

تقييم أوضاع العمال ذوي الإعاقة في مصانع الألبسة الأردنية

المقدمة

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

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

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

توضح الدراسة التالية نتائج البحث الذي أجراه مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية لبرنامج عمل أفضل في الأردن حول الوصول إلى سوق العمل وظروف عمل الأشخاص ذوي الإعاقة في قطاع مصانع الألبسة الجاهزة الأردني. يعتمد هذا البحث على منهجية دراسة متنوعة الأساليب، تتكون من مراجعة مكتبية للأدبيات المتاحة والبيانات الموجودة وجمع البيانات النوعية، ومن أجل جمع البيانات الأولية، نفذت ثلاث عمليات محددة لجمع البيانات:

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

أجريت مجموعات النقاش المركزة والزيارات الميدانية بين اثني عشر مصنعاً في ثلاث مناطق صناعية في الضليل وسحاب وإربد

الناتج الرئيسية

النتيجة الرئيسية من هذه الدراسة هو أن التطورات والضمانات القانونية - بما في ذلك التصديق على العديد من الاتفاقيات الدولية لحقوق العمال والأشخاص ذوي الإعاقة - كانت حاسمة للنهوض بحقوق الإنسان في الأردن، وبشكل خاص، يتضمن قانون العمل الأردني والدستور الأردني واتفاقية المفاوضة الجماعية أحكاماً مهمة لإدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل بعامة وفي قطاع الألبسة الأردني بخاصة.

ورغم أن معظم المصانع تمثل للحصص القانونية لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في مصانعها، فقد وجدت هذه الدراسة أنه ومع ذلك، لا يمكن للتشريعات معالجة سوى جزء من المشكلة، بالإضافة إلى التحسينات المتعلقة باستيعاب الأشخاص ذوي الإعاقة، إذ يمكن إجراء تحسينات بالبنية التحتية للمصانع.

ويمكن أن يسهم نقل المعلومات المهمة إلى العمال من ذوي الإعاقة، فضلاً عن إدراجهم في القرارات المهمة على مستوى المصنع، في تحسين أوضاعهم في هذا القطاع، ويبدو أن الافتقار إلى النظم القائمة لنقل المعلومات الرئيسية بوضوح عن حقوق العمال والعقود، وآليات الشكاوى والإبلاغ، والوصول إلى منظمات المجتمع المدني، والنقابة العمالية، وبخاصة العمال ذوي الإعاقة الحسية، يعيق الدمج الحقيقي للعمال في هذا القطاع.

وأخيراً، يمكن معالجة الاعتراف بقدرات الأشخاص ذوي الإعاقة كعمال قيّمين على نحو أفضل.

كما أن تحسين البنية التحتية هو عامل حاسم وأساسي للأشخاص ذوي الإعاقات المختلفة للدخول إلى سوق العمل في القطاع، وتحديدًا، فإن وسائل النقل التي يمكن الوصول من خلالها إلى المصانع كانت مهمة للعمال ذوي الإعاقات الحركية والإعاقات الحسية. وفي المصانع التي يتوافر فيها هذا النوع من النقل، كان العمال ذوو الإعاقة قادرين على الانضمام إلى قوة العمل بشكل أكبر، وهو ما لم يكن ممكناً لولا وجودها.

والواقع أن إمكانية الوصول والتنقل كانا من التحديات الرئيسية التي أشار إليها العمال ذوو الإعاقة في سياق مجموعات النقاش المركزة داخل المصانع وخارجها.

الوصول إلى العمل

بعض القيود الأكثر شيوعاً التي يواجهها الأشخاص ذوو الإعاقة الذين يعملون (أو يبحثون عن عمل) في قطاع الألبسة الأردني تشمل عدم الوصول إلى المعلومات، وعدم كفاية عمليات التوظيف أو التمييز في ممارسات التوظيف، ومحدودية الوصول إلى التدريب، وانخفاض الأجور. وكما ذكر أحد الخبراء: «يكافح الأشخاص ذوو الإعاقة، والنساء بخاصة، من أجل تأمين فرص العمل»¹.

