

الفصل الخامس

المبادئ التي تحكم تصميم
الوظيفة أو الشاغر



الفصل الخامس

المبادئ التي تحكم تصميم الوظيفة أو الشاغر

س ٢١

ما المقصود بتصميم الوظيفة أو الشاغر؟

ج ٢١

يقصد بذلك رسم الهيكل الوظيفي داخل المنشأة أو المؤسسة وتقسيمه وتحديد المهام الوظيفية المتعلقة بكل منصب أو وظيفة فيه، ويدخل في هذا المقام وثيقة وصف المهام الوظيفية (Job Description)، التي يجب أن تكون موائمة ومستوعبة لمتطلبات الترتيبات التيسيرية والأشكال الميسرة بحيث تكون ميسورة القراءة.

س ٢٢

كيف تكون عملية تصميم الوظيفة أو الشاغر محققة للمساواة وبعيدة عن التمييز على أساس الإعاقة؟

ج ٢٢

إن ذلك يتحقق بتوافر عوامل عدة من أهمها:

أ. تخصيص بنود في موازنة المشروع أو المؤسسة أو جهة العمل أياً كانت لتوفير الترتيبات التيسيرية اللازمة لكل وظيفة، والأخذ دائماً بعين الاعتبار أنه قد يشغلها أحد من الأشخاص ذوي الإعاقة. فعلى سبيل المثال: إذا كان في موازنة المشروع بند يتعلق بشراء آلات حاسبة وأجهزة حاسوب للفريق الإداري، فإن البند ذاته يجب أن يتضمن شراء آلات حاسبة ناطقة أو مزودة بمكبر، وكذلك أجهزة حاسوب مزودة بقرائ شاشة أو بلوحة مفاتيح مرنة وقابلة لاستخدام الأشخاص ذوي الإعاقة في الأطراف العليا. وكذلك فإن بند شراء سيارة لجهة العمل أو المشروع يجب أن يتضمن شراء سيارة أتوماتيك، وتحويل دواسة البنزين فيها لتصبح يدوية للأشخاص ذوي الإعاقة الجسدية ومستخدمي الكراسي المتحركة متى لزم ذلك.

ب. وضع الوصف الوظيفي بحيث لا ينطوي على مهام تعجيزية للأشخاص ذوي الإعاقة، وتضمنه بدائل معقولة تتيح لهم التنافس على الوظائف والشواغر، ومثال ذلك: عدم اشتراط أن يقوم المدرس أو المدرسة بالكتابة بنفسه/بنفسها على اللوح وبمراقبة الامتحانات، دون معاونة أحد لضمان عدم الغش، ففي هذه الحالة يجب توفير بدائل معقولة للمدرسين ذوي الإعاقة البصرية والمدرسين الصم، وذلك من خلال تعيين مرافق شخصي يعاونهم في هذه المهام.

ج. تضمين الوصف الوظيفي وعقد العمل مرونة في ساعات الدوام ومواعيده ومكان القيام بالمهام المطلوبة، بحيث يمكن أن يتم التعديل في أوقات الدوام، إذا تطلب الأمر ذلك للأشخاص ذوي الإعاقة النفسية بسبب بعض العقاقير الطبية، وكذلك تضمين الوصف والعقد مرونة تسمح للشخص بالقيام بمهام وظيفته الكتابية مثلاً من المنزل، إذا كانت بيئة العمل يكتنفها بعض العوائق التي تجعل من الصعب وصول الشخص إليها يومياً، وهذا لا يعني بحال تقليل ساعات الدوام أو الإعفاء من مهام الوظيفة، بل يجب أن تكون كما هي مرسومة في الوصف الوظيفي ولكن في إطار مرن متى كان ذلك ضرورياً ولازماً.

د. عدم جواز أن تصمم وظائف ومهام على مقاس الأشخاص ذوي الإعاقة بناءً على صور نمطية وأحكام مسبقة، كأن يتم تكليف المحاسب ذي الإعاقة الجسدية أو السمعية بمهام ثانوية تختلف عن تلك التي يقوم بها المحاسبون عادةً، أو أن يتم تكليف الشخص ذو الإعاقة البصرية مثلاً بتدريس مادة الدين أو الموسيقى، لأنه رسخ في الأذهان أن هؤلاء الأشخاص هم أفضل من يقوم بذلك، بغض النظر عن مؤهلاتهم العلمية وخبراتهم العملية. كما لا يجوز على الإطلاق إسناد وظائف يظن القائمون على العمل أنها تناسب إعاقته بعينها،

الفصل الخامس

المبادئ التي تحكم تصميم الوظيفة أو الشاغر

لأنها تنطوي على آثار جسدية ضارة ببعض الحواس السليمة، ومن ذلك أن يتم استقطاب الأشخاص الصم للعمل في أماكن تسودها الضوضاء العالية ولا يمكن لغيرهم من الأشخاص الآخرين تحملها، أو أن يتم إسناد وظيفة معينة تنطوي على مصادر للإضاءة أو الأشعة المزعجة أو الضارة بالعين للأشخاص المكفوفين. فهذه الصور تعكس نمطيةً في توزيع الوظائف مرجعها الإعاقة بمعزل عن حقيقة رغبة الشخص ومؤهلاته أو خبراته.

هـ. يجب أن يكون تصميم الوظائف مرتكزاً على مبدأ التصميم الشامل (Universal Design)، الذي يوجب تضمين متطلبات ممارسة الأشخاص ذوي الإعاقة لحقهم في العمل في صلب عملية التصميم، حيث تكون كلفة هذا التضمين موزعة على مجمل الكلفة العامة للمشروع أو المؤسسة أو جهة العمل، ويمكن للجميع الاستفادة منها. ولتوضيح هذا المبدأ فلا بد من تذكّر الشعار الشهير السائد في هذا الصدد والقائل: "ما هو جيد لنا جيد للجميع" (What's good for Us is good for All)، وهذا يعني أن ما يتم تضمينه من أشكال مختلفة للتهيئة البيئية والترتيبات التيسيرية ينظر إليه على أنه لازم ونافع للجميع في بيئة العمل. فالمنحدرات والمصاعد ودورات المياه المهيئة، بل حتى الكراسي المتحركة ذات نفع كبير للموظفين/الموظفات الذين قد يصابون بكسور أو آلام مؤقتة في أرجلهم، وكذلك السيارات المهيأة وأزرار الكهرياء ومقابض الأبواب منخفضة الارتفاع مناسبة جداً للأشخاص غير طويلي القامة من غير ذوي الإعاقة وهكذا.

س ٢٣

هل يقتصر تصميم الوظائف على النحو السابق للأشخاص ذوي الإعاقة على وظائف أو شواغر بعينها دون غيرها؟

ج ٢٣

يجب أن تكون عملية تصميم الوظائف شاملةً تغطي الوظائف المتاحة جميعها بغض النظر عن طبيعتها. فلا يجوز مثلاً أن يخصص للأشخاص ذوي الإعاقة الوظائف المكتبية وأن يتم إقصاؤهم عن الوظائف الميدانية، فالعبرة ليست بطبيعة الوظيفة، وإنما بمدى تهيئتها للأشخاص ذوي الإعاقة. فوظيفة السائق، مثلاً، يجب أن يتم تصميمها للجميع تحت شرط الحصول على رخصة قيادة، وفي الوقت نفسه، يجب توفير سيارة مجهزة ليقودها سائق من الأشخاص ذوي الإعاقة الجسدية في حال تقدمه للوظيفة، أو قد تكون سيارة أتوماتيك فقط، إذا كانت الإعاقة في القدم اليسرى مثلاً. والأمر نفسه يقال عن الوظائف التي تتطلب التجوال في الميدان، فيجب أن يؤخذ بعين الاعتبار أنه قد يشغلها شخص من ذوي الإعاقة الذين قد يحتاجون مرافقاً معهم وهكذا.

س ٢٤

هل يجب إشراك الأشخاص ذوي الإعاقة في تصميم الوظائف والشواغر لتحقيق كل ما تقدم ذكره، وكيف يتم ذلك؟

ج ٢٤

نعم، إن مبدأ إشراك الأشخاص ذوي الإعاقة ومشاركتهم هو من مرتكزات القانون، وهو أيضاً من المبادئ والالتزامات العامة المنصوص عليها في الاتفاقية. وهذه المشاركة يجب أن يراعى فيها الضوابط الآتية:

الفصل الخامس

المبادئ التي تحكم تصميم الوظيفة أو الشاغر

أ. يجب أن تكون مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة مشاركة فعالة وليست صورية، وهذا يتحقق من خلال استقطاب الخبراء منهم، والاستماع إليهم وأخذ آرائهم ومقترحاتهم بعين الاعتبار؛

ب. يجب أن تعكس مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة تمثيلاً لمختلف الإعاقات السمعية والبصرية والجسدية والذهنية والنفسية، والإعاقات غير الظاهرة المختلفة مثل: الأشخاص الذين يعايشون أمراضاً تجعلهم في حالة إعاقة، كما هو الحال لدى مرضى الفشل الكلوي والسرطان وغيرهما؛

ج. يجب أن تعكس تلك المشاركة أيضاً تمثيل النساء ذوات الإعاقة على نحو فعال، لما يواجهنه من تمييز مركب على أساس الإعاقة والجنس؛

د. يجب إشراك الأفراد والمنظمات على حد سواء في حلبة الإعاقة، لضمان تمثيل الخبرات والقطاعات المختلفة؛

هـ. يجب وضع حد أدنى من المتطلبات في من يمثل الأشخاص ذوي الإعاقة ومنظماتهم من أهمها: المعرفة بالقانون والاتفاقية، والإلمام بمفاهيم الترتيبات التيسيرية وإمكانية الوصول والأشكال الميسرة والتصميم الشامل، وتبني النهج القائم على الحقوق في الطرح والتحليل والتوصيات.

س ٢٥

هل تصميم الوظائف والشواغر على النحو المبين آنفاً يقتصر على القطاع العام، أم أنه يشمل القطاعات كافة، وهل يتطلب تحقيقه تعديلات تشريعية معينة؟

ج ٢٥

إن التصميم الشامل أو الشمولي للوظائف والشواغر يشمل القطاعات المختلفة، سواء كانت حكومية أو خاصة أو تطوعية. فمبدأ تضمين حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وقضاياهم وإشراكهم ومشاركتهم هو من مرتكزات القانون والاتفاقية كما سبقت الإشارة، وهو ملزم للقطاعات كافة دون استثناء. وتحقيق التصميم العام والشامل للوظائف والشواغر لا يتطلب أي تعديل تشريعي، فقد ورد النص عليه في القانون، وهو من بعد من الالتزامات الراسخة في الاتفاقية التي أصبحت جزءاً من منظومة التشريعات الوطنية، بعد أن تم المصادقة عليها ونشرها في الجريدة الرسمية عام ٢٠٠٨ في الأردن. وما يحتاج إلى تعديل ومراجعة بالفعل هو آلية وضع سياسات التوظيف والتشغيل والمفاهيم التي تحكم تصميم المشاريع وكتباتها، خصوصاً ما تعلق منها برسم الهيكل الوظيفي والموارد البشرية في سوق العمل بمعناه ومداه الواسع.