

تقرير

عمل ذوي الإعاقة في الأردن

إعداد
مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية
بالتعاون مع مؤسسة فريدريش ايبرت الألمانية

كانون الأول 2015

تقرير

عمل ذوي الإعاقة في الأردن

إعداد
مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية
بالتعاون مع مؤسسة فريدريش ايبرت الألمانية

كانون الأول 2015

المحتويات

5	المقدمة
6	ضعف المعلومات وتفاوت إحصائي
6	فجوات تشريعية
9	واقع تشغيل ذوي الإعاقة
10	تأهيل وتدريب ذوب الإعاقة
12	التوصيات

مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية مؤسسة بحثية علمية مستقلة تأسست كدار دراسات وأبحاث ودار قياس رأي عام في عام 2003، يعمل المركز على بناء نموذج تنموي في الأردن قائم على مبادئ الديمقراطية وحقوق الانسان، بالتركيز على اصلاح سياسات العمل وفق هذه المبادئ وإزالة القيود عن حرية التنظيم النقابي وتعزيز سياسات الحماية، الاجتماعية وتطوير قواعد بيانات للفاعلين في العملية التنموية الشاملة والمستدامة، من خلال اعداد الدراسات والتقارير والأوراق البحثية والمؤتمرات والمدافعة وتطوير قدرات الفاعلين في العملية التنموية.

مؤسسة فريدريش إيبيرت (FES) مؤسسة ألمانية غير ربحية، تقوم على مبادئ الديمقراطية الاجتماعية تأسست، في عام 1925 وافتتحت مكتبها في عمان سنة 1986، وتهدف لدعم الفعاليات السياسية والمنظمات غير الحكومية في مساعيها للاصلاح وللمشاركة الفعالة في الحياة السياسية على جميع مستوياتها ومساعدة صانعي القرار الاقتصادي والاجتماعي للتغلب على تحديات العولمة وإيجاد الحلول المؤدية إلى العدالة الاجتماعية والاستقرار. كما تهدف الى مساعدة المؤسسات النسائية في جهودها من أجل تحسين مستوى مشاركة المرأة ومساواة النوع الاجتماعي في الحياة السياسية والاجتماعية والاقتصادية.

المرصد العمالي الأردني برنامج مشترك بين مركز الفينيق ومؤسسة فريدريش إيبيرت - الأردن، يعمل المرصد على رصد واقع وآفاق تطور الحركة العمالية والنقابية الأردنية والدفع باتجاه تطوير التشريعات العمالية بالمشاركة مع الأطراف ذات العلاقة ووفق معايير العمل الدولية بما يساهم في تحسين ظروف العمل لجميع العاملين في الأردن. ويقوم المرصد بإعداد التقارير ونشرها حول واقع العاملين في الأردن ويتابع الأنشطة النقابية المختلفة ساعياً لتسهيل تبادل الخبرات العمالية والنقابية بين الأردن والدول العربية والعالمية بهدف الاستفادة من تنوع تجاربها.

تنويه:

إن مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية و المعلوماتية و مؤسسة فريدريش إيبيرت غير مسؤولين عن تصريحات الجهات الأخرى الواردة في سياق التقرير

مقدمة

يحتفل العالم في الثالث من ديسمبر من كل عام، باليوم العالمي للأشخاص من ذوي الإعاقة، وذلك بهدف التأكيد على حق هذه الفئة الاجتماعية في نيل حقوقهم كاملة أسوة بأقرانهم من غير ذوي الإعاقة، دون النظر إلى اختلاف القدرات الفردية، وكذلك بهدف تقريب فكرة دمجهم في المجتمع وتصحيح بعض المواقف الخاطئة الناجمة عن ضعف الاحتكاك بهذه الفئة.

