعتبارهم طاقة منتجة غير قابلة للهدر ، أما بالنسبة لقيام المؤسسة باستشارة العاملين فيها من الأشخاص المعوقين عند إجراء التعديلات الخاصة لتسهيل عملهم فقد كانت متوسطة ؛ حيث أظهرت نتائج الدراسة أن المؤسسات الحكومية تبدي مرونة أكبر من مثيلاتها في القطاع الخاص عند إجراء تعديلات خاصة بتسهيل عمل الأشخاص المعوقين ؛ ويعود ذلك لكون المؤسسات الحكومية غير ربحية وأن هذه المؤسسات أكثر خضوعاً للمساءلة القانونية من مثيلاتها في القطاع الخاص.

وأظهرت نتائج الدراسة أن نسبة الأشخاص المعوقين العاملين من الذكور أعلى من نسبة الإناث ؛ ويتفق ذلك مع مستوى القوى العاملة الأردنية التي ترتفع فيها نسبة الذكور على الإناث إضافة إلى النظرة المجتمعية التي تتحفظ على تشغيل الإناث المعوقات أكثر من تحفظها على الذكور.

كما بينت نتائج الدراسة أن أعلى نسبة من الأشخاص المعوقين العاملين هم من حملة درجة البكالوريوس وأقلها من الأميين ؛ ويعود ذلك لفترة الزمنية التي أجريت عليها الدراسة (٢٠٠٧ - ٢٠٠٩) حيث ألتمز ديوان الخدمة المدنية بالتعيينات المتعلقة بوزارتي الصحة والتربية والتعليم مما رفع نسبة الحاصلين على درجة البكالوريوس في التعيينات.

وأظهرت نتائج الدراسة أن أعلى نسبة للإعاقة كانت في إقليم الشمال ثم في إقليم الوسط وأدناها في إقليم الجنوب ؛ ويعود ذلك إلى ارتفاع عدد السكان في إقليم الشمال نسبياً ، وانخفاض مستوى دخلهم الذي يترتب عليه تدني التشخيص الوقائي والرعاية الصحية نسبياً مقارنة بإقليمي الوسط والجنوب ؛ وذلك لأن الأشخاص ذوي الدخل المتدنية يواجهون نفقاتهم لتلبية حاجات المعيشة الأساسية ويغفلون نسبياً الرعاية الصحية مقارنة بالأشخاص ذوي الدخل المرتفعة مما يفاقم خطورة بعض الأمراض فتتحول إلى إعاقات ، وهذا يتفق مع تعداد السكان والمسكن (٢٠٠٢) الذي أجرته دائرة الإحصاءات العامة ، وقد اختلفت نتائج هذه الدراسة عما أظهرته نتائج دراسة وكالة غوث وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين الأونروا (UNRWA ، ٢٠٠٧) ؛

ويعود ذلك إلى أن هذه الدراسة اقتصرت على مخيمات اللاجئين الفلسطينيين المتركزين في إقليم الوسط المرتفعة نسبياً مقارنةً بإقليمي الشمال والجنوب .

وتشير نتائج الدراسة أيضاً إلى أن أعلى نسبة من الأشخاص المعوقين العاملين كانت في العاصمة عمان ؛ ويعود ذلك لأنها أكثر المحافظات عدداً من حيث الكثافة السكانية ، وتتوافر فيها فرص عمل متنوعة للمعوقين . أما على مستوى الأقاليم ، فقد بينت نتائج الدراسة أن أعلى نسبة عاملين من الأشخاص المعوقين توجد في إقليم الشمال يليه إقليم الوسط ثم إقليم الجنوب ؛ ومرد ذلك لارتفاع الكثافة السكانية في إقليم الشمال وتوفر فرص العمل المناسبة للمعوقين في المدن الصناعية والمؤسسات الخدمية المتوافرة فيه بشكل أكبر نسبياً مقارنةً بإقليمي الوسط والجنوب.

وقد بينت نتائج الدراسة أن أعلى نسبة للتشغيل كانت لفئة الأشخاص المعوقين حركياً بدرجة بسيطة وأقلها لفئة الأشخاص للمعوقين عقلياً ؛ وذلك لأن فئة الإعاقة الحركية هي الأعلى مقارنةً بفئات الإعاقة الأخرى ، كما ويستطيع المعوقون حركياً القيام بالأعمال المكتبية والتعليمية التي شكلت أعلى مستوى لتعيينات ديوان الخدمة المدنية والمؤسسات الأخرى ، بالإضافة إلى تجنب المشغلين في القطاع الخاص لتشغيل الأشخاص المعوقين عقلياً بحجة معارضة ذلك لبنود قانون العمل ، أما فيما يتعلق بدرجة الإعاقة الشديدة ، فقد أظهرت نتائج الدراسة أنها تشكل أقل نسبة بين الأشخاص المعوقين العاملين ؛ ويعود ذلك لأن هذه الدرجة من الإعاقة تتطلب الكثير من المعينات والتعديلات في بيئة العمل إضافةً لعدم قدرة الأشخاص المعوقين بدرجة شديدة على القيام بالكثير من الأعمال بكفاءة.

التساؤل الرابع : "ما التحديات التي تعترض تشغيل الأشخاص المعوقين؟"

وفيما يتعلق بهذا التساؤل ، فقد أظهرت نتائج الدراسة أن العمل يوفر للأشخاص المعوقين الطمأنينة لأسرهم على مستقبلهم ، ويساعدهم على الاندماج مع الآخرين في المجتمع ويكسبهم الثقة بأنفسهم وبمن حولهم ؛ مرد ذلك إلى أن الإنسان المنتج يصبح أكثر ارتياحاً نفسياً مما لو كان عالماً أو على المجتمع إضافةً إلى ما يحققه العمل من تواصل ومخالطة مع الآخرين تعزز ثقة بنفسه وتشعره بتحقيق ذاته مما ينتج عنه ارتياحاً لدى أسرته وطمأنينة على مستقبله

نتيجة لما يحققه العمل من ضمانات مادية واجتماعية . وبينت نتائج الدراسة أن الأشخاص المعوقين يعانون أكثر من غيرهم من زيادة التعرض للمخاطر المهنية بدرجة كبيرة ؛ ويعود ذلك لطبيعة بعض الواجبات المناطة بهم من قبل المشغلين والتي تتطلب قدرات جسدية وعقلية عالية ، بالإضافة إلى عدم توافر الكثير من المعينات التكيفية والتسهيلات البيئية اللازمة في مكان العمل ونقص في الدورات التدريبية والتوعوية حول مخاطر العمل.

كما أظهرت نتائج الدراسة أن أعلى نسبة عاملين من الأشخاص المعوقين كانت في قطاعي التعليم والصحة على التوالي ويعود ذلك إلى أن العدد الأكبر من العاملين من حملة المؤهلات العلمية في هذين القطاعين ولترك الحكومة الباب مفتوحاً للتعيينات فيهما ، وتلاهما قطاع الخدمات الذي يستوعب عدداً كبيراً من الأشخاص المعوقين لأن العمل فيه لا يحتاج إلى مؤهل علمي أو مهارات متقدمة حيث أن النسبة الأكبر من العاملين فيه من الأميين وتدني النسبة في القطاعات التي تحتاج جهداً بدنياً عالياً كقطاع البناء لعدم قدرة المعوقين حركياً وبصرياً على القيام بالكثير من نشاطاته.

التساؤل الخامس : "ما هو دور الحكومة الأردنية في تشجيع أرباب العمل على تشغيل الأشخاص المعوقين والآليات المتبعة لتحقيق ذلك؟"

أظهرت نتائج الدراسة أن نسبة المشغلين الذين يشجعون المعوقين على التقدم بطلبات تشغيل متوسطة ، و أن هناك قبولاً لهم من قبل زملائهم في العمل وأن مستوى الرضا الوظيفي عنهم متوسط ووجودهم يوسع قاعدة المتعاملين مع المؤسسة ويحسن صورتها عندهم ؛ ويعود ذلك إلى ارتفاع مستوى الوعي فيما يتعلق بحقوق الأشخاص المعوقين وقدراتهم الإنتاجية من قبل المشغلين والعاملين على حد سواء ، وإدراكهم أن وجود الأشخاص المعوقين في المؤسسة يحسن صورتها عندهم ويوسع قاعدتها عند المتعاملين معها وباستطاعة الأشخاص المعوقين القيام بالأعمال الموكلة إليهم بكفاءة بوجود ظروف عمل مناسبة وتقنيات تكيفية موائمة لإعاقتهم وطبيعة عملهم .

وكما أظهرت نتائج الدراسة أن المشغلين يرون أن الشخص المعوق لا يستطيع القيام بكل الأعمال التي يقوم بها غير المعوق ؛ ويعود ذلك لتخوفهم من فرض أعباء إضافية عليهم وعلى

مؤسساتهم جرّاء تشغيل الأشخاص المعوقين خاصة في القطاع الخاص الذي يسعى إلى الربحية في غياب قوانين ملزمة ورقابة فعالة على تشغيل المعوقين في المؤسسات بالإضافة إلى تدني الدعم المادي والدعم المهني والمعلوماتي المقدم إليهم.

وبينت نتائج الدراسة أيضا أن المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين هو أكثر الجهات دعماً للمؤسسات المشغلة للأشخاص المعوقين خصوصاً الدعم المعلوماتي والتقني لأنه الجهة الرسمية المشرفة والمنظمة لكافة نشاطات وأعمال الجهات المعنية بالإعاقة إضافة إلى إمتلاكه موازنة ذات موارد متجددة ويتفق ذلك مع ما جاء في دراسة (الصقور ، ٢٠٠٩) .