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

يلعب المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة دوراً مهماً في تزويد الأشخاص ذوي الإعاقة بالمساعدة والدعم اللازمين لتأمين فرص العمل، ومع ذلك، يرغب العاملون في مجموعات النقاش المركزة في أن يكون للمجلس دور أكثر نشاطاً في تبادل المعلومات بين الأشخاص ذوي الإعاقة الباحثين عن عمل وشركات التوظيف، كما دعا

1 أحد المشاركين في المقابلات المعمقة/ ممثل عن منظمات المجتمع المدني

2 أحد المشاركين في المقابلات المعمقة/ ممثل عن منظمات المجتمع المدني

أحد أعضاء منظمات المجتمع المدني² المعنيين إلى تحسين الجهود بين المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة والمصانع وغيرها من منظمات المجتمع المدني، وشدد ممثل عن المجلس على أهمية تضافر جهود أصحاب المصلحة المعنيين³. وفي الوقت ذاته، ذكرت إدارات المصانع أيضا أنه من الصعب في بعض الأحيان توظيف العمال ذوي الإعاقة بسبب عدم إمكانية الوصول إلى العمال المحتملين.

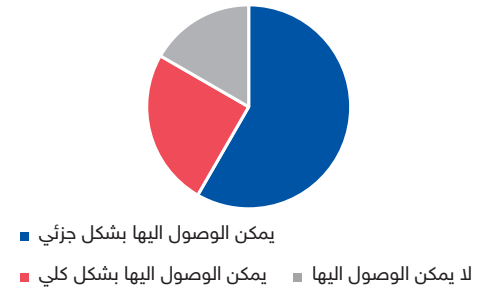
ومع ذلك، ذكر العمال أيضا تحديات وانتهاكات عند توقيع عقودهم، حيث ذكر عدد كبير من العمال أنهم لا يعرفون المحتويات الكاملة لعقود العمل وحقوق العمل بسبب الإعاقات الحسية، ولاحظ العمال المكفوفون وضعاف البصر أن العقود لا تقدم بطريقة بريـل وأن العقود لا تُتلا عليهم دائما بالكامل⁴. وقال عامل من ذوي الإعاقة البصرية: «قالوا إنهم سيقراون العقد لي، لكنهم لم يفعلوا ذلك أبدا»⁵.

البنية التحتية التي يمكن الوصول إليها سبب جذب للعمال ذوي الإعاقة في قطاع الألبسة

الشكل رقم (1): توزيع المصانع بحسب مدى تهيئتها للأشخاص ذوي الإعاقة

تبيّن أن وجود بنية تحتية يمكن الوصول إليها لتسهيل التنقل من وإلى العمل كان عاملا رئيسيا وحافزا للأشخاص ذوي الإعاقة للانضمام إلى مصانع الألبسة، وكشفت عمليات الرصد التي أجراها الفريق البحثي على المواقع؛ أن سبعة مصانع لم يكن بالإمكان الوصول إليها إلا جزئيا للأشخاص ذوي الإعاقة، في حين اعتُبرت ثلاثة مصانع في موقع مناسب ويمكن الوصول إليها، ولم يضمن المصنعان المتبقيان ظروف وصول مناسبة للأشخاص ذوي الإعاقة.