أكدت الأمم المتحدة أن تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية الثالثة والمتمثلة في خفض معدلات الفقر، والنهوض بالصحة ومعالجة الشواغل التعليمية والبيئية، لا يمكن تحقيقها إذا كانت سياسات الحكومات وبرامجها وعمليات رصدها وتقييمها لا تشمل الأشخاص ذوي الإعاقة. علماً بأن الأشخاص ذوي الإعاقة يشكلون 10 % من عدد سكان العالم، كما أن الإعاقة ترتبط بما نسبته 20 % من الفقر في العالم، الأمر الذي يؤكد أهمية إدماج ذوي الإعاقة في سوق العمل، باعتبار أن ذلك يشكل التحدي الرئيسي في عملية إدماج ذوي الإعاقة في المجتمع.

وبهذه المناسبة أعد المرصد العمالي التابع لمركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية، تقريراً يتستعرض التشريعات والسياسات التي تنظم عمل الأشخاص من ذوي الإعاقة من القادرين على العمل في الأردن، إضافة للوقوف على التحديات التي تواجه هذه الفئة في سوق العمل، والظروف التي تعمل بها، من حيث حصولها على فرص عمل لائقة ومستويات الأجور التي تحصل عليها وساعات العمل، وغيرها من حقوق العمل الأساسية التي تضمنتها المعايير الدولية، ونصت عليها العديد من التشريعات الأردنية ذات العلاقة.

ضعف المعلومات وتفاوت إحصائي

الاجتماعية إلى: الاعاقة العقلية، والتوحد، والاعاقة السمعية، والضعف السمعي، والاعاقة البصرية، والاعاقة الحركية، والشلل الدماغي، وصعوبات التعلم، والاعاقة اللغوية والنطقية، والاصابات الدماغية، والاعاقات المتعددة، والاعاقة الجسمية والصحية.

وفيما يتعلق بتوزيع الاشخاص ذوي الاعاقة على المحافظات، كانت أعلى نسبة في محافظة إربد، إذ بلغت 2.3 %، بينما بلغت في محافظتي معان وعجلون 2.2 % لكل منهما، فيما بلغت في محافظات عمان والكرك والعقبة 2 % لكل منهما، وبلغت في الزرقاء والطفيلة 1.8 % لكل منهما، أما في البلقاء فبلغت النسبة 1.7 %، وبلغت نسبة الاشخاص ذوي الاعاقة في محافظتي جرش والمفرق 1.5 % لكل منهما، بينما كانت ادنى نسبة انتشار في محافظة مادبا إذ بلغت 1 %.

فجوات تشريعية

صادق الأردن على الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الاعاقة عام 2007، وقد دخلت هذه الاتفاقية حيز التنفيذ عام 2008. وتعتبر هذه الاتفاقية القاعدة الأساسية لحماية حقوق ذوي الاعاقة في إطار القانون الانساني الدولي، ويعتبر حق العمل أحد أبرز هذه الحقوق. حيث أكدت المادة (27) من هذه الاتفاقية على حق ذوي الاعاقة في العمل دون تمييز وحماية حقوق الاشخاص ذوي الاعاقة في ظروف عمل عادلة وملائمة بما في ذلك تكافؤ الفرص وتقاضي أجر متساو لقاء القيام بعمل متساوي

لا يوجد في الأردن مؤشرات احصائية محددة تتناول أعداد الأشخاص من ذوي الاعاقة، فهي تتفاوت بشكل كبير تبعاً للجهة التي تصدر المؤشر أو تقدره، ففي الوقت الذي يقدر البنك الدولي نسبة الأشخاص من ذوي الإعاقة في الأردن في أدنى تقدير من 4 - 5 % من عدد السكان، أي ما يعادل 300 ألف شخص، فإن تقرير "واقع الإعاقة في الأردن: العمالة والبطالة" للعام 2010، الذي نفذه المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين، بالتعاون مع دائرة الإحصاءات العامة، أشار إلى أن نسبة الأشخاص ذوي الإعاقة في الأردن تبلغ 2 % من مجمل السكان، فيما قدر المجلس الأعلى للمعوقين نسبة الإعاقة في نهاية العام 2014 بـ 1.18 % من جميع فئات الإعاقة، معتبراً أن الاحصائيات الحالية لأعداد ذوي الإعاقة غير دقيقة.