أما فيما يتعلق بدور الحكومة في تشجيع أرباب العمل على تشغيل الأشخاص المعوقين والآليات المتبعة في ذلك ، فقد أظهرت نتائج الدراسة أن الحكومة تلعب دوراً فاعلاً في تشغيل الأشخاص المعوقين ويعود ذلك إلى أن الحكومة ملزمة بتنفيذ نصوص القوانين والتشريعات المتعلقة بتشغيل الأشخاص المعوقين ويظهر ذلك من خلال نظام ديوان الخدمة المدنية والتعيينات التي يقوم بها في الوزارات والمؤسسات الرسمية المختلفة ، كما وأظهرت نتائج الدراسة أن الرضا الوظيفي عن مستوى تشغيل الأشخاص المعوقين خلال السنتين السابقتين متوسط ؛ ومرد ذلك إلى أن هذه الفترة هي التي تأسس فيها المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين وصدرت فيها الإستراتيجية الوطنية للأشخاص ذوي الإعاقة وقانون حقوق الأشخاص المعوقين رقم ٣١ لسنة ٢٠٠٧ وما تخللها من عقد للمؤتمرات وورش عمل وندوات ونشاطات معنية بالإعاقة إلا أن عدم تطبيق نصوص قانون حقوق الأشخاص المعوقين المذكور وخاصة المتعلقة بنسبة التشغيل منها بسبب تأخر صدور النظام المفسر للقانون مما أبقى نسبة التشغيل دون المستوى المطلوب.

التساؤل السادس : "ما هي سياسات التشغيل المتبعة في بعض الدول الغربية والعربية المتعلقة بالأشخاص المعوقين؟"

أظهرت نتائج الدراسة أن هناك تبايناً في سياسات التشغيل المتبعة في بعض الدول الغربية والعربية المتعلقة بالأشخاص المعوقين ؛ فمن تلك السياسات في بعض الدول الغربية ما تقوم به بعض الحكومات من تقديم التدريب الكافي للأشخاص المعوقين ودعم المؤسسات التي يعملون

بها مالياً وتوفير التقنيات التكيفية التي تسهل عليهم القيام بأعمالهم وكذلك تقديم إعفاءات وامتيازات ضريبية تحفيزية للمؤسسات المشغلة لهم ، وتعتبر الخدمات المتوافرة لهم ملائمة وكافية ويمكن الحصول عليها بسهولة ويسر ، ويبيدي المدراء وأرباب العمل وعياً كافياً بالنسبة للتشريعات المتعلقة بتشغيل الأشخاص المعوقين كقانون الأشخاص المعوقين الأمريكي (ADA) وهذا يتفق مع ما جاء بدراسة جرينان (Greenan, ٢٠٠٢).

إلا أن هناك اختلافاً في ذلك بين الدول الغربية كما جاء في دراسة مارلين (Marlaine) (٢٠٠٢) ومرد ذلك إلى اختلاف إمكانيات تلك الدول المادية ومقدار ما هو مخصص منها لشريحة المعوقين ونظرة تلك المجتمعات اتجاهها .

وأظهرت نتائج الدراسة أن المشغلين يبدون في تلك الدول استعدادهم التام لتشغيل الأشخاص المعوقين مقتنعين أن بإمكانهم القيام بالواجبات المسندة إليهم كقرنائهم من الأصحاء ولا يعتقد المشغلون أن الأشخاص المعوقين يواجهون أي صعوبات جديدة تتعلق بمهاراتهم المهنية أو نظرتهم إلى العمل أو نقص في مهارات الاتصال مع زملائهم في العمل ؛ ويعود ذلك إلى أن تلك الدول قد قطعت شوطاً طويلاً في رعاية المعوقين ومنحهم حقوقهم القانونية والاجتماعية حيث زاد الاهتمام بهذه الشريحة عقب الثورة الصناعية وما نتج عن استخدام الآلات من إعاقات ، إضافة إلى ما خلفته الحربان العالميتان من إعاقات تطلبت التأهيل وإعادة التأهيل لذويها سعياً لتكيفهم مع الأوضاع الجديدة ودمجهم في مجتمعاتهم فكان لهذا الردح من الزمن الأثر في صقل شخصية الشخص المعوق الغربي وفي رفع مستوى ثقته بنفسه لاكتسابه مهاراته المهنية من جهة ، ولتفهم الآخرين لاحتياجاته ومستوى قدراته وما يتوجب عليهم اتجاهه من جهةٍ أخرى.

وأظهرت نتائج الدراسة أن سياسات التشغيل في الدول العربية تركز على عمليات التأهيل الشاملة التي تتطلب استغلال كافة الخدمات والإمكانيات المتاحة للاستفادة من ذلك في مجال التكيف مع العمل و بيئته وأن معرفة قدرات الشخص المعوق بمتطلبات العمل تشكل الأسس التي يجب أن تقوم عليها خدمات التشغيل كما جاء في دراسة (الزعط ، ٢٠٠٠) ويرجع ذلك إلى ضعف الإمكانيات المادية المخصصة لشريحة المعوقين في الدول العربية

والسعي لاستغلال الإمكانيات المتاحة في التأهيل وإعادة التأهيل سعياً لدمجهم في مجتمعاتهم رغم التباين في الإمكانيات المادية بين الدول النفطية وغير النفطية منها.

وقد بينت نتائج الدراسة أن النماذج التشريعية العربية تعبر عن اختلافات في مستويات النمو وفي الأهداف المرسومة وآليات بلوغها إلا أن أهم اختلاف بينها وبين التشريعات الغربية يتمثل في أن التشريعات العربية الخاصة بمجال الإعاقة استوعبت جيداً أنه لا يمكن معالجة قضايا الإعاقة دون رؤية شمولية تدخل في مشروع تنموي نهضوي طموح ؛ ومن جهة أخرى تشريعات تطغى عليها روح الاختزال ولا تأخذ بعين الاعتبار المقاربة التنموية السليمة فتسقط في النقل عن قوانين بلدان أخرى أو تقوم بوضع قرارات متسرعة تحت ضغط الحاجة.

وفيما يتعلق بحق الشخص المعوق في العمل ، بينت نتائج الدراسة أن التشريعات العربية جميعها تتفق حول مبدأ تقرير هذا الحق له ، غير أنها تشترط إلزامية تأهيل الشخص المعوق للحصول على هذا الحق مما يجعل ذلك عقبة في طريق عمله ؛ ويعود ذلك إلى أن عملية التأهيل تحتاج أيضاً إلى تشريعات ملزمة حتى يتحقق الشخص المعوق الحصول على حقه في العمل الذي يكفله القانون ، وهكذا يتبين أن حق الشخص المعوق في العمل يبقى نظرياً أكثر منه واقعياً في جُلّ التشريعات العربية.

أما في الأردن فقد أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود معايير ثابتة في مراكز التأهيل والتشغيل المهني الحكومية يمكن اعتمادها في تقييم أوضاع الأشخاص المعوقين كأدوات القياس والاختبارات ، الكوادر المتخصصة ، برامج التدريب لرفع كفاءة العاملين ، التطوير المهني المتلائم مع احتياجات السوق المحلية ، وتوافر المعينات التعويضية الكافية ، إضافة إلى وجود بعض المعوقات التي تحول دون التطبيق الفاعل لمعايير التأهيل المهني في تلك المراكز المتمثلة في عدم توافر البناء المناسب والمصمم لهذه الغاية وحاجة الكوادر المهنية إلى رفع كفاءتهم باستمرار من خلال عقد الدورات ، إضافة إلى نقص الإشراف والمتابعة من الجهات المعنية وعدم توافر برامج المتابعة بعد التشغيل وإن برامج التهيئة المهنية ليست بالمستوى المطلوب وخدمات الإرشاد والتوجيه غير فاعله بالإضافة إلى عدم توافر حوافز تشجيعية كافية للعاملين في مراكز التدريب المهني ووجودها في مناطق الكثافة السكانية ، وهذا يتفق مع دراسة (عبد القادر ، ٢٠٠٣) ؛ ويعود ذلك لضعف الإمكانيات المادية المخصصة لشريحة الأشخاص

المعوقين ، وتضارب الصلاحيات بين الجهات المعنية بالإعاقاة قبل تأسيس المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين عام ٢٠٠٧ فالسياسات العامة والتشريعات تناط بالمجلس من منطلق مركزية التخطيط لا مركزية التنفيذ ، وهو الأداة الأساسية والوسيلة العامة لتعزيز وصيانة حقوق الأشخاص المعوقين ، كما ما جاء في دراستي (الصقور ، ٢٠٠٩ ، الصمادي ، ٢٠٠٩) .

وأظهرت نتائج الدراسة أن التشريعات العامة للدولة الأردنية ككل لم يكن تفعيلها في التطبيق والممارسة ايجابياً لصالح المعوقين ؛ بل لم يكن التعامل معها كافياً وشفافاً ليؤكد سهولة حصولهم على حقوقهم والمساواة في تكافؤ الفرص . كما أظهرت نتائج الدراسة أن مؤسسات المجتمع المدني لم تقم بما يكفي من المبادرات والمواقف الضاغطة لتفعيل مبدأ المساواة والإنصاف وتسهيل الدمج لهذه الشريحة ؛ فالغاية هي تطوير وتعديل التشريعات الخاصة والعامة بما يضمن حق الشخص المعوق في الحياة والدمج والمساواة مع باقي أفراد المجتمع ، إلا أن الواقع غير ذلك ؛ ويعود ذلك لعدم التزام المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين بمتابعة تطبيق المؤسسات المختلفة لبنود قانون حقوق الأشخاص المعوقين رقم ٣١ لسنة ٢٠٠٧ المتعلقة بتشغيل الأشخاص المعوقين ، فلو التزمت بعض المؤسسات والوزارات بتلك النسبة لاستوعبت أعداد المعوقين القادرين على العمل وذلك بالتزام الأعضاء السبعة من أمناء المجلس في تطبيق تلك النسبة . وكون قانون حقوق الأشخاص المعوقين النافذ صدر قبل المصادقة على الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ، فإن الحاجة تدعو إلى مراجعة القانون بما ينسجم مع الاتفاقية التي ألتزم الأردن بتطبيقها كدولة طرف ، وبالرغم من الملاحظات على بعض فقراته فإنه يشكل تطوراً إيجابياً في مجال حقوق الأشخاص المعوقين ، ولكن المهم ليس صدور القانون أو تعديله وإنما في تطبيقه ؛ إذ تشير الملاحظات الميدانية إلى أنه غير مطبق كلياً فيما عدا الجوانب المادية التي تتعلق في بعض الإعفاءات .