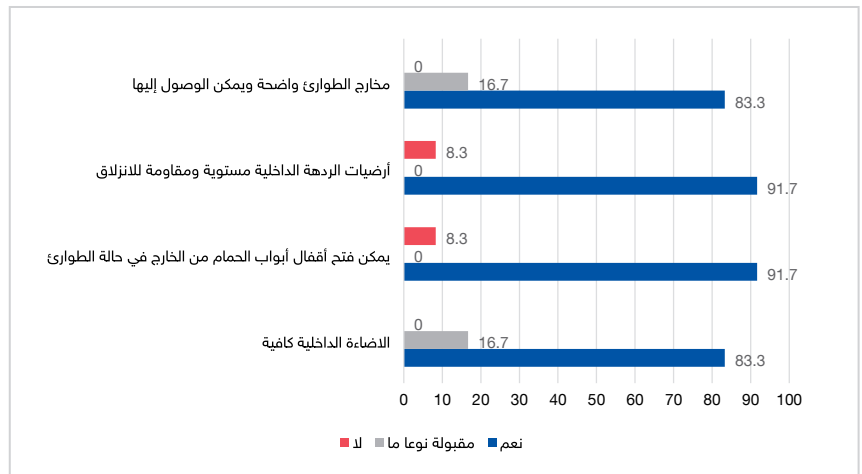
توزيع المصانع بحسب مدى تهيئتها للأشخاص ذوي الإعاقة



كما أشار أحد ممثلي المجتمع المدني إلى أن هناك حاجة ملحة لتكييف التصميم الداخلي للمبنى مع احتياجات الأشخاص ذوي الإعاقة، وكذلك فيما يتعلق بسلامة العمال ذوي الإعاقة الذين قد لا يكونون قادرين على تقييم حالة الطوارئ أو الإخلاء⁶، ومع ذلك، في معظم الحالات، كانت مخارج الطوارئ موجودة وموسومة بوضوح ويمكن الوصول إليها للأشخاص ذوي الإعاقات الحركية، على الرغم من أن العمال ضعاف البصر والسمع لم يتم تضمينهم بالضرورة عند تصميم المباني للحالات الطارئة.

الشكل رقم (2): التصميم الداخلي لأرضيات المصانع

ترتبط سلامة العمال بإعداد أرضيات المصنع، حيث لم يقدّم نصف المصانع في مجتمع الدراسة لافتات وتعليمات كافية للأشخاص ذوي الإعاقة، بما في ذلك أرقام الطوارئ، في حين لم تقدم أربعة مصانع سوى لافتات ومعلومات طوارئ كافية إلى حد ما بغض النظر عن وضع علامات على مخارج الطوارئ.



3 أحد المشاركين في المقابلات المعمقة/ ممثل عن المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة

4 أحد المشاركين في جلسة النقاش رقم 4

5 أحد المشاركين في جلسة النقاش رقم 4

6 أحد المشاركين في المقابلات المعمقة/ ممثل عن منظمات المجتمع المدني

أبلغ العمال ذوو الإعاقات الحركية⁷ عن تحديات تتعلق بالوصول إلى الكافيتريات، وبخاصة في المصانع الكبيرة، حيث تقع معظم كافيتريات المصانع في الطوابق العليا، ومع عدم وجود مصاعد، اضطر العمال ذوو القدرة المحدودة على الحركة إلى طلب الطعام من خارج الشركة وعلى نفقتهم الخاصة، في حين لم يسمح للآخرين بإحضار طعامهم من المنزل أو لم يتمكنوا من تبريده لعدم وجود ثلاجات⁸، ونتيجة لهذه الظروف، اختار بعض العمال عدم أخذ فترات راحة أو تناول الطعام أثناء استراحات الغداء.⁹

عدم وجود المرافق المناسبة وتوفير الاحتياجات ونقص نظم الدعم

من القضايا الأخرى التي تم تحديدها خلال الزيارات الميدانية عدم ملاءمة ارتفاع الكراسي وعدم قابليتها للتعديل، وعدم وجود علامات وتحذيرات مقروءة بشكل كاف للعمال ذوي الإعاقات الحسية في أقل بقليل من نصف المصانع، بما نسبته (66.7%) من المصانع تضمنت العلامات رموزا وألوانا لتسهيل فهمها. ومع ذلك، يمكن تحسين وضع هذه العلامات وإضاءتها في جميع المصانع تقريبا، وبشكل عام تبين أن وصول الأشخاص ذوي الإعاقات الحسية إلى المعلومات والتدريب الداخلي أمر صعب لأن البرامج وورشات العمل المقدمة لم تشمل مترجمين شفويين للغة الإشارة¹⁰ أو ترجمات بريل للوثائق أو المواد التدريبية المهمة¹¹، كما كان هناك مصنعان فقط يُحضران مترجمين فوريين للغة الإشارة في الاجتماعات والمؤتمرات، في حين كان لدى مصنع آخر مترجم فوري للغة الإشارة في الموقع - إلا أنه لم يكن مترجما شفويا مؤهلا، بل كان عاملا تعلم لغة الإشارة للتواصل مع قريب له ضعيف السمع.