إن معرفة حجم الإعاقة في الأردن وتحديد نسبة انتشارها وخصائصها لا تزال من القضايا غير المتفق عليها، لعدة أسباب منها، عدم الاتفاق على تصنيفات وتعريفات محددة لفئات الإعاقة. واستخدام الأساليب التقليدية في المسوح. وفي المقابل، يتم اعتماد قوائم مجموعة واشنطن لإحصاءات الإعاقة في المسوحات العالمية الحديثة. إضافة للكلفة المرتفعة لإجراء مسوحات وطنية حسب الأساليب الحديثة و النظرة المجتمعية النمطية والتي تدفع الأسر لعدم الإفصاح عن وجود الإعاقات. وعدم وجود أسلوب موحد لتشخيص وتقييم الأشخاص ذوي الإعاقة، وضعف تدريب الكوادر المنفذة للمسوح الرسمية في مجال الإعاقة.

وتنقسم فئات ذوي الاعاقة في الأردن حسب وزارة التنمية

لضمان تمتعهن بفرص متساوية في الحصول على التعليم والتشغيل والخدمات الصحية والتأمينات الاجتماعية وكذلك قدرتهن على المشاركة في كافة جوانب الحياة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

وقد انعكست هذه الاتفاقيات الدولية على التشريعات الأردنية ذات العلاقة، إذ تم مواءمة التشريعات الوطنية ذات العلاقة بهذه الفئة الاجتماعية مع المعايير والاتفاقيات الدولية ذات العلاقة. وفي هذا الإطار كفل الدستور الأردني حماية حقوق الأشخاص ذوي الاعاقة حيث نص على " يحمي القانون الأمومة والطفولة والشيوخوخة ويرعى النشئ وذوي الاعاقات ويحميهم من الإساءة والاستغلال".

كما تم وضع استراتيجية وطنية للأشخاص ذوي الاعاقة (2007 - 2015)، وصدر قانون حقوق الأشخاص المعوقين رقم (31) لسنة 2007، حيث ألزم مؤسسات القطاع العام والخاص والشركات، التي لا يقل عدد العاملين فيها عن 50 عامل، بتشغيل عامل واحد من الأشخاص ذوي الاعاقة، وإذا زاد عدد العاملين في أي منها عن 50 عامل لا تقل نسبة تشغيلهم عن 4 % من عدد العاملين فيها شريطة أن تسمح طبيعة العمل في تلك المؤسسة بذلك. وعدلت المادة (13) من قانون العمل الأردني المؤقت في عام 2010، المتعلقة بتشغيل الأشخاص ذوي الاعاقة في المؤسسات التي تشغل 50 عاملاً فأكثر لتتوافق مع المادة 4 فقرة (ج) من قانون حقوق الأشخاص المعوقين رقم (31) لعام 2007، وبموجب التعديل تلزم المادة (13) من قانون العمل كل صاحب عمل بتشغيل الأشخاص ذوي

القيمة، وظروف العمل المأمونة والصحية، كما تضمنت الاتفاقية ممارسة حقوقهم العمالية والنقابية على قدم المساواة مع الآخرين، وتؤكد على تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من الحصول بصورة فعالة على البرامج العامة للتوجيه التقني والمهني، وخدمات التوظيف، والتدريب المهني والمستمر؛ وتعزيز فرص العمل والتقدم الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل، فضلاً عن تقديم المساعدة على إيجاد العمل والحصول عليه والمداومة عليه والعودة إليه؛ إضافة على حقهم بالعمل في القطاع العام، وتعزيز برامج إعادة التأهيل المهني والوظيفي، والاحتفاظ بالوظائف، والعودة إلى العمل لصالح الأشخاص ذوي الإعاقة. وغيرها من الحقوق الخاصة بالعمل.