٢ .٦ التوصيات

بناء على نتائج الدراسة توصي الدراسة بما يلي :

- ١ . اعتماد المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين كجهة معتمدة ومخولة بتحقيق المطالب الخاصة بالأشخاص المعوقين المرتبطة بسائر الوزارات حفاظاً على التنسيق والتنفيذ .

٢. إجراء مسح شامل لكافة الإعاقات في المجتمع على اختلاف أنواعها ودرجاتها ، ليتشكل لدى المجلس بنكٌ للمعلومات لتوافر معلومات دقيقة ومتجددة عن شريحة الإعاقة وإيجاد ترابط معلوماتي وعملي بين الهيئات الطبية والاجتماعية والتأهيلية.
٣. تزويد المؤسسات المعنية بالإعاقة بالتقنيات التكنولوجية وإخضاع أفرادها لدورات تدريبية بغية تزويدهم بالطرق والوسائل المستحدثة في الميدان.
٤. العمل على تعديل المادة ١٢ من قانون العمل الأردني رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ المتعلقة بنسبة تشغيل الأشخاص المعوقين ، لتتفق مع المادة ٤/ج/٣ من قانون حقوق الأشخاص المعوقين رقم ٣١ لسنة ٢٠٠٧.
٥. تفعيل دور الإعلام في توعية المجتمع والمؤسسات بأهمية تشغيل الأشخاص المعوقين بما يتناسب مع إمكانياتهم وقدراتهم دون الاقتصار على مهن بعينها.
٦. تطبيق كودة البناء الوطني للمعوقين رقم ٣٣ على جميع المرافق العامة القائمة وقيد الإنشاء ومراجعتها وتحديثها بما يتناسب مع الاتفاقيات والمواصفات الدولية الجديدة.
٧. تعديل بيئة العمل المصممة -على الأغلب- لغير الأشخاص المعوقين لتتناسب مع احتياجات العاملين من الأشخاص المعوقين.
٨. تشجيع التعامل مع دول العالم الأخرى لتبادل الخبرات في مجال تشغيل الأشخاص المعوقين.
٩. شمول جميع المعوقين بالضمان الاجتماعي والتأمين الصحي والبرامج الوقائية من أخطار العمل.
١٠. القيام بدراسات وأبحاث إضافية في مجال سياسات تشغيل الأشخاص المعوقين في الأردن خاصة فيما يتعلق بتطبيق القوانين والتشريعات المتعلقة بهم.

٧. المصادر والمراجع

١.٧ المراجع العربية :

١. القرآن الكريم .
- ٢.أصداء المعاقين (١٩٧٢) ، نشرة فصلية تصدرها الجمعية الوطنية لحقوق المعاق ، السنة الأولى ، بيروت .
- ٣.الأمم المتحدة (١٩٨٣) ، برنامج العمل العالمي المتعلق بالمعوقين ، ١٩٨٣ - ١٩٩٢ ، نيويورك .
٤. الباشا ، عبد الرحمن (١٩٩٧) ، صور من حياة الصحابة ، دار الأدب الإسلامي للنشر والتوزيع ، القاهرة .
٥. البخاري ، محمد بن إسماعيل (١٩٨٧) ، الجامع الصحيح المختصر ، تحقيق : مصطفى ديب البغا ، ط٣ ، دار ابن كثير ، بيروت .
٦. بدران ، فاروق وسرحان ، مفيد (١٩٩٣) ، زواج ذوي الإعاقات بين الطموح والواقع جمعية العفاف الخيرية ، عمان .
- ٧.البستاني ، بطرس (١٩٧٧) ، محيط المحيط ، مكتبة لبنان ، بيروت .
- ٨.البسطامي ، غانم وآخرين (١٩٩٤) ، حقوق المعوقين مجالات التعليم والتأهيل والعمل والإعلام ، الناشر دائرة الثقافة والإعلام ، الشارقة .
- ٩.ابن بطوطة ، محمد بن عبد الله (١٩٩٠) ، كتابه تحفة النظار في غرائب الأمصار و عجائب الأسفار ، دار الشرق العربي ، بيروت .
- ١٠.البننا ، محمد (١٩٨٩) ، أوضاع المعوقين في مصر ، مؤتمر حول قدرات واحتياجات المعوقين في منطقة الاسكوا ، ٢٠ - ٢٨ تشرين الثاني ، عمان .
- ١١.الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لعام ٢٠٠٨ .
١٢. الجريدة الرسمية رقم ٢١٨٢ (١٩٨٩) ، مطبوعات مجلس الأمة ، عمان .

١٣. **الجريدة الرسمية** رقم ١٠٩٣ (١٩٨٦) ، مطبوعات مجلس الأمة .
١٤. **مجموع ، زهير (١٩٩٠) ، أشهر المعوقين في العالم ، دار ابن حزم للطباعة والنشر والتوزيع ، بيروت .**
١٥. **ابن الجوزي ، عبد الرحمن بن علي (١٩٧٦) ، سيرة ومناقب عمر بن عبد العزيز الخليفة الزاهد ، ط ٣ ، مطبعة الإمام ، القاهرة .**
١٦. **حامد ، احمد بدر (١٩٨٩) ، تشغيل المعوقين مهنيا بفئاتهم المختلفة ، المركز المصري للتقويم المهني ، القاهرة .**
١٧. **حامد ، رياض (١٩٨٣) ، معاهد ومؤسسات المعوقين في الأردن ، مديرية التربية الخاصة - وزارة التنمية الاجتماعية ، عمان .**
١٨. **أبو حبيب ، سعدي (١٩٨٢) ، المعوق والمجتمع في الشريعة الإسلامية ، دار الفكر ، دمشق .**
١٩. **الحسن ، إحسان (٢٠٠٥) ، علم الاجتماع الصناعي ، دار وائل ، عمان .**
٢٠. **الحسيني ، هاشم (١٩٨٩) ، المعوقون في لبنان ، مؤتمر حول قدرات واحتياجات المعوقين في منطقة الاسكوا ، ٢٠ - ٢٨ تشرين الثاني ، عمان .**
٢١. **ابن حمزة، مصطفى (١٩٩٣) ، حقوق المعاقين في الإسلام ، مطبعة النجاح الجديدة ، الدار البيضاء .**
٢٢. **الحموري ، قاسم (٢٠٠٩) ، دور القطاع الخاص في تفعيل الإستراتيجية الوطنية لشؤون الأشخاص المعوقين ، المؤتمر الوطني حول الإستراتيجية الوطنية للأشخاص المعوقين ، ٢٣ - ٢٣ تشرين الثاني ، عمان .**
٢٣. **أبو حنا ، آني (٢٠٠٩) ، منظمات المجتمع المدني : الشريك الاستراتيجي الدور والمنجزات ، المؤتمر الوطني حول الإستراتيجية الوطنية للأشخاص المعوقين ، ٢٣ - ٢٤ تشرين الثاني ، عمان .**

٢٤. الأخرس، محمد صفوح (١٩٨٢) ، الرعاية والتنمية الاجتماعية : دراسة ميدانية
لواقع المعوقين في مؤسسات الرعاية الاجتماعية بمدينة دمشق ، منشورات وزارة الثقافة
والإرشاد القومي ، دمشق .
٢٥. الخطيب ، عبد الله (١٩٩٣) ، العمل التطوعي ورعاية المعوقين في الأردن ، منشورات
لجنة تاريخ الأردن ٣١ ، (سلسلة الكتاب الأم في تاريخ الأردن) ، عمان .
٢٦. الخطيب ، عبد الله (١٩٨٩) ، واقع الإعاقة في الأردن ، ورقة عمل مقدمة إلى مؤتمر
حول قدرات واحتياجات المعوقين في منطقة الاسكوا من ٢٠ - ٢٨ تشرين الثاني ، عمان .
٢٧. الخطيب ، عبدالله (١٩٨٩) ، واقع الإعاقة في الأردن ، مؤتمر حول قدرات واحتياجات
المعوقين في منطقة الاسكوا ، ٢٠ - ٢٨ تشرين الثاني ، عمان .
٢٨. ابن خلدون ، عبد الرحمن (٢٠٠٤) ، مقدمة ابن خلدون ، تحقيق : علي عبد الواحد
وافي ، ج ٣ ، نهضة مصر للطباعة والنشر والتوزيع ، القاهرة .
٢٩. داوود ، عزيز (٢٠٠٦) الإعاقة من التأهيل إلى الدمج : مقدمة حول التأهيل في
المجتمع المحلي للأشخاص المعوقين : المفهوم والتطبيق ، مؤسسة مصطفى قانصو ، بيروت
٣٠. درنيقة ، رياض (١٩٨٤) ، المعاقون ، مكتبة جوخدار ، طرابلس .
٣١. الدستور الأردني مع جميع التعديلات التي طرأت عليه ، إشراف : هاني خير .
٣٢. الدقس ، محمد عبد المولى (٢٠٠٢) ، سوسيولوجية الصنائع عند ابن خلدون :
دراسة في علم اجتماع العمل ، مجلة جامعة الملك سعود ، مجلد ١٣ ، الأوائل ، الرياض .
٣٣. الدقس ، محمد عبد المولى (١٩٩٩) علم الاجتماع الصناعي ، دار مجدلاوي للطباعة
والنشر ، عمان .
٣٤. دليل الخدمات المقدمة للمعوقين في الأردن (١٩٧٧) ، وزارة العمل ، دائرة الشؤون
الاجتماعية ، عمان .