إن الافتقار إلى أنظمة الدعم الموجهة نحو مساعدة الأشخاص ذوي الإعاقة للتغلب على القيود التي يواجهونها - وبخاصة ما يتعلق بالتنقل والتواصل والإدراك الحسي - غالبا ما يكون عامل دفع قوي بما يكفي لاستثناء بعض الأشخاص ذوي الإعاقة عن العمل تماما. ومن ناحية أخرى، تعمل إمكانية الوصول وتلبية احتياجاتهم كعامل جذب، وهو أمر غالبا ما تم التأكيد عليه من قبل المشاركين من الأشخاص ذوي الإعاقة، ولعل النتيجة الأكثر ضررا لعدم تمتع الأشخاص ذوي الإعاقة بالاستقلالية في مكان العمل هي أنها تساهم في إدامة التصورات الاجتماعية والثقافية، حيث تشير النتائج إلى أن بعض العمال ذوي الإعاقة يتم توظيفهم ودفع رواتبهم، ولكن لا يُتوقع منهم العمل - بل تم توظيفهم من باب الأعمال الخيرية.

وفي ذات الوقت، فإن الممارسات الجيدة في بعض المصانع والزيادة في تحقيق العدد المطلوب من الأشخاص ذوي الإعاقة العاملين في المصانع هي نتائج واعدة للدراسة، والواقع أن جميع أصحاب العلاقة، من إدارات المصانع وأرباب العمل والنقابات العمالية والمجتمع المدني ومنظمة العمل الدولية والمجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة والوزارات المعنية؛ يستثمرون في تحسين حالة العمال ذوي الإعاقة في قطاع الألبسة، ويعد توافق هذه الآراء أفضل نقطة انطلاق للتنفيذ المنهجي للمعايير والشروط ذات العلاقة في مكان العمل، التي تُكفل من خلال آليات التقييم والرقابة الملائمة والحوار المنتظم بين أصحاب العلاقة.

7 أحد المشاركين في مجموعة النقاش رقم (5)

8 أحد المشاركين في مجموعة النقاش رقم (11)

9 أحد المشاركين في مجموعة النقاش رقم (12)

10 أحد المشاركين في مجموعة النقاش رقم (8)

11 أحد المشاركين في مجموعة النقاش رقم (5)

الممارسات الجيدة

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

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

وأعرب العمال ذوو الإعاقة عن رضاهم عن سياسات العمل المرنة التي ينتهجها المصنع للأشخاص ذوي الإعاقة: «الجميع هنا متعاونون، إذا كان هناك نوع معين من العمل مرهقاً بشكل خاص أو يصعب علينا القيام به [كأشخاص ذوي إعاقة]، نقلنا بسرعة إلى قسم أكثر ملاءمة. "وأضاف عامل آخر: «المدير الذي يعمل معي رائع. أخذ العديد من فترات الراحة، لأنني أتعب بسرعة ولا يوجد أحد لمساعدتي، لذلك فهو يسهل الأمر علي¹.

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

يسلط هذا المثال الضوء على أهمية تبادل المعرفة بين المصانع من أجل تحسين وضع العمال ذوي الإعاقة في قطاع الألبسة.

التوصيات

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

- ◀ ينبغي أن تضع الجمعية الأردنية للألبسة والاكسسوارات والمنسوجات والصادرات (JGATE) بالتعاون مع المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ومنظمة العمل الدولية/برنامج عمل أفضل، مبادئ توجيهية لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في قطاع الألبسة، حيث أن هناك العديد من المبادرات لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في هذا القطاع، ولكن التشبيك بين البرامج والوصول إلى المعلومات حول المتقدمين المتاحين سيساعد على توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في هذا القطاع، كما ينبغي أن يقدم المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة المشورة لأصحاب العمل بشأن أفضل الممارسات لتحسين البنية التحتية لمختلف أنواع الإعاقات.
- ◀ يجب على وزارة العمل، كجزء من البرنامج الوطني للتشغيل، بالتعاون مع الجمعية الأردنية للألبسة والاكسسوارات والمنسوجات والصادرات (JGATE) ومؤسسة التدريب المهني؛ تطوير وتنفيذ برامج مهنية تمكن الأشخاص ذوي الإعاقة من الانضمام إلى القوى العاملة في قطاع الألبسة. وكثيراً ما أشير في المقابلات ومجموعات النقاش المركزة إلى أن الافتقار إلى التعليم والتدريب يمثل عقبة أمام العمل الدائم والتطور الوظيفي.
- ◀ من الضروري لوزارة العمل والجمعية الأردنية للألبسة والاكسسوارات والمنسوجات والصادرات (JGATE) ونقابة العمال ومنظمة العمل الدولية/ برنامج عمل أفضل؛ أن توفر التدريب والتوعية للعمال ذوي الإعاقة وأصحاب العمل وموظفي النقابات العمالية بشأن حقوق ومسؤوليات العمال وأصحاب العمل على مستوى المصانع، والتأكد من أن معلومات التدريب متاحة في وسائل الاتصال المناسبة لجميع أنواع الإعاقات الحسية.
- ◀ ينبغي على وزارة العمل ومنظمة العمل الدولية/ برنامج عمل أفضل، زيادة القدرة التفتيشية للوزارة من أجل الكشف بشكل أفضل عن الانتهاكات المتعلقة بالعمال ذوي الإعاقة على مستوى المصانع، وهذا لن يساعد فقط على الإشارة إلى وجود مجال للتحسين، ولكنه سيساعد أيضاً في تحديد أفضل الممارسات في المصانع.
- ◀ يجب على نقابات العمال والمجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ومنظمة العمل الدولية/برنامج عمل أفضل، أن تواصل تعزيز توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في الاقتصاد المنظم في قطاع الألبسة، ومعالجة التمييز في الأجور وجدول العمل عن طريق زيادة الوعي على مستوى المصانع والسياسات العامة.
- ◀ ينبغي على إدارات المصانع بالتعاون مع منظمة العمل الدولية/برنامج عمل أفضل، أن تعيد تصميم بيئات العمل بطرق تسهل عمل الأشخاص ذوي الإعاقة وحركتهم وإدماجهم. وبشكل خاص، يجب أن يأخذ أي بناء جديد للمصانع في الاعتبار احتياجات البنية التحتية للأشخاص ذوي الإعاقة عند البناء لتلافي إعادة تجهيز المصانع بعد بنائها، كما يجب أن تأخذ إدارة المصنع في الاعتبار الاحتياجات المختلفة للعمال ذوي الأنواع المختلفة من الإعاقات للتأكد من أن الموظفين والمشرفين على دراية باحتياجات العمال الذين يعانون من الاعاقة.
- ◀ ينبغي على جميع أصحاب العلاقة تبسيط آليات الشكاوى وزيادة الوعي بهذه الآليات من أجل متابعة الممارسات غير القانونية.
- ◀ ينبغي لإدارات المصانع والنقابات العمالية والجمعية الأردنية للألبسة والاكسسوارات والمنسوجات والصادرات (JGATE)، والنقابة إنشاء آليات للسماح للأشخاص ذوي الإعاقة بالمشاركة في وضع سياسات المصنع، ليكونوا ممثلين على قدم المساواة على جميع مستويات صنع القرار في هذا القطاع.
- ◀ تشجيع تبادل أفضل الممارسات لجميع أصحاب العلاقة والدخول في حوار منتظم من أجل العمل على التحسين المستمر لأوضاع العمال ذوي الإعاقة في قطاع الألبسة الأردني.