كما صادق الأردن على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (159) لعام 1983 بشأن التأهيل المهني والعمالة والمعوقين، التي تؤكد أن للأشخاص ذوي الاعاقة الحق في التأهيل والتدريب المهني كلاً وفق قدرته الجسمانية. وفيما يتعلق بالنساء ذوات الإعاقة فإن الاتفاقية الدولية للقضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو) التي صادق عليها الأردن، أوصت الأطراف الموقعة والمصادقة على الاتفاقية أن تضمن تقاريرها الوطنية إشارة صريحة وواضحة الى وضع النساء من ذوات الإعاقة خاصة فيما يتعلق بالتشغيل والتعليم وتوفير التأمينات الاجتماعية، كما تشترط أن توفر الدول في تقاريرها السنوية معلومات عن النساء من ذوات الاعاقة، وعن التدابير المتخذة لمعالجة أوضاعهن، بما في ذلك الاجراءات المتخذة

وضرورة التزام صاحب العمل بتقديم الترتيبات التيسيرية والمعقولة واللازمة لعملهم، لضمان ذلك، إلا أن حق هذه الفئة الاجتماعية في العمل ما زال دون المستويات التي نصت عليها القوانين والبالغ 4 % من أعداد العاملين. كما أن هناك فجوات في بعض النصوص القانونية والأنظمة والتعليمات التي تسمح لكل من أصحاب القرار في القطاعين العام والخاص بعدم الالتزام ببعض النصوص الإيجابية التي توفر حماية لحق العمل لهذه الفئة الاجتماعية. حيث تشترط هذه التشريعات أن "تسمح طبيعة العمل" لتطبيقها، في ظل غياب جهة وضوابط تحقق هذا القيد الخاص في قانوني العمل وحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، فإن المرجح في ذلك سوف يكون الطبيب وما يرتبته من خلال الفحص والتشخيص الطبي. ولم يخرج نظام الخدمة المدنية الجديد رقم 96 لسنة 2014، الذي ينظم العمل في وظائف القطاع العام، عن هذا التوجه، إذ نص في المادة (43) منه التي تبين شروط شغل الوظائف العامة، على أنه "يشترط فيمن يعين بأي وظيفة أن يكون سالمًا من الأمراض والإعاقات البدنية، والعقلية، التي تمنعه من القيام بأعمال الوظيفة التي سيُعين فيها بموجب قرار من المرجع الطبي المختص، على أنه يجوز تعيين ذوي الإعاقة ما لم تكن إعاقته تمنعه من القيام بأعمال الوظيفة التي سيُعين فيها بشهادة من المرجع الطبي المختص"، وفي هذا الجانب يتناقض نظام الخدمة المدنية مع المادة الرابعة منه التي بينت أن تكافؤ الفرص، وعدم التمييز والكفاءة هي من أهم الأسس والمرتكزات التي يتم التعيين على أساسها ولا يجوز مخالفتها.

الإعاقة وفق النسبة المحددة في قانون حقوق الأشخاص المعوقين، وان يرسل الى وزارة العمل تقريراً يحدد فيه الاعمال التي يشغلها ذوي الإعاقة وأجر كل منهم. وفي إطار نظام الخدمة المدنية فإن تعيينهم في القطاع العام يأتي ضمن ما يسمى "الحالات الانسانية"، وهي كوتا نسبتها 6 %، وتضم إلى جانب الأشخاص من ذوي الإعاقة فئات أخرى، أي أن نصيبهم الفعلي في التعيين وفق التقديرات ليس أكثر من 1.5 %.