- ٣٥.الروسان ، فاروق (١٩٩٨) ، دليل مقياس التكيف الاجتماعي ، دار الفكر للطباعة والنشر ، عمان .
- ٣٦.زايد ، احمد (١٩٨١) ، علم الاجتماع بين الاتجاهات الكلاسيكية والنقدية ، دار المعارف ، القاهرة .
- ٣٧.ابن الزرع ، نايف (٢٠٠٦) ، تأهيل المعوقين ، ط٢ ، دار الفكر للطباعة والنشر ، عمان .
- ٣٨.الزعمط ، يوسف (٢٠٠٠) ، التأهيل المهني للمعوقين ، دار الفكر للطباعة والنشر ، عمان .
- ٣٩.الزيات ، كمال (٢٠٠١) ، العمل وعلم الاجتماع المهني : الأسس النظرية والمنهجية ، دار غريب ، القاهرة .
- ٤٠.زني ، صادق (٢٠٠٧) ، قضية التشريعات الخاصة بالمعوقين ، بحث لنيل شهادة الدبلوم الجامعة الأردنية ، عمان .
- ٤١.سالم ، ياسر (١٩٩٧) ، التأهيل المهني والاجتماعي للمعاقين ، جامعة القدس المفتوحة ، عمان .
- ٤٢.سعد الدين ، إبراهيم (١٩٨١) ، مجلة المستقبل العربي ، عدد ١٢ ، مركز دراسات الوحدة العربية ، بيروت .
- ٤٣.شقيير ، يحيى (٢٠٠٩) ، دور الإعلام في تنفيذ الإستراتيجية الوطنية للأشخاص المعوقين ، المؤتمر الوطني حول الإستراتيجية الوطنية للأشخاص المعوقين ، ٢٣ - ٢٤ تشرين الثاني ، عمان .
- ٤٤.شكور ، جليل وديع (١٩٩٥) ، معاقون ولكن عظماء ، الدار العربية للعلوم ، بيروت .
- ٤٥.الشمري ، مشوح (٢٠٠٣) ، معوقات الخدمات للمعاقين عقليا ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الملك سعود ، الرياض .
- ٤٦.شواهين ، خير سلمان ، وآخرون (٢٠١٠) ، استراتيجيات التعامل مع ذوي الاحتياجات الخاصة ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، عمان .

٤٧. الشيباني ، عمر التومي (١٩٨٩) ، **الرعاية الثقافية للمعاقين** ، دار الكتب الوطنية ، بنغازي .
٤٨. الصائغ ، نبيل (١٩٧٠) ، **الأحكام الدستورية للبلاد العربية** ، دار الجامعة ، بيروت .
٤٩. الصقور ، محمد (٢٠٠٩) ، **أهم الانجازات التي تحققت في المرحلة الأولى للإستراتيجية الوطنية للأشخاص المعوقين ٢٠٠٧ - ٢٠٠٩** ، **المؤتمر الوطني حول الإستراتيجية الوطنية للأشخاص المعوقين** ، ٢٣ - ٢٤ تشرين الثاني ، عمان .
٥٠. الصمادي ، جميل (٢٠٠٩) ، **الأشخاص المعوقون في الأردن (تحليل الوضع)** ، **المؤتمر الوطني حول الإستراتيجية الوطنية للأشخاص المعوقين** ، ٢٣ - ٢٤ تشرين الثاني ، عمان .
٥١. صوفي ، جميل (١٩٨٩) ، **أوضاع المعوقين في المملكة العربية السعودية وبرامج الخدمات المتوفرة** ، **مؤتمر حول قدرات واحتياجات المعوقين في منطقة الإسكوا** ، ٢٠ - ٢٨ تشرين الثاني ، عمان .
٥٢. الطراونه ، محمد (٢٠٠٩) ، **آليات الرصد والتشاركية في مجال التعامل مع المعوقين ودور الجهات الرسمية والأهلية** ، **المؤتمر الوطني حول الإستراتيجية الوطنية للأشخاص المعوقين** ، ٢٣ - ٢٤ تشرين الثاني ، عمان .
٥٣. الطريقي ، محمد (٢٠٠٠) ، **استراتيجيات مقترحة للنهوض بالرعاية الاجتماعية وتأهيل المعاقين في العالمين العربي والإسلامي** ، اللجنة الاستثمارية بمجلس العالم الإسلامي للإعاقة والتأهيل ، الرياض .
٥٤. عابد ، مصطفى أحمد (٢٠٠٥) ، **موقوفات الخدمات المقدمة للمعاقين عقلياً** ، برنامج التأهيل المجتمعي ، مقدم لتجمع مؤسسات التأهيل - شمال غزة .
٥٥. عبد الجواد ، منى (٢٠٠٩) ، **مسودة المرحلة الثانية للإستراتيجية الوطنية للأشخاص**

ذوي الإعاقة ٢٠١٠ - ٢٠١٥ ، المؤتمر الوطني حول الإستراتيجية الوطنية للأشخاص ذوي الإعاقة ، ٢٣ - ٢٤ تشرين الثاني ، عمان .

٥٦. عبد الرحمن ، عبد الله (١٩٩٤) ، سياسات الرعاية الاجتماعية للمعوقين في المجتمعات النامية ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية .

٥٧. عبد الرزاق ، عمار (١٩٩٤) ، دراسة حول تربية المعوقين في البلاد العربية ، دار عمار ، عمان .

٥٨. عبد القادر ، إسماعيل (٢٠٠٣) ، معايير التأهيل المهني للمعوقين سمعياً ومدى تطبيقها في مراكز التأهيل والتشغيل المهني الحكومية للمعوقين في الأردن ومعوقات تطبيقها ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة عمان العربية ، عمان .

٥٩. عبيد ، ماجدة (٢٠٠٠) ، مقدمة في تأهيل المعاقين ، دار وائل ، عمان .

٦٠. عكور ، عبد الرؤوف (١٩٨٨) ، سياسات وإجراءات التشغيل في الخدمة المدنية الأردنية بين النظرية والتطبيق ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الأردنية ، عمان .

٦١. علي ، محمد (١٩٩٨) ، التقبل الاجتماعي لدى المراهقين الصم وضعاف السمع والعابدين ، المؤتمر القومي السابع لاتحاد هيئات رعاية الفئات الخاصة والمعوقين في الوطن العربي والقرن الحادي والعشرين ، ١٠ كانون الثاني ١٩٩٨ ، القاهرة .

٦٢. غانم ، عبدالله (١٩٨٠) ، الاستخدام الحكيم للموارد الاقتصادية من أجل تشغيل معاقين البصر ، المؤتمر العالمي لتأهيل وإدماج معاقين البصر ، ٦-١٣ أيلول ، تونس .

٦٣. غدنز ، أنتوني (٢٠٠٥) ، علم الاجتماع ، ترجمة فايز الصياغ ، ط ٤ ، المنظمة العربية للترجمة ، بيروت .

٦٤. الفاعوري ، خليل (١٩٨١) ، التخلف العقلي والرعاية الاجتماعية للمعوقين ، مطبعة التاج ، عمان .

٦٥. فهمي ، محمد (١٩٨٣) ، السلوك الاجتماعي للمعوقين : دراسة في الخدمة الاجتماعية المكتب الجامعي الحديث ، الإسكندرية .
٦٦. فياض ، منى (١٩٨١) ، اللاسوي ، مجلة الفكر العربي ، عدد ١٩ ، معهد الإنماء العربي ، بيروت .
٦٧. القرشي ، مدحت ، (٢٠٠٧) ، اقتصاديات العمل ، دار وائل ، عمان .
٦٨. قانون التربية الأمريكي للأفراد ذوي الإعاقة رقم (١٧٦-١٠١ PL) لسنة ١٩٩٠ .
٦٩. قانون حقوق الأشخاص المعوقين رقم ٣١ لسنة ٢٠٠٧ .
٧٠. قانون رعاية المعوقين الأردني رقم ١٢ لسنة ١٩٩٣ .
٧١. قانون رعاية المعوقين المؤقت رقم ٣٤ لسنة ١٩٨٩ .
٧٢. قانون العمل الأردني رقم ٨ لعام ١٩٩٦ .
٧٣. قانون الأشخاص المعوقين الأمريكي (ADA) لعام ١٩٩١ .
٧٤. القزويني ، محمد بن يزيد (١٩٧٥) ، سنن ابن ماجه ، تحقيق : محمد فؤاد عبد الباقي ، دار الفكر ، بيروت .
٧٥. القشيري ، مسلم بن الحجاج (١٩٩٢) ، صحيح مسلم ، تحقيق : محمد فؤاد عبد الباقي ، دار إحياء التراث العربي ، بيروت .
٧٦. القضاة ، مصطفى (٢٠٠٢) ، حقوق المعوقين بين الشريعة والقانون ، مؤسسة حمادة للدراسات الجامعية والنشر والتوزيع ، اربد .
٧٧. القيروتي ، ابراهيم والبسطامي ، غانم (١٩٩٥) ، مبادئ التأهيل في تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة ، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع ، أبو ظبي .
٧٨. كمال ، حنان (١٩٨٩) ، أوضاع المعوقين قدراتهم واحتياجاتهم في دولة البحرين ، مؤتمر حول قدرات واحتياجات المعوقين في منطقة الاسكوا ، ٢٠ - ٢٨ تشرين الثاني ، عمان .

٧٩. مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية (٢٠٠٩) : بالتعاون مع مؤسسة فريدريش ايبرت الالمانية ، تقرير متابعة ظروف عمل الأشخاص المعوقين في الأردن وتشغيلهم ، عمان .
٨٠. المعاينة ، خليل و القمش ، مصطفى (٢٠٠٧) ، أساسيات التأهيل المهني للمعوقين ، دار الطريق للنشر والتوزيع ، عمان .
٨١. المغلوث ، فهد حمد (١٩٩٧) ، تقويم البرامج والمشروعات الاجتماعية ، مطابع التقنية ، الرياض .
٨٢. مقابلة شخصية مع عبد الرحمن أبو ملح في جامعة البلقاء التطبيقية ، الأحد ١٤-شباط - ٢٠١٠ ، العاشرة صباحا .
٨٣. مكتب العمل الدولي (١٩٩٠) ، عمل الأشخاص المعوقين لحسابهم الخاص : تجارب من أفريقيا وآسيا ، منظمة العمل الدولية ، جنيف .
٨٤. مكتب العمل الدولي (١٩٨٣) ، التأهيل المهني ، التقرير الرابع (١) مؤتمر العمل الدولي ، الدورة (٦٩) ، منظمة العمل الدولية ، جنيف .
٨٥. مكتب العمل العربي ، حماية المعاقين : بين التشريع والتطبيق ، التقرير الختامي والتوصيات للندوة القومية ، ١٤ - ١٦ تموز ٢٠٠٩ ، منظمة العمل العربي ، القاهرة .
٨٦. أبو ملح ، عبد الرحمن (٢٠٠٤) ، التقنيات الحديثة الخاصة بالمكفوفين وضعاف البصر المستخدمة في المجال الأكاديمي ، مؤتمر تكنولوجيا المعلومات ذات العلاقة بتوظيف المكفوفين ٦-٨ أيار ٢٠٠٤ ، عمان .
٨٧. ابن منظور ، جمال الدين (١٩٨٩) ، لسان العرب ، دار الفكر ، بيروت .

٨٨.النجار ، محمد حامد (١٩٩٧) ، تقدير الذات والتوافق النفسي والاجتماعي لدى معاقى الانتفاضة جسمياً بقطاع غزة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، الجامعة الإسلامية غزة .

٨٩.ميتز ، آدم (١٩٥٧) ، الحضارة الإسلامية في القرن الرابع الهجري ، ترجمة : محمد عبد الهادي أبو ريده ، ط٢ ، بيت المغرب ، القاهرة .

٩٠.النجار، محمد حامد (١٩٨٩) ، تقدير الذات والتوافق النفسي والاجتماعي لدى معاقى الانتفاضة بقطاع غزة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، الجامعة الإسلامية ، غزة.

٩١.نصراوي ، مصطفى (١٩٨٢) ، التأهيل المهني للمعوقين ، المجلة العربية للتربية ، السنة الثانية ، عدد ١ ، منشورات المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم ، القاهرة .

٩٢.نور ، محمد عبد المنعم (١٩٧١) الخدمة الاجتماعية الطبية والتأهيل ، مكتبة القاهرة الحديثة ، القاهرة .

٩٣.هلال ، أسماء سراج الدين (٢٠٠٩) ، تأهيل المعاقين ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، عمان .

٩٤.وزارة التنمية الاجتماعية ، التقرير السنوي (١٩٨٨) ، مطابع دار الشعب ، عمان

٢٠٧ المراجع الأجنبية :

١. Block ,S ., Athens , k., and Brandenburg ,G.(٢٠٠٢).Using Performance – Based Contracts and Incentive Payments with Managed Care Increasing Supported Employment Opportunities for People Developmental Disabilities, **Journal of Vocational Rehabilitation**, ١٧(١), ١٦٥ -١٧٤ .

٢. Bowman ,G.(٢٠٠٨).**Employment Lifestyle Training : A New Approach to Vocational Rehabilitation Teacher Services** , Heldref Publications .

٣. Brodwin ,M.,Tellez , F.(٢٠٠٢).**Medical Psycho-Social and Vocational Aspects of Disability**.

٤. Greenan, James P., et al.(٢٠٠٢).Perspectives on Employing Individuals with Special Needs. **Journal of Technology Studies**. ٢٨(١) , ٢٩-٣٧.

٥. Heyer, Katharina C.(٢٠٠٢).**Rights on the Road : Disability Politics in Japan and Germany**.Unpublished Doctoral Dissertation in Political Science.University of Hawaii.

٦. Myk, Marlaine.(٢٠٠٦).**Dimensions of Disability: A Comparative Analysis of Disability Policy and Programming in Sweden, Germany and the United States**. Unpublished Master's Thesis in Sociology.University of Manitoba.Canada.

٧. Thakker, Daksha.(١٩٩٧).**Employers and the Americans with Disabilities Act : Factors Influencing Manager Adherence to the (ADA) with Special Reference to Individuals with Psychiatric Disabilities**.Unpublished Doctoral Dissertation in Social Welfare. University of Pennsylvania.

٨. Zanden, James W.Vander.(١٩٩٠).The Social Experience,N.Y.:McGraw-Hill Publishing Company.

٨. الملاحق

ملحق رقم (١)

استبانة وجهات نظر المدراء و أصحاب العمل (المشغلون) حول رضاهم الوظيفي عن تشغيل الأشخاص المعوقين والتحديات التي تواجههم في بيئة العمل

رقم الاستبانة ()
الجامعة الأردنية كلية الدراسات العليا
قسم علم الاجتماع

الأستاذة الفاضلة-الأستاذ الفاضل :

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

يقوم الباحث بإجراء دراسة حول سياسات تشغيل الأشخاص المعوقين في الأردن بين النظرية والتطبيق . ولأغراض هذه الدراسة فقد تم تصميم استبانته تهدف إلى استقصاء وجهات نظر المدراء و أصحاب العمل (المشغلون) حول رضاهم الوظيفي عن تشغيل الأشخاص المعوقين والتحديات التي تواجههم في بيئة العمل وذلك كجزء مكمل لمتطلبات نيل درجة الدكتوراه في علم الاجتماع / الجامعة الأردنية . والباحث إذ يضع بين أيديكم هذه الاستبانة ، يرجو الإجابة عن فقراتها كافة بموضوعية بوضع دائرة حول رقم الإجابة الصحيحة .

يرجى الاهتمام لما لإجاباتكم من أهمية تعتمد عليها نتائج الدراسة ، علماً بأن المعلومات التي ستدلون بها ستعامل بسرية تامة ، ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

وشكراً لحسن تعاونكم

محمد أبو ملحم

أولاً : السيرة الذاتية لأصاحب العمل :

إملاً التالي وضع دائرة حول رقم الإجابة الصحيحة :

--	--

١. العمر بسنوات الكاملة : _____

--

٢. الجنس : ١. ذكر . ٢. أنثى

٣. المؤهل التعليمي :

١. أقل ثانوية عامة

٢. ثانوية عامة

٣. دبلوم متوسط

٤. بكالوريوس

٥. دراسات عليا

٦. أخرى

--

ثانياً :معلومات خاصة بالمؤسسة :

١. ما هو مسمك الوظيفي _____

٢. كم عدد سنوات الخبرة لديك ؟ _____

٣. هل تشارك في عملية اختيار العاملين في المؤسسة ؟ ١. نعم ٢. لا

٤. كم مضي على تأسيس المؤسسة التي تعمل بها ؟ _____

٥. ما هي النشاطات التي تقوم بها المؤسسة ؟

١. الزراعة

٢. الصناعة

٣. تجارة

٤. البناء

٥. استيراد وتصدير

٦. الاتصالات

٧. التعليم

٨. النقل والتخزين

٩. الصحة و العمل الاجتماعي

١٠. نشاطات أخرى

٦. هل هذه المؤسسة :

١. قطاع حكومي ٢. قطاع خاص ٣. قطاع شبه حكومي ٤. آخر

٧. هل هناك فروع أخرى للمؤسسة ؟

١. نعم ٢. لا ٣. لا أعلم

٨. كم عدد الموظفين العاملين في المؤسسة بكافة فروعها؟ _____

١. العدد التقريبي .

٩. كم عدد الموظفين العاملين في هذه المؤسسة ؟

١. أقل من ٢٥ موظفاً

٢. ٢٥ - ٥٠

٣. أكثر من ٥٠ موظفاً

٤. العدد التقريبي

٥. لا أعلم

١٠. كم عدد الموظفين الجدد خلال السنتين الأخيرتين ٢٠٠٧ و ٢٠٠٩ ؟

١. العدد التقريبي .

--	--	--

١١. خلال السنتين السابقتين هل كان هناك وظائف شاغرة كان من الصعب ملؤها؟

١. نعم ٢. لا ٣. لا أعلم .

١٢. إذا كانت الإجابة نعم ما هو مجال هذه الوظائف ؟

.....

١٣. هل يوجد في المؤسسة إدارة للموارد البشرية ؟

١. نعم ٢. لا ٣. لا أعلم

١٤. هل تتبع المؤسسة سياسة الفرص المتكافئة ؟

١. نعم ٢. لا ٣. لا أعلم

١٥. أن كانت الإجابة نعم هل هذه سياسة موثقة ؟

١. نعم ٢. لا ٣. لا أعلم

١٦. هل تشمل هذه السياسة الأشخاص المعوقين ؟

١. نعم ٢. لا ٣. لا أعلم

١٧. إذا كانت هناك سياسة لتشغيل الأشخاص المعوقين فهل تشمل بنودها أي من التالي ؟

١. آلية التشغيل

٢. التدريب والتطوير

٣. منح الحوافز

٤. التأمين الصحي والإجازات المرضية

٥. المكافآت ونهاية المدة

٦. تقديم الأجهزة والدعم الشخصي للعاملين من الأشخاص المعوقين

٧. تعديل بيئة العمل

٨. تعديل نمط العمل

٩. تعديل عدد ساعات العمل

١٠. تقديم الخدمة الاجتماعية والنفسية

١١. توعية العاملين في المؤسسة تجاه الإعاقة

١٢. بنود أخرى

--	--

ثالثًا: تشغيل الأشخاص المعوقين

١. ما هي الطرق التي يتم من خلالها استقطاب الموظفين الجدد من المعوقين في مؤسساتكم ؟

١. ديوان الخدمة المدنية

٢. إعلانات الصحف
٣. مكاتب التشغيل
٤. وسطاء التشغيل
٥. مواقع الانترنت
٦. الإعلانات العامة على جدران المحال
٧. التوصيات الشخصية
٨. التقدم مباشرة للمؤسسة
٩. أخرى

٢. أي من التالي يمثل رأيك تجاه تشغيل الأشخاص المعوقين ؟

١. تشجيع الأشخاص المعوقين على التقدم بطلبات التشغيل
٢. ليس هناك أي قيود تجاه تشغيل الأشخاص المعوقين
٣. عدم تشغيل أي من الأشخاص المعوقين
٤. انطباعات أخرى
٥. ليس لدي أي رأي

٣. ما هي الأساليب التي تتبعها المؤسسة لتشغيل الأشخاص المعوقين ؟

١. تخصيص طلبات خاصة للمتقدمين للعمل من الأشخاص المعوقين
٢. الإعلانات التي ترحب بالأشخاص المعوقين للتقدم بالعمل
٣. التواصل مع مؤسسات التأهيل والشؤون الاجتماعية
٤. التواصل مع الجمعيات الخيرية
٥. التواصل مع المؤسسات التعليمية التي تشمل قطاعات خاصة بالتأهيل
٦. وضع الإشارة العالمية الخاصة بالأشخاص المعوقين على إعلانات التشغيل
٧. طرق أخرى
٨. ليس لدي إجابة