ورغم مصادقة الأردن على عدة اتفاقيات دولية ذات علاقة بالأشخاص ذوي الإعاقة، واصدار وتعديل العديد من التشريعات المحلية بهذا الخصوص، ما زالت الحكومات الأردنية غير قادرة على الانفاذ الكامل لغالبية الحقوق المنصوص عليها لفئة الأشخاص من ذوي الإعاقة في قانوني الأشخاص المعوقين والعمل، على الرغم من الحملات التي تقوم بها الجهات الحكومية المختصة لتشغيل ذوي الإعاقة، حيث حققت بعض الانجازات في هذا المجال بتعيين عدد منهم في القطاع العام، إلا أن الانجازات في هذا المجال لا تزال محدودة وبحاجة لاستمرار العمل عليها ومواصلتها. فيما لا تزال المشكلة قائمة في القطاع الخاص، حيث تحتاج لضغط حكومي لإلزام أصحاب مؤسسات القطاع الخاص بتشغيل ذوي الإعاقة في مؤسساتهم.

ورغم تناول قانون الأشخاص المعوقين حق الأشخاص ذوي الإعاقة في مادته الرابعة، التي تتضمن حق حصول الأشخاص ذوي الإعاقة على فرص متكافئة في مجال العمل والتوظيف بما يتناسب ومؤهلاتهم العلمية،

العاملين فيها عن 50 عامل، بتشغيل عامل واحد من الأشخاص ذوي الاعاقة، وإذا زاد عدد العاملين في أي منها عن 50 عامل لا تقل نسبة تشغيلهم عن 4% من عدد العاملين فيها شريطة أن تسمح طبيعة العمل في تلك المؤسسة بذلك، وتعديل المادة (13) من قانون العمل لتواءم مع النص القانوني في قانون حقوق الاشخاص ذوي الاعاقة، إلا أن الواقع يؤكد تديني نسبة تشغيل ذوي الاعاقة سواء في القطاع العام أو الخاص، وتشير الاحصائيات أن نسبة تشغيل الأشخاص من ذوي الإعاقة في القطاع العام لا تزيد عن 1.0%، فيما تقارب 0.5% في القطاع الخاص، الأمر الذي يحرم القادرين على العمل منهم، من حقهم في العمل بشكل لائق. إضافة إلى غياب مؤشرات احصائية تبين معدلات البطالة لديهم، تسهل مقارنتها مع الفئات الاجتماعية الأخرى.

ومن المؤشرات التي تدل على تديني تشغيل الأشخاص ذوي الاعاقة، الأرقام الرسمية الصادرة عن وزارة العمل، التي تشير إلى أن عدد الأشخاص من ذوي الإعاقة الذين تم تشغيلهم منذ بداية عام 2015 وحتى شهر أكتوبر/ تشرين أول بلغ 231 شخصاً فقط في القطاعين العام والخاص من بينهم 189 من الذكور و42 من الإناث. توزعوا على عدة قطاعات منها الصناعات التحويلية وقطاع المحيكتات وقطاع الفنادق والمطاعم، الأمر الذي يؤكد ضرورة إعادة صياغة المادة (13) من قانون العمل بضمان حق الاشخاص ذوي الاعاقة بالعمل، وتعديلها بما يضمن تطبيقها بشكل فعلي على أرض الواقع. ورغم ان

وتحرم الشروط التي يتضمنها نظام اللجان الطبية رقم (58) لسنة 1977، عدد كبير من الأشخاص من ذوي الإعاقة من شغل الوظيفة التي تلائم احتياجاتهم حيث نصت المادة (13) فقرة (أ) من النظام على أنه "يجب أن يتوفر في طالب التوظيف الشروط المبينة في الملحق رقم (1)، وأن تتوفر درجة قوة البصر كما جاء في الملحق رقم (2)"، كما نصت الفقرة (ج) من المادة نفسها على "أن الإصابة بأحد الأمراض الوارد ذكرها في الملحق رقم (3) تحول دون قبول طالب الاستخدام في الوظيفة". وبالعودة الى الملحقات الواردة في نظام اللجان الطبية؛ نجد انها استثنت الأشخاص ذوي الاعاقة من شغل الوظائف، حيث تنص الشروط الواجب توفرها لدى طالب الاستخدام تمتعه بدرجة كافية من الذكاء، والسمع طبيعي، وسلامة النظر وسلامة القلب والرئتين والقفص الصدري وخلوه من التشوهات المعيبة، وسلامة الأطراف والمفاصل والعمود الفقري، وسلامة الاسنان سواء طبيعية او صناعية، ومن هذه الشروط يمكن تحديد المعوقات والتحديات التي تحول دون تمتع الأشخاص ذوي الاعاقة بحقوقهم، وخاصة حقهم بممارسة العمل، على أساس من المساواة مع الآخرين.