٥. أي من التالي يعطي مؤسستك المبررات بعدم تشغيل الأشخاص المعوقين ؟

١. افتراض أن الأشخاص المعوقين أقل إنتاجية
٢. تكاليف تعديل بيئة العمل للأشخاص المعوقين
٣. عدم قبول الأشخاص المعوقين من قبل العاملين في المؤسسة
٤. الإدارة العليا للمؤسسة لا تقدم الدعم للأشخاص المعوقين
٥. الشخص العامل من الأشخاص المعوقين يشكل عبء على زملائه الموظفين غير المعوقين .
٦. المعوق لا يستطيع القيام بكل الأعمال التي يقوم بها غير المعوق .
٧. المعوق يحتاج وقت اكبر لانجاز العمل
٨. الاعتبارات الإضافية للسلامة المهنية والصحية للمعوقين
٩. اعتبار ردود الفعل السلبية للفريق العامل تجاه الأشخاص المعوقين
١٠. ردود فعل المتعاملين مع المؤسسة تجاه الأشخاص المعوقين
١١. مبررات أخرى

١٢. ليس لدي إجابة

--	--

٦. هل تلقي المؤسسة دعماً مادياً من جهات حكومية أو خاصة يشجعك على تشغيل الأشخاص المعوقين ؟

١. نعم ٢. محتمل (بناءً على مقدار الدعم) ٣. محتمل (بناءً على نوع الإعاقة)
٤. لا ٥. لا أعلم

--

٧. هل هناك أي من الأشخاص المعوقين يعمل الآن في المؤسسة (يشمل ذلك من حصلت له الإعاقة أثناء العمل في المؤسسة) ؟

١. نعم ٢. لا ٣. لا أعلم

--

٨. إن كانت الإجابة نعم كم هو العدد ؟

١. العدد: _____

--	--

٩. ما هو مفهومك للإعاقة ؟

١٠. هل تعرف ما هي أنواع الإعاقة ؟

--

١. نعم ٢. لا

--

١١. إذا كانت الإجابة عن السؤال التاسع بنعم حدد هذه الأنواع ؟

--	--

١٢. إذا كان لديك عاملين من الأشخاص المعوقين فأأي من الوظائف التالية يشغلون ؟

١. الإدارة والإشراف ٢. قطاع مهن ٣. الدعم التقني ٤. السكرتارية ٥. خدمة العملاء
٦. إدارة ٧. المقاسم الهاتفية ٨. الأعمال المكتبية ٩. الأرشيف ١٠. مهام أخرى

--	--

رابعاً : التسهيلات و المعينات المقدمة للأشخاص المعوقين :

١. إن كان لديك عاملين من الأشخاص المعوقين فما هي الخطوات التي قامت المؤسسة باتخاذها لدعمهم ؟

١. تزويد المعوقين بالمعينات والأدوات التكيفية

٢. تعديل مكان العمل بيئياً بما يتكيف مع احتياجات المعوقين

٣. توفير وسائل النقل المناسبة لهم

٤. تحسين بيئة العمل

٥. إبداء المرونة في متطلبات العمل

٦. تعديل أنظمة المؤسسة بما يتناسب و متطلبات الأشخاص المعوقين

٧. إدراك خصوصية الأجازات و المغادرات

٨. تقديم التدريب اللازم

٩. تقديم الاستشارة و المعونة اللازمين

١٠. دمج الأشخاص المعوقين مع غيرهم من العاملين بالمؤسسة

١١. خطوات أخرى

١٢. لا شيء مما ذكر

٢. هل التعديلات أو الدعم التي تقدمها المؤسسة للأشخاص المعوقين تسبب بإضافة اعباء مادية مباشرة على كاهل المؤسسة ؟

١. نعم ٢. لا ٣. لا أعلم

٣. هل أدى وجود عاملين من الأشخاص المعوقين إلى أعباء غير مباشرة على كاهل المؤسسة ؟

١. نقص في الإنتاجية

٢. فقد العلاقة مع الزبائن

٣. أثرت على العلاقات بين الموظفين

٤. زيادة في الأعباء على الموظفين الآخرين

٥. زيادة في الأعباء على الإداريين والمشرفين

٦. مشاكل أخرى

٧. لم تؤد إلى أي أعباء إضافية

٤. عند قيام المؤسسة بتقديم الدعم وإجراء التعديلات التي تنتاسب مع الأشخاص المعوقين هل تلقت المؤسسة اي مساعدة من

جهات أخرى في مجال الدعم المعلوماتي والتقني ؟

١. نعم ٢. لا ٣. لا أعلم

٥. هل اشتملت هذه المساعدات على معونات مادية ؟

١. نعم ٢. لا ٣. لا أعلم

خامساً : جدوى تشغيل الأشخاص المعوقين :

١. إن كان في المؤسسة عاملين من الأشخاص المعوقين ، هل وجودهم له فؤاد تعود على المؤسسة ؟

١. نعم ٢. لا ٣. لا أعلم

٢. إن لم يكن هناك عاملون من الأشخاص المعوقين ، هل تعتقد أن تشغيلهم يعود بالفائدة على المؤسسة ؟

١. نعم ٢. لا ٣. لا أعلم

٣. ما هي الفوائد التي تعود على المؤسسة من تشغيل الأشخاص المعوقين ؟

١. تحسين الأداء التقني والفني للعاملين في دائرة التشغيل

٢. تحسين سياسة التشغيل

٣. تحسين نمط العمل والانضباطية

٤. تعزيز أخلاقيات المهنة لدى العاملين

٥. تحسين صورة المؤسسة أمام المتعاملين معها

٦. تحسين البنية التحتية للمؤسسة

٧. توسيع قاعدة المتعاملين مع المؤسسة

٨. فوائد أخرى

٩. لا شيء مما ذكر

٤. هل كان للعاملين الذين أصيبوا أثناء العمل أية فوائد عادت على المؤسسة؟

١. نعم ٢. لا ٣. لا أعلم

٥. هل تعتقد أن الإبقاء على أي موظف قد يصاب بإعاقة أثناء العمل يكون له عائد بالفائدة على المؤسسة ؟

١. نعم ٢. لا ٣. لا أعلم

٦. هل ترى أن تشغيل الأشخاص المعوقين لدى المؤسسة أدى إلى سلبيات أثرت عليها ؟

١. نعم ٢. لا ٣. لا أعلم

٧. بناءً على ما سبق إن كانت الإجابة نعم فما هي هذه السلبيات؟

١. نقص في الإنتاجية

٢. النمط السلوكي وقلة المرونة لدى الأشخاص المعوقين

٣. كثرة الغياب والإجازات المرضية

٤. التكاليف الباهظة لتعديل بيئة العمل

٥. زيادة المخاطر المهنية للأشخاص المعوقين

٦. السلوكيات السلبية وردود الفعل تجاه العاملين من الأشخاص المعوقين

٧. ردود الفعل السلبية من قبل المتعاملين مع المؤسسة

٨. سلبيات أخرى

سادساً: الدعم المهني والمعلوماتي

١. هل سبق أن تلقيت أي دعم معلوماتي أو تقني بخصوص تشغيل الأشخاص المعوقين ؟

١. نعم ٢. لا

٢. إذا كانت إجابتك عن السؤال السابق نعم ، فهل كان الدعم يشمل أي مما يلي :

١. بيان أن المؤسسة تقع تحت طائلة المسألة في حال وجود التمييز ضد الأشخاص المعوقين

٢. تقديم الدعم المعلوماتي والمشورة إزاء إجراء التعديلات المناسبة لتسهيل تشغيل الأشخاص المعوقين

٣. تقديم الدعم والمشورة لكيفية احتواء مَنْ أصيب بإعاقة أثناء عمله في المؤسسة

٤. تقديم الدورات التدريبية والتوعوية حول الإعاقة للعاملين في المؤسسة

٥. اطلاع المؤسسة على التجارب الناجحة للمؤسسات الأخرى في تشغيل و احتواء الأشخاص المعوقين

٦. أية بنود أخرى

٣. ما هي الجهات التي تلقت منها المؤسسة هذا الدعم ؟

ضع إشارة إزاء ما يناسبك:

١. المؤسسات التعليمية
٢. وزارة التنمية الاجتماعية
٣. المراجع والكتب التي تختص بالإعاقة
٤. المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين
٥. مؤسسات المجتمع المدني
٦. وسائل الإعلان المختلفة
٧. الجمعيات والمؤسسات الخيرية
٨. القطاع التطوعي
٩. منظمات حقوق الإنسان
١٠. شبكات التشغيل المحلية
١١. جهات أخرى

--	--

٤. ما مستوى الفائدة التي حصلت عليها المؤسسة من خلال هذه الجهات بما يتعلق بالدعم المعلوماتي والتقني؟

١. مفيد جداً
٢. مفيد إلى حد ما
٣. قليل الفائدة
٤. ليس مفيد على الإطلاق
٥. لا اعلم

سابعاً: ما يتعلق بالقوانين والتشريعات الأردنية الخاصة بتشغيل الأشخاص المعوقين

١. هل لديك أية معرفة بالإستراتيجية الوطنية للأشخاص ذوي الإعاقة ؟
١. نعم
٢. لا

٢. هل لديك معرفة بقانون حقوق الأشخاص المعوقين رقم ٣١ لسنة ٢٠٠٧؟
١. نعم
٢. لا

٣. إن كانت الإجابة نعم فما أهم بنود هذا القانون من وجهة نظرك ؟

٤. هل لديك تواصل مع الجهات المعنية بهذا القانون؟
١. نعم
٢. لا

٥. إن كانت الإجابة نعم سمّ هذه الجهات ؟

٦. هل كان هناك دور لهذه الجهات في تشغيل أي من الأشخاص المعوقين؟

١. نعم ٢. لا

٧. بناءً على السؤال الخامس ما نوع الإعاقة لدى من تم تشغيلهم في المؤسسة؟

١. بصرية ٢. سمعية ٣. حركية ٤. عقلية
٥. متعددة ٦. الأمراض المزمنة

٨. ما مدى رضا المؤسسة تجاه من يعمل حالياً لديها من الأشخاص المعوقين؟

١. تماماً ٢. إلى حد ما ٣. مزعج قليلاً ٤. مزعج جداً

٩. إن كنت غير راضٍ عن تشغيل الأشخاص المعوقين اذكر الأسباب؟

١٠. هل التزمت المؤسسة بالنسبة المحددة (الكوتا) الواردة في قانون حقوق الأشخاص المعوقين رقم ٣١ لسنة ٢٠٠٧ لتشغيل الأشخاص المعوقين؟

١. نعم ٢. لا ٣. لا أعلم

١١. هل تتضمن سياسات المؤسسة تطبيقاً لبنود القانون السابق؟

١. نعم ٢. لا ٣. لا أعلم

١٢. ما هي نسبة فرص العمل المتاحة للأشخاص المعوقين لدى المؤسسة؟

١. ٠% ٢. ١-٥% ٣. ٥-١٠% ٤. ١٠-١٥%

٥. ١٥-٢٠% ٦. أكثر من ذلك

وشاركوا لكم حسن التعاون

ملحق رقم (٢)

استبانة نسبة تشغيل الأشخاص المعوقين في الأردن منذ عام ٢٠٠٧ - ٢٠٠٩ ومعرفة
وجهات نظرهم حول الأبعاد النفسية والاجتماعية لتشغيلهم

رقم الاستبانة ()
الجامعة الأردنية كلية الدراسات العليا
قسم علم الاجتماع

الأستاذة الفاضلة-الأستاذ الفاضل :

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

يقوم الباحث بإجراء دراسة حول سياسات تشغيل الأشخاص المعوقين في الأردن بين النظرية والتطبيق . ولأغراض هذه الدراسة فقد تم تصميم استبانته تهدف إلى استقصاء نسبة تشغيل الأشخاص المعوقين في الأردن منذ عام ٢٠٠٧ - ٢٠٠٩ ومعرفة وجهات نظرهم حول الأبعاد النفسية والاجتماعية لتشغيلهم وذلك كجزء مكمّل لمتطلبات نيل درجة الدكتوراه في علم الاجتماع / الجامعة الأردنية.

والباحث إذ يضع بين أيديكم هذه الاستبانة ، يرجو الاهتمام والإجابة عن فقراتها كافة بموضوعية لما لإجاباتكم من أهمية تعتمد عليها نتائج الدراسة. علماً بأن المعلومات التي ستدولون بها ستعامل بسرية تامة، ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

شاكرين لكم حسن تعاونكم .

الباحث: محمد أبو ملحم

أولاً : البيانات الشخصية

لطفاً ضع دائرة حول رقم الإجابة الصحيحة.

١.إسم المؤسسة التي تعمل بها: _____

١.الجنس:

١. ذكر .
٢. أنثى

٢.العمر بالسنوات الكاملة : _____

٣.المؤهل التعليمي :

١. أمي .
٢.ابتدائي .
٣.إعدادي .
٤.ثانوي .
٥.دبلوم متوسط .

٦.بكالوريوس .
٧.دراسات عليا .

٤.الحالة الزوجية :

١. أعزب .
٢.متزوج .
٣.مطلق .
٤.أرمل .

٥. المحافظة:

١.أربد .
٢.المفرق .
٣.عجلون .
٤. جرش .
٥. عمان .
٦. الزرقاء .

٧. البلقاء .
٨. مادبا .
٩. الكرك .
١٠. الطفيلة .
١١. معان .
١٢. العقبة .

٦. نوع الإعاقة :

١. بصرية.

٢.سمعية.

٣.حركية .

٤.عقلية.

٥.متعددة.

٦.أمراض مزمنة

٧. درجة الإعاقة :

١.بسيطة . ٢.متوسطة . ٣.شديدة . ٤. شديدة جدا .

٨. جهة التشغيل :

١. ديوان الخدمة المدنية.

٢.وزارة التنمية الاجتماعية.

٣ . المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين.

٤. وزارة العمل / مؤسسة التدريب المهني.

٥. الإعلانات.

٦. مكاتب التشغيل.

٧.التوصيات الشخصية.

٨. التقدم مباشرة للمؤسسة .

٩. طبيعة العمل :

١. الإدارة والإشراف.

٢. قطاع مهن.

٣. الدعم التقني

٤. المقاسم الهاتفية.

٥. خدمة العملاء.

٦.إدارة الإنتاج.

٧.السكرتارية.

٨.الإعمال المكتبية.

٩. الأرشيف.

١٠.مهام أخرى أذكرها

١٠.نشاط المؤسسة الاقتصادي :

١. الزراعة.

٢.الصناعة.

٣.تجارة.

٤. البناء.

٥. الاستيراد والتصدير

٦. الصحة و العمل الاجتماعي

٧.التعليم.

٨. النقل والتخزين .

٩. الاتصالات

١٠. نشاطات أخرى

--	--

١١. مستوى الدخل :

١. اقل من ١٥٠ دينار

٢. ١٥٠-٢٤٩ .

٣. ٢٥٠-٣٤٩ .

٤. ٣٥٠-٤٤٩ .

٥. ٤٥٠-٥٤٩ .

٦. ٥٠٠ دينار فأكثر .

--	--	--	--

١٢. ما نوع النشاط الذي تشارك فيه بمؤسستك؟

٥. تعليمي

٤. اقتصادي

٣. ترفيهي

٢. اجتماعي

١. فني

٦. غير ذلك (حدد)

--

....

ثانيا : محور تشغيل الأشخاص المعوقين :

الرجاء وضع علامة (√) في المكان الذي يعبر عن وجهة نظرك.

الرقم	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
١.	أشجع الأشخاص المعوقين على التقدم بطلبات التشغيل					
٢.	اتفق مع تخصيص طلبات خاصة للمتقدمين للعمل من الأشخاص المعوقين					
٣.	مكنني التأهيل المناسب من مهارة البحث عن العمل وتقديم الطلب والمقابلة					
٤.	لم اشعر بتميز عن غيري عند تقديمي بطلب التشغيل					
٥.	لم توجه لي تعابير قاسية عند تقديم طلب التشغيل					
٦.	تم تقدير كفاعتي وقدرتي عند تقديم طلب التشغيل					
٧.	يرتبط تشغيلي بالتأهيل والتدريب الذي تلقيناه					
٨.	لا يوجد تخوف لدى أصحاب العمل من تشغيل المعوقين فيما يتعلق بالإنتاجية					
٩.	لم أواجه معارضة من العاملين الآخرين لتخوفهم من قلة إنتاجيتي					
١٠.	لا يتخوف زملائي في العمل من مرضي أو إعاقتي					
١١.	يؤمن المجتمع بضرورة تشغيلي وقدرتي على العمل والإنتاج					
١٢.	يوفر التشغيل لي الحماية أكثر من الإعانات والتعويضات					
١٣.	ألقى أجراً مساوياً لأجور زملائي غير المعوقين الذين يقومون بعمل مشابه					
١٤.	أتمتع بفرص تنافسية متساوية مع زملائي في العمل					

الرقم	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة
٨.	تميل القوانين والتشريعات إلى الكم وتهمل الكيف فيما يتعلق بتشغيل المعوقين					
٩.	تعتبر القوانين والتشريعات الخاصة بالمعوقين نظرية وغير مطبقة واقعياً					
١٠.	امك القدرة للدفاع عن حقي في العمل					
١١.	أرى أن ردود فعل المتعاملين مع المؤسسة تجاه الأشخاص المعوقين ايجابية					

رابعا: محور التسهيلات و المعينات المقدمة للأشخاص المعوقين

الرقم	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة
١.	يعتدل أصحاب العمل أنظمة المؤسسة بما يتلاءم مع متطلبات الأشخاص المعوقين العاملين فيها					
٢.	يقدم لي الزملاء الأستشاره و المعونة اللازمة عند الطلب					
٣.	استطيع التنقل من وإلى مكان العمل بوسائط نقل مناسبة					
٤.	تعتبر بيئة العمل ملائمة ومكيفة بما يتلاءم مع احتياجاتي					
٥.	تقدم لي التسهيلات والمعينات اللازمة التي تساعدني على التكيف في عملي					
٦.	يدرك مديري في العمل ويفهم احتياجاتي					
٧.	يدرك زملائي في العمل ويفهمون احتياجاتي					
٨.	يناسب مكان عملي مكان سكني					
٩.	أعاني من زيادة التعرض للمخاطر المهنية أكثر من غيري					
١٠.	أطور المهارات والقدرات الجسمية التي تلائم مهنتي					
١١.	أتمتع بخصوصية الأجازات و المغادرات نتيجة إعاقتي					
١٢.	لا يؤدي وجود عاملين من الأشخاص المعوقين إلى أعباء إضافية على كاهل المؤسسة					

خامسا : محور الدعم المهني والمعلومات :

الرقم	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة
١.	أنتقى في مكان عملي دعماً مهنيًا ومعلوماتيًا باستمرار					
٢.	تقوم المؤسسة باستشارة العاملين فيها من الأشخاص المعوقين عند إجراء التعديلات الخاصة لتسهيل عملهم					

معارض بشدة	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة	العبارة	الرقم
					تقدم المؤسسة الدعم اللازم لدمج من أصيب بإعاقة أثناء العمل	.٣
					تقدم المؤسسة التوعية اللازمة حول الإعاقة للعاملين فيها	.٤
					يتناسب التدريب والتأهيل الذي تلقته واحتياجات سوق العمل	.٥
					أنلقى المتابعة والتدريب بشكل دوري ومناسب	.٦
					يتناسب عملي مع ميولي واستعداداتي	.٧
					املك القدرة والكفاءة للمحافظة على عملي والنجاح فيه	.٨
					لا أعاني من سلوكيات سلبية من قبل زملائي في العمل	.٩
					لا أعاني من سلوكيات سلبية من قبل المتعاملين مع المؤسسة	.١٠
					أمتلك المهارات والقدرات الجسمية التي تلائم متطلبات مهنتي	.١١
					أستطيع تطوير ذاتي مهنيًا بما يتناسب مع حاجاتي وقدراتي	.١٢

ملحق رقم (٣)
كتاب من الجامعة الأردنية إلى المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين



الرقم: ٢٢/٣/٧
التاريخ: ٢٠١٠/٣/٣

كلية الآداب
Faculty of Arts
قسم علم الاجتماع
Department of Sociology

السادة المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين

تحية طيبة، وبعد ،،،


أن الطالب محمد حسني أحمد أبو ملحم ورقمه الجامعي (٩٠٦٠٣٥٧) في قسم علم الاجتماع / كلية الآداب الجامعة الأردنية يقوم بإعداد أطروحة الدكتوراة والتي بعنوان " سياسات تشغيل الأشخاص المعوقين في الأردن بين النظرية والتطبيق " .

وحيث أننا نعهد بكم الاستعداد الكامل لمؤازرة الجامعة وكلياتها وطلبتها في كل ما يعود بالنفع والخير على الوطن والمجتمع .

نرجو التفضل بتقديم التسهيلات الممكنة للطالب المذكور علما بأن أية معلومات يحصل عليها ستكون موضع ثقة وكرمان بحيث لن تناقش الا بشكل عام مجرد وفي المحيط الأكاديمي فقط .

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام ،،،،،

رئيس قسم علم الاجتماع


(د. هاني ساري)



ملحق رقم (٤)
كتاب من الجامعة الأردنية إلى وزارة التنمية الاجتماعية



الرقم: ٢٢/٣/٧
التاريخ: ٢٠١٠/٣/٣

كلية الآداب
Faculty of Arts
قسم علم الاجتماع
Department of Sociology

معالي السيده وزيرة التنمية الاجتماعية المحترمة

تحية طيبة، وبعد ،،،

أن الطالب محمد حسني أحمد أبو ملحم ورقمه الجامعي (٩٠٦٠٣٥٧) في قسم علم الاجتماع / كلية الآداب الجامعة الأردنية يقوم بإعداد أطروحة الدكتوراة والتي بعنوان " سياسات تشغيل الأشخاص المعوقين في الأردن بين النظرية والتطبيق " .

وحيث أننا نعهد بكم الاستعداد الكامل لمؤازرة الجامعة وكلياتها وطلبتها في كل ما يعود بالنفع والخير على الوطن والمجتمع .

نرجو التفضل بتقديم التسهيلات الممكنة للطالب المذكور علما بأن أية معلومات يحصل عليها ستكون موضع ثقة وكرمان بحيث لن تناقش الا بشكل عام مجرد وفي المحيط الأكاديمي فقط .

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام ،،،،،

رئيس قسم علم الاجتماع

(أ.د. حلمي ساري)



ملحق رقم (٥)
كتاب من الجامعة الأردنية إلى ديوان الخدمة المدنية



الرقم: ٢٢/٣/٧
التاريخ: ٢٠١٠/٣/٣

كلية الآداب
Faculty of Arts
قسم علم الاجتماع
Department of Sociology

السيد رئيس ديوان الخدمة المدنية المحترم

تحية طيبة، وبعد ،،،


أن الطالب محمد حسني أحمد أبو ملحم ورقمه الجامعي (٩٠٦٠٣٥٧) في قسم علم الاجتماع / كلية الآداب الجامعة الأردنية يقوم بإعداد أطروحة الدكتوراة والتي بعنوان "سياسات تشغيل الأشخاص المعوقين في الأردن بين النظرية والتطبيق".

وحيث أننا نعهد بكم الاستعداد الكامل لمؤازرة الجامعة وكلياتها وطلبتها في كل ما يعود بالنفع والخير على الوطن والمجتمع .

نرجو التفضل بتقديم التسهيلات الممكنة للطالب المذكور علما بأن أية معلومات يحصل عليها ستكون موضع ثقة وكنمان بحيث لن تناقش الا بشكل عام مجرد وفي المحيط الاكاديمي فقط .

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام ،،،،،

رئيس قسم علم الاجتماع


(أ.د. حلمي ساري)



ملحق رقم (٦)
كتاب من الجامعة الأردنية إلى وزارة العمل



الرقم: ٢٢/٣/٧
التاريخ: ٢٠١٠/٣/٣

كلية الآداب
Faculty of Arts
قسم علم الاجتماع
Department of Sociology

معالي السيد وزير العمل المحترم

تحية طيبة، وبعد ،،،


أن الطالب محمد حسني أحمد أبو ملحم ورقمه الجامعي (٩٠٦٠٣٥٧) في قسم علم الاجتماع / كلية الآداب الجامعة الأردنية يقوم بإعداد أطروحة الدكتوراة والتي بعنوان " سياسات تشغيل الأشخاص المعوقين في الأردن بين النظرية والتطبيق " .

وحيث أننا نعهد بكم الاستعداد الكامل لموازة الجامعة وكلياتها وطلبتها في كل ما يعود بالنفع والخير على الوطن والمجتمع .

نرجو التفضل بتقديم التسهيلات الممكنة للطالب المذكور علما بأن أية معلومات يحصل عليها ستكون موضع ثقة وكنمان بحيث لن تناقش الا بشكل عام مجرد وفي المحيط الاكاديمي فقط .

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام ،،،،،

رئيس قسم علم الاجتماع


(د. د. حلمي ساري)



ملحق رقم (٧)
كتاب من وزارة العمل إلى مدراء التشغيل ومدراء عمل المديریات في المحافظات



وزارة العمل

٢١٥٣/٩٩/ف

الرقم ٢٠١٠/٠٣/٢٢

التاريخ

الموافق

السيد مدير التشغيل ...
السيد مدير العمل...

تحية طيبة وبعد ،،

ارفق طيا نسخة من كتاب رئيس الجامعة الاردنية رقم 22/3/7 تاريخ 2010/3/3 المتضمن بتقديم التسهيلات الممكنة للطالب محمد حسني للحصول على المعلومات المتعلقة بتشغيل الاشخاص ذوي الاعاقة .

يرجى العمل على تقديم العون والمساعدة الممكنة

واقبلوا الاحترام

وزير العمل
د. ابراهيم العموش



المملكة الأردنية الهاشمية

هاتف: ٢٢٦ ٥٨٠ ٢٢٦٦٦٦ فاكس: ٥٨٥٥٠٧٢ - ٥٨٥٥١٠٣ ٥٨٥٥١٠٣ ص ب ٨١٦ عمان ١١١٢١ الأردن. الموقع الإلكتروني: www.mol.gov.jo

ملحق رقم (٨)
كتاب من الجامعة الأردنية لمن يهمله الأمر



الرقم: ٢٢/٣/٧
التاريخ: ٢٠١٠/٣/٣

كلية الآداب
Faculty of Arts
قسم علم الاجتماع
Department of Sociology

لـ من يهـمـه الأـمـر

تحية طيبة، وبعد ،،،

إن الطالب محمد حسني أحمد أبو ملحم ورقمه الجامعي (٩٠٦٠٣٥٧) في قسم علم الاجتماع / كلية الآداب الجامعة الأردنية يقوم بإعداد أطروحة الدكتوراة والتي بعنوان " سياسات تشغيل الأشخاص المعوقين في الأردن بين النظرية والتطبيق " .

وحيث أننا نعهد بكم الاستعداد الكامل لموازة الجامعة وكلياتها وطلبتها في كل ما يعود بالنفع والخير على الوطن والمجتمع .

نرجو التفضل بتقديم التسهيلات الممكنة للطالب المذكور علما بأن أية معلومات يحصل عليها ستكون موضع ثقة وكنمان بحيث لن تناقش الا بشكل عام مجرد وفي المحيط الاكاديمي فقط .

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام ،،،،،

رئيس قسم علم الاجتماع

(د. د. حلمي ساري)



EMPLOYMENT POLICIES FOR PEOPLE WITH DISABILITIES IN JORDAN BETWEEN THEORY AND PRACTICE

**By
Mohammad Husni Abu-Melhim**

**Supervisor
Dr.Mohammad Ahmad Al-Arabi**

ABSTRACT

This study aimed to discuss the employment policies for people with disabilities in Jordan through exploring the relevant laws and legislations and the extent to which the institutions comply with such laws. It also aimed to explore the most important barriers facing employment and the role of the government in encouraging employers compared to other employment policies practised in some Arab and Western countries.

To achieve the goals of this study, the descriptive methodology was implemented through a social survey using two questionnaires designed specially for this purpose and through consulting previous theoretical and practical studies.

The study population consists of ٦١٢ disabled people whose ages range between ١٥ and ٦٤ years employed during the period from ٢٠٠٧ to ٢٠٠٩ in addition to the population of employers which consists of ١١٣.

The study revealed that employers had a comprehensive knowledge regarding laws and legislations related to the employment of people with disabilities, and that disabled people were very capable of defending their rights. It also showed that institutions did not entirely comply with laws and legislations, and that the highest percentage of employment for people with disabilities occurred through the Civil

Service Bureau. The study also revealed that governmental institutions were the top recruiter for people with disabilities, and that there were more male employees than females. It also showed that the Northern region had the largest number of employees followed by the mid region which was followed by the Southern region with the exception of Amman. The study also showed that people with physical disabilities enjoyed the largest number of employees while people with mental disabilities were the least employed. It also showed that the Higher Council for the Affairs of Persons with Disabilities was the top supporter for institutions that employed the disabled. Finally, the study revealed that employment policies practised in the Arab and Western countries varied greatly, and that employment policies in the Arab countries concentrate on comprehensive rehabilitation while Arab legislations agree that they should be granted that right. In addition, it showed that Jordan does not have consistent standards to be implemented at the centers for employment and rehabilitation, and that activating public Jordanian legislations is not in the best interest of the disabled.

Based on the results of the study, the researcher recommends that the Higher Council remains the credited and authorized entity to co-ordinate between all entities dealing with the affairs of the disabled, and emphasizes the need to conduct a comprehensive survey for people with disabilities to enable the council to establish a data bank. The researcher also recommends that related institutions serving the disabled be supplied with the needed adaptive technology, and that their staff be provided with adequate training. Furthermore, the researcher recommends that the ١٩٩٦ Labor Law number ٨ be amended to be consistent with ٢٠٠٧ Law concerning the Rights of People with Disabilities number ٣١ with regard to the employment quota, in addition to activating the role of the media in

fostering awareness regarding their affairs. The researcher also recommends that exchange of knowledge and experience with other countries be encouraged, and that all people with disabilities be covered by social security and health insurance.