واقع تشغيل ذوي الاعاقة

على الرغم من ما نص عليه قانون حقوق الأشخاص المعوقين رقم (31) لسنة 2007، حيث ألزم مؤسسات القطاع العام والخاص والشركات، التي لا يقل عدد

نقلهم. كما يعاني الكثير منهم من عدم شمولهم بأنظمة الحماية الاجتماعية وخاصة الضمان الاجتماعي والتأمين الصحي. إضافة الى عدم تشغيلهم وفق المؤهلات العلمية التي يحملونها.

وتقل الصعوبات التي تواجه الأشخاص ذوي الاعاقة في القطاع العام، حيث تطبق عليهم الأنظمة والتعليمات التي تطبق على زملائهم الآخرين. وتتمحور شكاوى الأشخاص ذوي الاعاقة في القطاع العام من الاتجاهات السلبية للعديد من المدراء تجاه قدراتهم ومهاراتهم. كما أن النساء من ذوات الإعاقة يواجهن تحديات مضاعفة في مجال التشغيل، مقارنة مع الرجال، بوجود صعوبات كبيرة لا تمكنهن من الحصول على فرص عمل ملائمة، وتضيق عليهن إمكانية الحصول على فرص عمل بشكل عام، وإحساسهن أن التعامل معهن ينطلق من منظور "إحساني"، وليس احتراماً لإنسانيتهم وقدراتهن، إضافة إلى تعرض بعضهن الى أنواع مختلفة من "التحرش" يدفعهن ويدفع زميلاتهن لعدم المغامرة بالانخراط في سوق العمل، إلى جانب عدم رغبة العديد من أسرهن للخروج من المنزل لغايات العمل.

تأهيل وتدريب ذوي الإعاقة

رغم أن قانون مؤسسة التدريب المهني يتضمن نصوصاً تضمن حق الأشخاص ذوي الإعاقة من الجنسين في تأهيلهم للانخراط في سوق العمل، وقيامها بمحاولات لتعزيز وصولهم إلى برامجها وخدماتها، عبر تدريب

هذه المادة تلزم أصحاب العمل بتشغيل ذوي الاعاقة، إلا أنها مرتبطة بمادة أخرى وردت بقانون حقوق الأشخاص المعوقين، تشير الى ضرورة وجود بيئة عمل تسمح بذلك، والتي تشكل عادة ذريعة لصاحب العمل لعدم تشغيل ذوي الاعاقة، إذ أن عبارة "شريطة أن تسمح طبيعة العمل بذلك" تحول دون تشغيل الشباب/ الشابات الذين يعانون من الإعاقة، وتمنعهم من الالتحاق بسوق العمل، كونها ربطت السماح لذوي الإعاقة بالعمل "بشروط توفر بيئة تسمح بذلك".

وإضافة لضعف تشغيلهم فإن عدداً كبيراً من الأشخاص ذوي الإعاقة خاصة الذين يعملون في القطاع الخاص، ما زالوا يعانون من ظروف عمل صعبة، تتمثل في انخفاض جودة الوظائف التي يعملون فيها، وانخفاض معدلات الأجور عن المعدلات العامة لها، إضافة إلى عمل العديد منهم لساعات عمل طويلة، قد تصل إلى 14 ساعة يومياً، دون حصولهم على بدل إضافي، ليعد ذلك مخالفة صريحة لنص المادة (57) من قانون العمل، التي تنص على عدم جواز تشغيل العاملين/ات أكثر من ساعات العمل الرسمية البالغة 8 ساعات يومياً. إلى جانب غياب الشعور بالأمان والاستقرار الوظيفي، وعدم ثقة أصحاب العمل بهم، رغم أن إنتاجيتهم لا تختلف عن إنتاجية زملائهم من غير ذوي الإعاقة. كما يتعرض هؤلاء للضغط النفسي الناجم عن نظرة صاحب العمل وزملائهم نظرة شفقة واحسان. كذلك ضعف البنية التحتية المناسبة لعمل الأشخاص ذوي الاعاقة من حيث عدم توفر المصاعد وعدم توفر وسائل نقل عام مناسبة، في ضوء رفض غالبية السائقين

مجموعة منهم من الذكور والإناث في العديد من المهن، مثل: صيانة الأجهزة الإلكترونية والأثاث المنزلي والصناعات الحرفية والغذائية، إلا أن قدرات هذه المؤسسة ضعيفة بشكل عام في العديد من البرامج التدريبية، وليس فقط تجاه هذه الفئة، بسبب ضعف موازنتها السنوية، وضعف محتويات برامجها التدريبية، وضعف الكوادر المتخصصة بالتدريب، وعدم أخذها بعين الاعتبار الحاجات الملحة لسوق العمل، ما يحول دون توفير التسهيلات اللازمة لتأهيل الأشخاص من ذوي الإعاقة بشكل منافس للانخراط في سوق العمل، ما يجعلها تشكل بيئة غير صديقة للعديد من الإعاقات، الأمر الذي ينعكس سلباً على مستويات الالتحاق بها. كما أن العديد من مراكز التدريب التابعة لمؤسسة التدريب المهني ووزارة التنمية الاجتماعية المخصصة لذوي الإعاقة بعيدة عن التجمعات السكانية في القرى والأرياف، مما يزيد من أعبائهم المالية، ويحد من فرص التحاقهم بهذه المراكز.

التوصيات:

- تحفيز مؤسسات القطاع الخاص على تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة من خلال منحهم حوافز مثل إعفائهم من بعض الرسوم الضريبية. وزيادة وعي الأشخاص ذوي الإعاقة بأهمية التدريب المهني للانخراط في سوق العمل.
- تصميم برامج تدريبية مهنية خاصة بالأشخاص ذوي الإعاقة تتلاءم وطبيعة الإعاقة التي يعانون منها، في إطار عمل مؤسسة التدريب المهني ووزارة التنمية الاجتماعية ومؤسسات المجتمع المدني ذات العلاقة.
- العمل على تغيير نظرة المجتمع تجاه الأشخاص ذوي الإعاقة.

- إجراء دراسات مسحية دقيقة تحدد أعداد الأشخاص ذوي الإعاقة في الأردن ونوعية الإعاقة التي يعانون منها، وأماكن تركيزهم جغرافياً، وطبيعة الأعمال التي يقومون بها ومدى ملاءمتها لإعاقتهم ومؤهلاتهم العملية، ورصد الصعوبات التي تواجههم في عملهم.

- إعادة صياغة المادة 13 من قانون العمل، بما يضمن تطبيقها فعلياً على أرض الواقع لضمان التوسع في تشغيل ذوي الإعاقة.

- إعادة صياغة نص المادة 4 من قانون حقوق الأشخاص المعوقين رقم 31 لسنة 2007 والمتعلقة بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، بما يضمن تطبيقه بشكل فعلي على أرض الواقع.

- إعادة النظر بنصوص نظام اللجان الطبية رقم (58) لسنة 1977 وخاصة الشروط الواجب توفرها في طالب التوظيف بالقطاع العام، بحيث تأخذ بعين الاعتبار تسهيل عملية تشغيل الأشخاص من ذوي الإعاقة بالقطاع العام.

- تفعيل أدوار المؤسسات الرقابية فيما يتعلق بتطبيق المادة 13 من قانون العمل والمادة 4 من قانون الأشخاص المعوقين لضمان تعزيز التزام القطاعين العام والخاص بهما فيما يتعلق بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة.