

دليل إدراج قضايا الإعاقة في أنشطة ودراسات سوق العمل



◀ دليل إدراج قضايا الإعاقة في أنشطة ودراسات سوق العمل

حقوق النشر محفوظة © لمنظمة العمل الدولية، 2022

الطبعة الأولى باللغة العربية، 2022

تتمتع منشورات مكتب العمل الدولي بحماية حقوق المؤلف بموجب البروتوكول رقم ٢ المرفق بالاتفاقية العالمية لحماية حقوق المؤلف، على أنه يجوز نقل مقاطع قصيرة منها دون إذن، شريطة أن يشار حسب الأصول إلى مصدرها. وأي طلب للحصول على إذن بالاستنساخ أو الترجمة يجب أن يوجه إلى مكتب مطبوعات منظمة العمل الدولية «الحقوق والتراخيص»، بمكتب العمل لدولي بجنيف على العنوان التالي: ILO Publications, International Labour Office, CH 1211 Geneva 22, Switzerland. أو عبر البريد الإلكتروني: rights@ilo.org والمكتب يرحب دائماً بهذه الطلبات. ويجوز للمكتبات والمؤسسات والمستخدمين الآخرين المسجلين لدى المنظمات التي لها حقوق النسخ أن تنتج نسخاً وفقاً للتراخيص الممنوحة لها لهذا الغرض. ويمكن زيارة www.ilo.org للاطلاع على المنظمات التي لها حقوق النسخ في بلدكم.

دليل إدراج قضايا الإعاقة في أنشطة ودراسات سوق العمل

ISBN: 9789220376089 (print)

9789220376096 (web PDF)

لا تنطوي التسميات المستخدمة في منشورات منظمة العمل الدولية، التي تتفق مع تلك التي تستخدمها الأمم المتحدة، ولا العرض الوارد فيها للمادة التي تتضمنها، على التعبير عن أي رأي من جانب مكتب العمل الدولي بشأن المركز القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم، أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها.

مسؤولية الآراء المعبر عنها في المقالات، أو الدراسات أو المساهمات الأخرى التي تحمل توقيعها. هي مسؤولية مؤلفيها وحدهم ولا يمثل النشر مصادقة من جانب مكتب العمل الدولي على الآراء الواردة فيها.

كما أن الإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية لا تعني مصادقة مكتب العمل الدولي عليها، كذلك إغفال الإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية لا تعني مصادقة مكتب العمل الدولي عليها، كما أن إغفال ذكر شركات ومنتجات أو عمليات تجارية ليس علامة على عدم إقرارها.

يمكن الحصول على معلومات عن منشورات منظمة العمل الدولية والمنتجات الرقمية من خلال زيارة موقعنا الإلكتروني على العنوان التالي: www.ilo.org/publns

للحصول على مطبوعات مكتب منظمة العمل الدولية بالقاهرة:

مكتب منظمة العمل الدولية بالقاهرة

٩ ش. د. طه حسين، الزمالك، القاهرة - جمهورية مصر العربية

تليفون: 27350123 «+022»

الموقع الإلكتروني: www.ilo.org/cairo

طبع في «جمهورية مصر العربية».

مقدمة

تؤكد منظمة العمل الدولية في سياستها الخاصة بـ «دمج الإعاقة» والصادرة في سبتمبر ٢٠٢١ على أنها منظمة متاحة للجميع ودامجة بالكامل وأنها تقدر الإعاقة على أنها تعبير عن التنوع البشري، كما تؤكد السياسة على التزامها بدمج الأشخاص ذوي الإعاقة بشكل حقيقي في عملها وإدخال منحى دامج للإعاقة في جميع دراساتها وسياساتها وبرامجها ومشروعاتها.

يتماشى هذا مع دور المنظمة في دفع العدالة الاجتماعية والترويج للعمل اللائق، وإيمانها الكامل بأن الأشخاص ذوي الإعاقة يتمتعون بنفس الحقوق والحريات الأساسية -بما في ذلك حقوق العمل- على قدر المساواة مع الجميع، واتباعها نهج محوره الإنسان، وبالإضافة إلى الأعمدة الرئيسية للعمل اللائق وهي الترويج للوظائف وريادة الأعمال وضمان الحقوق في العمل ومد مظلة الحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي.

من هنا فقد دأبت منظمة العمل الدولية على الترويج للمساواة في التعامل مع الأشخاص ذوي الإعاقة وإتاحة فرصًا متكافئة لهم في سوق العمل وكذا ضرورة إزالة جميع المعوقات التي تحول دون ذلك.

ويأتي ذلك في إطار مشروع «المراكز الجامعية للتطوير المهني» الذي تنفذه منظمة العمل الدولية بالتعاون مع الجامعة الأمريكية بالقاهرة» و «الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية»، والذي يستهدف تأسيس ١٨ مركزًا للتطوير المهني في ١١ جامعة حكومية مصرية، تقوم المنظمة بتنفيذ برنامج لبناء قدرات العاملين في هذه المراكز لإتاحة خدمات المراكز للطلاب والخريجين من ذوي الإعاقة بشكل أكثر دمجًا ويتضمن البرنامج تقديم تدريبات لبناء توجهات إيجابية لدى العاملين بالمراكز تجاه الإعاقة والأشخاص ذوي الإعاقة، وتدريب على كيفية تقدير احتياجات الطلاب والخريجين من ذوي الإعاقة و التعامل معهم بفاعلية وتيسير وإتاحة عملية التعلم لديهم، وتدريب على وضع وتطوير ومتابعة تنفيذ خطط عمل دامجة للمراكز، وقد استفاد من هذه التدريبات إجمالي عدد ٦٦ من العاملين بهذه المراكز. ويأتي إصدار هذه المجموعة من أدلة العمل بناءً على دراسة أفضل الممارسات العالمية، والمعرفة التراكمية والدروس المستفادة التي تم الوصول إليها خلال هذه التدريبات بإشراف ودعم فني من المنظمة.

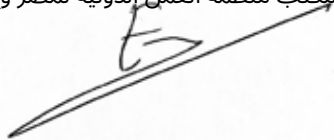
والهدف الرئيسي من هذه الأدلة أن تكون مرجعًا رئيسيًا للعاملين بمراكز التطوير المهني بالجامعات المصرية من أجل توفير مصادر للمعلومات اللازمة يسهل الوصول إليها واستخدامها؛ دعم هؤلاء العاملين للقيام بأدوارهم في جعل خدمات المراكز متاحة للطلاب والخريجين من ذوي الإعاقة من خلال توفير سبل الإتاحة الفيزيائية والمعلوماتية لهم، وذلك إكمالًا للأثر الإيجابي الذي يقدمه البرنامج التدريبي. تتضمن الأدلة ٧ موضوعات كالتالي: ١- إتاحة خدمات التدريب والتشغيل للطلاب والخريجين ذوي الإعاقة، ٢- التعامل والتواصل مع الأشخاص ذوي الإعاقة، ٣- الحركة والتوجه للأشخاص ذوي الإعاقة البصرية، ٤- الإتاحة الإلكترونية للأشخاص ذوي الإعاقة، ٥- تقييم الإتاحة الفيزيائية للأشخاص ذوي الإعاقة، ٦- إدراج قضايا الإعاقة في أنشطة ودراسات سوق العمل، ٧- حصر الخدمات المتاحة للطلاب ذوي الإعاقة.

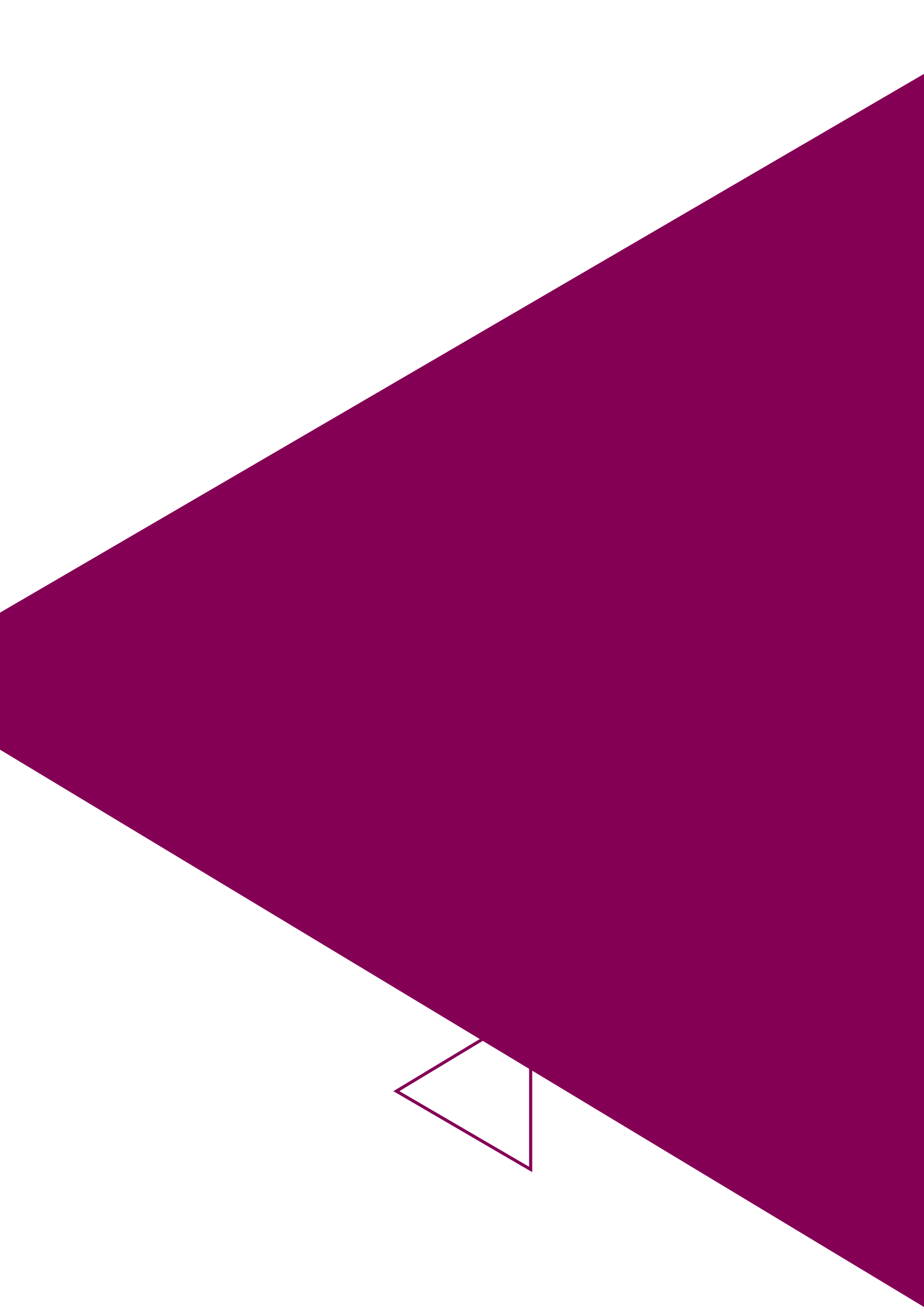
بالرغم من أن الأدلة موجهة للعاملين بمراكز التطوير المهني بالجامعات؛ إلا أنها تفيد أيضًا العاملين في أي مراكز تعليمية أو تدريبية تسعى لجعل خدماتها دامجة للأشخاص ذوي الإعاقة.

تأمل المنظمة أن تخدم هذه الأدلة مراكز التطوير المهني لتقديم خدماتها بشكل أكثر دمجًا ويكون لهذه الأدلة أثرًا فعالًا في تدريب الطلاب والخريجين من ذوي الإعاقة على المهارات اللازمة والتي تدعم دمجهم في سوق العمل و حصولهم على فرص متكافئة.

السيد إيريك أوشلان

مدير الفريق الفني للعمل اللائق لدول شمال أفريقيا
ومدير مكتب منظمة العمل الدولية لمصر وإريتريا





◀ شكر وتقدير

◀ الإعداد

الدكتور / حمدي رجب
خبير سوق العمل والتوظيف

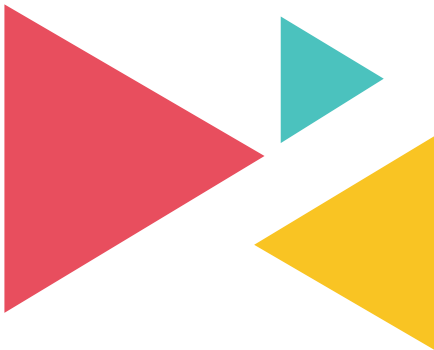
◀ المراجعة

الدكتور / عبد الحميد كابش
إستشاري الطب الطبيعي والتأهيل وخبير الإعاقة

الأستاذة / إجلال شنودة
المدير التنفيذي لمركز سيتي للتدريب والدراسات في الإعاقة - كاريتاس مصر

◀ التصميم

الأستاذة / يسرا حمزة
مصممة جرافيك، عضوة بلجنة المرأة ذات الإعاقة بالمجلس القومي للمرأة
وهي من ذوات الإعاقة البصرية (ضعف بصر).





◀ فهرس المحتويات

مقدمة..... ٣

هدف الدليل..... ٨

◀ نظرة عامة على الإعاقة والتوظيف في مصر..... ٨

◀ سياسة مصر والإطار القانوني حول تشغيل ذوي الإعاقة..... ٩

◀ التحديات التي يواجهها الطلاب والخريجون من ذوي الإعاقة..... ١٤

الاحتياجات والدعم اللازم لتسهيل وصول الشباب ذوي الإعاقة إلى سوق العمل..... ١٦

◀ التحديات التي تواجه الطلاب ذوي الإعاقة في مكان العمل..... ٢٠

بعض الحلول للحد من التحديات والصعوبات التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة

في مكان العمل..... ٢٢

المعلومات النوعية والكمية حول توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة..... ٢٣

تحديد أصحاب المصلحة وإنشاء شبكات أصحاب الأعمال لتوفير فرص تدريب

وعمل أفضل للشباب ذوي الإعاقة..... ٢٤

لماذا يمتنع أصحاب العمل عن توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة؟..... ٢٨

كيف تحفز أصحاب العمل على توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة؟..... ٢٩

◀ فوائد لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة..... ٣٠

◀ مقاطع فيديو عن الأشخاص ذوي الإعاقة والعمل..... ٣١

◀ هدف الدليل

يسعى هذا الدليل إلى تسليط الضوء على أهمية إدراج قضايا الإعاقة في دراسات سوق العمل، وتطوير العلاقات مع أصحاب المصلحة المعنيين. هذا الدليل موجه لدعم موظفي المراكز الجامعية للتطوير المهني في تعزيز شمولية خدماتهم للطلاب ذوي الإعاقة، وخاصة التوظيف وسوق العمل.

يوفر هذا الدليل الإرشادي معلومات حول كيفية تضمين قضايا الإعاقة في دراسات سوق العمل، فضلاً عن التحديات التي يواجهها الطلاب والخريجون من ذوي الإعاقة في البحث عن فرص التدريب وفرص العمل، والتحديات التي يواجهها الخريجون من ذوي الإعاقة في مكان العمل، وكيفية تحفيز أصحاب العمل لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، وكيفية تحديد أصحاب المصلحة الرئيسيين وإنشاء شبكات مع سوق العمل ومع أصحاب الأعمال. يأتي ذلك من خلال:

- تعزيز شمولية خدمات المراكز الجامعية للتطوير المهني للطلاب ذوي الإعاقة، خاصة تلك الخدمات المرتبطة بالتوظيف، وإدراج قضاياهم في دراسات سوق العمل؛
- رفع الوعي لدى مسئولي مراكز التطوير المهني بالقوانين والأنظمة المتعلقة بالحق في التدريب والعمل للأشخاص ذوي الإعاقة؛
- معرفة التحديات التي يواجهها الطلاب والخريجون من ذوي الإعاقة عند البحث عن فرص التدريب والوظائف، والتحديات التي يواجهونها في مكان العمل؛
- كيفية وضع الأسئلة لجمع المعلومات النوعية والكمية حول توظيف الشباب ذوي الإعاقة؛
- تحديد الاحتياجات والدعم الذي من شأنه تسهيل وصول الشباب ذوي الإعاقة إلى سوق العمل؛
- تحديد أصحاب المصلحة الرئيسيين وإنشاء شبكات مع سوق العمل ومع أصحاب الأعمال لإيجاد فرص تدريب داخل الشركات، والمنشآت وفرص عمل أفضل ولاتئة للشباب ذوي الإعاقة؛
- كيفية تحفيز أصحاب الأعمال لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.

◀ نظرة عامة على الإعاقة والتوظيف في مصر

تعد الإعاقة أحد أهم قضايا العدالة الاجتماعية والتنمية الاقتصادية، إن دمج الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل وعالم الأعمال وفي المجتمع بشكل عام يتطلب الإتاحة المكانية والتكنولوجية المناسبة، وقد اتخذت الدولة عدة إجراءات لتحسين أوضاع الأشخاص ذوي الإعاقة. ففي عام ٢٠٠٨ صدقت الحكومة المصرية على اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة. وفي يونيو ٢٠١٢ تم تأسيس المجلس القومي للأشخاص ذوي الإعاقة كأول كيان متخصص في التعامل مع قضايا الإعاقة. بالإضافة إلى ذلك، تتناول ثماني مواد في دستور ٢٠١٤ بشكل مباشر وغير مباشر الأشخاص ذوي الإعاقة وحماية حقوقهم في الرعاية الصحية، والتوظيف، والتعليم، والمشاركة السياسية، والدمج الاجتماعي على قدم المساواة مع غيرهم من المواطنين. كما يلعب المجتمع المدني دوراً فعالاً في تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من خلال رفع مستوى الوعي والتعليم والرياضة والتأهيل المهني ومهارات ريادة الأعمال. وعلى الرغم من ضمان القانون والدستور المصري لحقوق ذوي الإعاقة، فإنهم لا زالوا يواجهون معدلات أعلى من الاستبعاد من التشغيل أو التوظيف مما يؤدي إلى ارتفاع معدلات البطالة ومن ثم ارتفاع معدلات الفقر.

إن دخول الشباب ذوي الإعاقة لسوق العمل فيه تحديات عديدة من ضمنها الإتاحة الموجودة في الشركات والمنشآت الإنتاجية للتيسير على الأشخاص ذوي الاعاقة، والأجور، والمكان الجغرافي، وسهولة الانتقال، وتهيئة بيئة العمل، وعدم المعرفة بكيفية التعامل معهم..

يسلط وضع التوظيف للأشخاص ذوي الإعاقة الضوء على الحاجة إلى استكشاف العوامل التي تسهم في انخفاض مستوى شمولهم في سوق العمل، لزيادة المساواة في التوظيف، وتعد قضية الإعاقة من أكثر القضايا انتشارًا التي تؤثر على تنمية الدول. إن تزويد الأشخاص ذوي الإعاقة بالخدمات الأساسية هو الخطوة الأولى للسماح بإدماجهم وتمكينهم. ومن الضروري الاعتراف باحتياجات الأشخاص ذوي الإعاقة وتلبيتها، والعمل على برامج الحماية الاجتماعية وإعادة التأهيل والوصول العادل إلى الحقوق الأساسية لهم ولاسيما الحق في التوظيف.

وقد شهدت السنوات الأخيرة مكاسب كبيرة لذوي الإعاقة في مصر، فيما يتعلق بمعدلات التوظيف والعمل، إذ بلغ عدد المعينين في منشآت القطاع الخاص من ذوي الإعاقة ٥ آلاف و٢١٣ خلال عام ٢٠١٩، كما بلغ معدل التشغيل لذوي الصعوبات الوظيفية ٢١,٣٪ مقابل ٤,٢٪ لغير ذوي الصعوبات عام ٢٠١٨؛ وذلك وفقا لمؤشرات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء.

عادة ما يكون اتخاذ قرار البحث عن العمل أو العمل للشباب ذوي الإعاقة مرتبطًا بالشخص نفسه أولاً ثم بالعائل أو الأسرة، فهم أكثر الناس دراية بقدرات أبنائهم الذهنية والبدنية والنفسية، وبالتالي هم من يحددون العمل المناسب لهم. وترتبط سبل عيش بعض الأشخاص ذوي الإعاقة بالدعم الذي يحصلون عليه من ذويهم حتى يستطيعوا ممارسة أعمالهم اليومية، حيث يحتاج البعض إلى أدوية الرعاية الصحية الحرجة يوميًا، وقد اعتاد أصحاب الأعمال أن يتخلصوا من التزام تعيين نسبة ٥٪ من ذوي الإعاقة التي فرضها القانون، بأن يدفعوا لذوي الإعاقة العاملين لديهم رواتب ضعيفة على أن يظل في بيته دون أن يأتي إلى العمل، وبالنسبة لبعض الأشخاص يجعل هذا من التوظيف أمرًا يبدو مستحيلًا لأنهم لا يستطيعون تحمل تكاليف احتياجات الرعاية الطبية أو الشخصية الضرورية مع هذه الرواتب الضعيفة أو بدون برنامج أو حزمة مزايا. لذا فمعظمهم يرفضون العمل بسبب انخفاض الراتب المحدد لهم من قبل أصحاب العمل.

◀ سياسة مصر والإطار القانوني حول تشغيل ذوي الإعاقة

تعمل الدولة من خلال الجهات الحكومية وغير الحكومية على الالتزام بتقديم حزمة من الخدمات المتكاملة للأشخاص ذوي الإعاقة، تشمل عددًا من الخدمات والمزايا العامة في قطاعات الصحة والتعليم والتأهيل والعمل والنقل وغيرها. فقد أكد الدستور المصري لسنة ٢٠١٤ على ضمان حقوق المواطنين ذوي الإعاقة حيث نصت المادة رقم ٨١ على أن «تلتزم الدولة بضمن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة والأقزام، صحيًا واقتصاديًا واجتماعيًا وثقافيًا وترفيهيًا ورياضيًا وتعليميًا، وتوفير فرص العمل لهم، مع تخصيص نسبة منها لهم، وتهيئة المرافق العامة والبيئة المحيطة بهم، وممارستهم لجميع الحقوق السياسية، ودمجهم مع غيرهم من المواطنين، إعمالاً لمبادئ المساواة والعدالة وتكافؤ الفرص»، فضلًا عن إعلان عام ٢٠١٨ عامًا لرعاية الأشخاص ذوي الإعاقة وتمكينهم وأحققتهم في كافة الحقوق والواجبات دون أدنى تمييز بسبب الإعاقة، حيث صدر قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة « رقم ١٠ لسنة ٢٠١٨ » والذي صدرت لائحته التنفيذية لاحقًا لتوفير سبل الرعاية الكريمة لهم، ودمجهم في المجتمع للمشاركة بقدراتهم في عملية البناء والتنمية.

◀ اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة

تعد اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة الصادرة عام ٢٠٠٦ أول اتفاقية شاملة لحقوق الإنسان في القرن الحادي والعشرين، وتشكل الاتفاقية تحولاً واضحاً في المواقف والنهج تجاه الأشخاص ذوي الإعاقة وخصوصاً فيما يخص الحق في العمل، حيث أفردت الاتفاقية المادة ٢٧ - العمل والعمالة والتي تنص على:

١. تعترف الدول الأطراف بحق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل، على قدم المساواة مع الآخرين؛ ويشمل هذا الحق إتاحة الفرصة لهم لكسب الرزق في عمل يختارونه أو يقبلونه بحرية في سوق عمل وبيئة عمل منفتحتين أمام الأشخاص ذوي الإعاقة وشاملتين لهم ويسهل انخراطهم فيهما. وتحمي الدول الأطراف أعمال الحق في العمل وتعززه، بما في ذلك حق أولئك الذين تصيبهم الإعاقة خلال عملهم، وذلك عن طريق اتخاذ الخطوات المناسبة، بما في ذلك سن التشريعات، لتحقيق عدة أهداف منها ما يلي:

- حظر التمييز على أساس الإعاقة فيما يختص بجميع المسائل المتعلقة بكافة أشكال العمالة، ومنها شروط التوظيف والتعيين والعمل، واستمرار العمل، والتقدم الوظيفي، وظروف العمل الأمانة والصحية؛
 - حماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في ظروف عمل عادلة وملائمة، على قدم المساواة مع الآخرين، بما في ذلك تكافؤ الفرص وتقاضي أجر متساو لقاء القيام بعمل متساوي القيمة، وظروف العمل المأمونة والصحية، بما في ذلك الحماية من التحرش، والانتصاف من المظالم؛
 - كفالة تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من ممارسة حقوقهم العمالية والنقابية على قدم المساواة مع الآخرين؛
 - تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من الحصول بصورة فعالة على البرامج العامة للتوجيه التقني والمهني، وخدمات التوظيف، والتدريب المهني والمستمر؛
 - تعزيز فرص العمل والتقدم الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل، فضلاً عن تقديم المساعدة على إيجاد العمل والحصول عليه والمداومة عليه والعودة إليه؛
 - تعزيز فرص العمل الحرّ، ومباشرة الأعمال الحرة، وتكوين التعاونيات، والشروع في الأعمال التجارية الخاصة؛
 - تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع العام؛
 - تشجيع عمل الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع الخاص من خلال انتهاج سياسات واتخاذ تدابير مناسبة، قد تشمل البرامج التصحيحية، والحوافز، وغير ذلك من التدابير؛
 - كفالة توفير ترتيبات تيسيرية معقولة للأشخاص ذوي الإعاقة في أماكن العمل؛
 - تشجيع اكتساب الأشخاص ذوي الإعاقة للخبرات المهنية في سوق العمل المفتوحة؛
 - تعزيز برامج إعادة التأهيل المهني والوظيفي، والاحتفاظ بالوظائف، والعودة إلى العمل لصالح الأشخاص ذوي الإعاقة.
٢. تكفل الدول الأطراف عدم إخضاع الأشخاص ذوي الإعاقة للرق أو العبودية، وحمايتهم على قدم المساواة مع الآخرين، من العمل الجبري أو القسري.^١

^١ اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ويمكن الاطلاع عليها من الرابط

<https://www.ohchr.org/AR/HRBodies/CRPD/Pages/ConventionRightsPersonsWithDisabilities.aspx#preamble>

◀ أنظمة حصص التوظيف لذوي الإعاقة في القانون المصري

رفع قانون إعادة التأهيل رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥، والمعدل بموجب القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٨٢، حصة توظيف العمال ذوي الإعاقة من ٢ في المائة إلى ٥ في المائة. وفيما يتعلق بالمتطلبات القانونية لصاحب العمل، فقد حدد القانون غرامة عدم الامتثال لتعيين هذه النسبة ٣٠ جنيهًا مصريًا، ونظرًا للغرامة الصغيرة لعدم الامتثال للحصة، ولما كانت هذه الغرامة ليست رادعة لأصحاب الأعمال، جاءت المادة ٥٤ من قانون ١٠ لسنة ٢٠١٨ والتي نصت على معاقبة كل من يخالف أحكام مواد القانون بالحبس لمدة لا تجاوز سنة، وبغرامة لا تقل عن عشرة آلاف جنيه ولا تجاوز ثلاثين ألف جنيه، أو بإحدى هاتين العقوبتين. وتتعدد الغرامات بتعدد الحالات التي وقعت في شأنها الجريمة.

ونصت المادة ٢٢ من قانون ١٠ لسنة ٢٠١٨ على أن تلتزم الجهات الحكومية وغير الحكومية وكل صاحب عمل ممن يستخدم عشرين عاملاً فأكثر سواء كانوا يعملون في مكان واحد أو أماكن متفرقة وأيا كانت طبيعة عملهم بتعيين نسبة «٥%» من عدد العاملين على الأقل من الأشخاص ذوي الإعاقة الذين ترشحهم الوزارة المعنية بشئون العمل والجهات الإدارية التابعة لها من واقع السجل المنصوص عليه في المادة ٢١، ويقوم المجلس بالتنسيق مع الوزارة المختصة بمتابعة هذه الجهات للتأكد من الالتزام بتشغيل النسبة المقررة للأشخاص ذوي الإعاقة وظروف العمل الخاصة بهم وفرص تشغيلهم وجميع الالتزامات الأخرى التي ينظمها هذا القانون في شأن تشغيلهم.

◀ اللائحة التنفيذية للقانون رقم ١٠ لسنة ٢٠١٨

جاء قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٧٣٣ لسنة ٢٠١٨ بإصدار اللائحة التنفيذية لقانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم ١٠ لسنة ٢٠١٨ والذي اشتمل على العديد من المواد ذات الصلة بتشغيل ذوي الإعاقة ومنها:

المادة ٥٢ والتي تنص على أن تلتزم الوزارة المختصة بشئون العمل والجهات الإدارية التابعة لها بإنشاء سجل ورقي وآخر إلكتروني لقيّد الأشخاص ذوي الإعاقة من راغبي العمل، وذلك وفقا للقواعد والإجراءات الآتية:

أولاً : يتم استخراج شهادة القيد لحملة المؤهلات من ذوي الإعاقة بعد تقديم المستندات الآتية:

- صورة بطاقة الرقم القومي
- صورة من بطاقة إثبات الإعاقة والخدمات المتكاملة
- أن يكون التسجيل شخصيًا
- استعلام عن الموقف التأميني
- صورة المؤهل الدراسي
- شهادة الخبرة إن وجدت

كما نصت المادة ٥٣ على أن تنشئ الوزارة المختصة بشئون العمل، بالتنسيق مع الوزارة المختصة بالتضامن الاجتماعي والمجلس، قاعدة بيانات موحدة تتضمن تسجيل الأشخاص ذوي الإعاقة راغبى العمل طبقا لنوع ودرجة الإعاقة والمهن التي تم تأهيلهم عليها، والملحقين بعمل وجهات العمل التي يعملون بها، وتقوم بربط هذه القواعد بقواعد البيانات الأخرى المنصوص عليها في اللائحة، وذلك بمراعاة اختصاص الوزارة المختصة بشئون التخطيط والخدمة المدنية والجهاز المركزى للتنظيم والإدارة بشئون العاملين بالجهاز الإداري للدولة.

ونصت المادة ٥٤ على أن تلتزم الوزارات والمصالح والأجهزة الحكومية ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة بموافاة الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة ببيان سنوي بالعاملين بها من الأشخاص ذوي الإعاقة ومن غير ذوي الإعاقة خلال ثلاثة أشهر من تاريخ صدور اللائحة، كما تلتزم شركات القطاع العام وقطاع الأعمال العام والجهات غير الحكومية بموافاة الوزارة المختصة بشئون العمل ببيان سنوي بالعاملين بها من الأشخاص ذوي الإعاقة، ومن غير ذوي الإعاقة خلال ثلاثة أشهر من تاريخ صدور اللائحة.

كما نصت المادة ٥٥ على أن تقوم وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري من خلال الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة بحصر نسب التشغيل والاحتياجات الفعلية بالوزارات والمصالح والأجهزة الحكومية ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة وتنفيذ البرامج التدريبية للأشخاص ذوي الإعاقة لتأهيلهم في الحصول على فرص العمل المتاحة بالجهات المختلفة طبقا لنوع ودرجة الإعاقة، كما تقوم بوضع خطط العمل المشتركة لدعم ومساندة عملية تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة وإصدار تقارير المتابعة الشاملة لعمليات تشغيلهم بالوحدات الإدارية. كما تقوم الوزارة المختصة بشئون العمل بحصر نسب التشغيل طبقا للقانون بشركات القطاع العام وقطاع الأعمال العام والجهات غير الحكومية، وإعداد وتنفيذ البرامج التدريبية للأشخاص ذوي الإعاقة لتأهيلهم في الحصول على فرص العمل المتاحة بتلك الجهات طبقا لنوع ودرجة الإعاقة، كما تقوم بوضع خطط العمل المشتركة لدعم ومساندة عملية تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة وإصدار تقارير المتابعة الشاملة لعمليات تشغيلهم.

كما نصت المادة ٥٦ على أن يقوم المجلس بالتنسيق مع الوزارة المختصة بشئون العمل بمتابعة الجهات الحكومية وغير الحكومية للتأكد من التزامها بتشغيل النسبة المقررة من الأشخاص ذوي الإعاقة والمنصوص عليها في المادة ٢٢ من القانون، وبيان ظروف العمل الخاصة بهم وفرص تشغيلهم وجميع الالتزامات الأخرى التي ينظمها القانون في شأن تشغيلهم.

وفيما يخص الإتاحة للأشخاص ذوي الإعاقة في مكان العمل فقد **نصت المادة ٥٨** على أن تلتزم الجهات الحكومية وغير الحكومية باتخاذ الإجراءات التي تسهل حركة تنقل الأشخاص ذوي الإعاقة أثناء العمل أو عند إقامة المنشآت الجديدة، وأن يتم إجراء التعديلات الضرورية على القائم منها، وإعداد مداخل ومخارج للطوارئ على أن تكون الطرق المؤدية للمواقع تتناسب مع عدد العاملين مع تزويدها بالإشارات ووسائل الإضاءة والتهوية طبقا لخطة الطوارئ الخاصة بالمنشأة، وتكون طرق الإخلاء معدة ومجهزة للتعامل مع ذوي الإعاقة.

كما نصت المادة ٥٩ على أن تلتزم الجهات الحكومية وغير الحكومية باتخاذ إجراءات سبل الأمان والسلامة والترتيبات التيسيرية المعقولة لذوي الإعاقة في أماكن العمل، وتصدر الوزارة المختصة بشئون العمل القرارات التنظيمية لتوفير سبل الحماية والسلامة الملائمة للأشخاص ذوي الإعاقة داخل أماكن العمل.

كما نصت المادة ٦١ على أحقية صاحب العمل في استيفاء نسبة ذوي الإعاقة بنفسه أو عن طريق مكاتب القوى العاملة على أن يخطر الجهة المختصة بذلك، وعلى جميع المنشآت استيفاء النسبة المقررة في كل فرع من الفروع التابعة لها على حدة، كما يلتزم صاحب العمل بالمساواة بين الأشخاص ذوي الإعاقة وغيرهم من غير ذوي الإعاقة في قيمة الأجر.

وجاءت المادة رقم ٦٢ لتؤكد على أن توفر الجهات الحكومية وغير الحكومية أنظمة مرنة للتشغيل بشأن ساعات وأيام العمل والأجر المناسب لها، يتاح للأشخاص ذوي الإعاقة الاختيار من بينها وفقاً لظروفهم وطبيعة العمل، وذلك وفقاً للآتي:

- يجوز للسلطة المختصة وفقاً للقواعد التي تضعها الترخيص للشخص ذي الإعاقة بالعمل بعض الوقت بناءً على طلبه وذلك مقابل نسبة من الأجر.
- يكون للجهة أن تحدد ساعات عمل مرنة للشخص ذي الإعاقة بعد موافقة السلطة المختصة على توزيع ساعات العمل المحددة يومياً وبشكل يتواءم مع احتياجات العامل، على ألا يقل مجموع عدد ساعات العمل التي يعملها بشكل يومي عن ساعات العمل المعتادة للعامل.
- يجوز أن يعطى العامل فرصة أكبر متى يبدأ ومتى ينتهي من عمله، مع الالتزام بعدد ساعات العمل المتفق عليها مع السلطة المختصة.
- يجوز أن يعمل العامل بنظام أسبوع العمل المكثف بعد موافقة السلطة المختصة على توزيع ساعات العمل الأسبوعية على عدد أيام تقل عن عدد أيام العمل المعتادة وألا تتجاوز إحدى عشر ساعة عمل في اليوم الواحد.
- يجوز أن يعمل العامل بعد موافقة السلطة المختصة عدد أشهر محددة من السنة من خلال توزيع أيام العمل السنوية على هذه الأشهر، بشرط ألا تزيد مجموع ساعات العمل الكلية في هذه الأشهر على مجموع ساعات العمل السنوية المقررة قانوناً.
- يجوز للعامل أن يقوم بإنجاز العمل عن بعد وذلك بعد موافقة السلطة المختصة ودون الحاجة لتواجد العامل في مكان العمل، على أن تخطر الجهة الإدارية المختصة بالبيانات الكاملة التي تطلبها عن العاملين الذين يخضعون لنظام العمل عن بعد.^١

عرضنا حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وفقاً للمواثيق الدولية والقانون المصري، وعلى الرغم من ضمان القانون والدستور المصري لهذه الحقوق، إلا أن الأشخاص ذوي الإعاقة يواجهون صعوبة في الحصول على وظائف لائقة مقارنةً بأقرانهم من غير ذوي الإعاقة. فضلاً عن أن هناك عدد كبير منهم تنقصهم المهارات الكافية للدخول إلى سوق العمل مثل المهارات الخاصة بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات وريادة الأعمال وغيرها من المهارات اللازمة لبدء مشاريعهم الخاصة.

^١ اللائحة التنفيذية للقانون رقم ١٠ لسنة ٢٠١٨

التحديات التي يواجهها الطلاب والخريجون من ذوي الإعاقة في البحث عن فرص تدريب وفرص عمل

تؤدي سياسات سوق العمل دور الوسيط بين العرض «الباحثين عن الوظائف» والطلب «الوظائف المعروضة» في سوق العمل، ويمكن أن يتخذ تدخلها أشكالاً عديدة. وهناك سياسات تسهم بصورة مباشرة في المواءمة بين العمال والوظائف والعكس بالعكس «إدارات الاستخدام العامة والخاصة، والمساعدة في البحث عن الوظائف، واستكشاف الوظائف الخالية وتسجيلها، وإعداد الملفات الوظيفية والتوصيفات المهنية، وتوفير المعلومات عن سوق العمل»، أو في تحسين مهارات العمال وقدراتهم «مثل التدريب وإعادة التدريب»، أو خلق الوظائف «بالقطاع العام والخاص، إقامة المنشآت، والعمل للحساب الخاص»، أو تغيير هيكل العمالة لصالح الفئات الضعيفة مثل المرأة والأشخاص ذوي الإعاقة.

وتتمثل سياسات سوق العمل في ثلاثة محاور رئيسية هي:

- خدمات التوظيف مثل مكاتب التوظيف وملتقيات التوظيف التي تساعد العاطلين عن العمل في تحسين جهودهم في البحث عن وظائف من خلال نشر معلومات عن الوظائف الشاغرة وتقديم المساعدة بشأن مهارات مقابلات العمل وكتابة السيرة الذاتية.
 - برامج التدريب مثل الدورات التدريبية والتدريبات المهنية التي تساعد العاطلين عن العمل في تحسين مهاراتهم المهنية، وبالتالي زيادة إمكانية حصولهم على وظيفة.
 - برامج دعم التشغيل وتكون إما في القطاع العام أو القطاع الخاص، وتسهم بشكل مباشر في خلق فرص عمل للعاطلين، وهي في المعتاد تدريبات قصيرة المدى مصممة للسماح للعاطلين عن العمل بتعزيز خبراتهم العملية والوقاية من تدهور المهارات.
- يأمل معظم الطلاب في العثور على وظيفة جيدة بعد التخرج من الجامعة. ومع ذلك، قد يصابون بخيبة أمل إذا لم يبدأوا البحث عن عمل إلا بعد تخرجهم. يجب أن يتم التخطيط والإعداد الوظيفي خلال دراستهم الجامعية.
- وفي ظل غياب البيانات الخاصة بتوظيف الخريجين ذوي الإعاقة، يتضح أن استراتيجية الحكومة المصرية ذات الصلة، والتي تتمثل في تخصيص 5% من الوظائف لذوي الإعاقة، غير مطبقة بشكل فعال؛ حيث يجري توظيفهم شكلياً، ويحصلون على أجور منخفضة بدلاً من تسهيل حصولهم على فرص عمل حقيقية. وتشير عديد من الدراسات إلى توقع أصحاب العمل تدني أداء الأشخاص ذوي الإعاقة. وفي ظل غياب توظيف حقيقي للأشخاص ذوي الإعاقة يبدو نظام الحصة الثابتة كإعانة بطالة يقدمها القطاع الخاص للحكومة المصرية. كما يري البعض أيضاً أن النظام القانوني غير كاف لدعم سياسة قوية تضمن عدم التمييز حيث لا يتضمن إلزاماً بتوفير الترتيبات التيسيرية المعقولة للعاملين ذوي الإعاقة، وهو ما يمثل عنصراً أساسياً فعالاً لضمان عدم التمييز والحماية الضرورية للعاملين ذوي الإعاقة.

ويمثل الانتقال الناجح من الجامعة إلى الوظيفة أحد التحديات التي يواجهها الشباب ذوو الإعاقة. فاكْتساب خبرات تعلم قائمة على العمل قبل التخرج قد يجعل هذه الخطوة ناجحة. حيث يمكن أن توفر خبرة العمل الدافع للدراسة والعمل، وتوضيح الرؤية الوظيفية والثقة في اختيار المهنة، وزيادة النضج واحترام الذات، فضلاً عن العائد المادي الذي يمكن الحصول عليه، كما تعد فرصة لإثبات قيمتهم لأصحاب العمل المحتملين. ومع ذلك، فإن الطلاب ذوي الإعاقة أقل عرضة للوصول إلى برامج التعلم القائم على العمل والتطوير الوظيفي في الجامعة مقارنة بأقرانهم من غير ذوي الإعاقة.

هناك اعتقاد مفاده أنه إذا كان الشخص حاصلًا على شهادة جامعية، فسيحصل تلقائيًا على وظيفة. والحقيقة هي أن هناك أعدادًا كبيرة جدًا من خريجي الجامعات عاطلون عن العمل، ونسبة العاطلين عن العمل من خريجي الجامعات ذوي الإعاقة أكثر ارتفاعًا. ويحتاج جميع الطلاب إلى استراتيجيات البحث عن الوظائف وكسب خبرات العمل. إذا لم يكن الفرد مستعدًا بشكل كافٍ، فمن المحتمل أن تكون سيرته الذاتية غير مؤثرة وسط المئات من السير الذاتية الأخرى.

يواجه طلاب الجامعات من ذوي الإعاقة فيما يتعلق بالتوظيف في المستقبل مجموعة متنوعة من التحديات. فهم مثل الطلاب الآخرين، يحتاجون إلى إيجاد طرق لتلبية المتطلبات المحددة للوظائف المطلوبة، ويحتاجون أيضًا إلى إثبات أن لديهم مهارات وظيفية مكتسبة من خلال التعليم وخبرات العمل السابقة يمكن تطبيقها على مواقف التوظيف الجديدة. يواجه الطلاب ذوو الإعاقة تحديات فريدة تفرضها عليهم إعاقاتهم. ويجب أن يكونوا على دراية أيضًا بإجراءات الإتاحة والترتيبات التيسيرية التي ستكون مطلوبة في أماكن العمل بالإضافة إلى كيفية الكشف عن إعاقاتهم ومناقشتها بشكل مناسب مع أصحاب العمل المحتملين. وتتيح فرص التعلم القائم على العمل - مثل التدريب في أماكن العمل والتعليم التعاوني - للطلاب اكتساب الخبرة، وممارسة طلب الترتيبات التيسيرية والكشف عن إعاقاتهم لأصحاب العمل المحتملين.

◀ الاحتياجات والدعم اللازم لتسهيل وصول الشباب ذوي الإعاقة إلى سوق العمل

بما أن التعليم يعتبر السبيل لتحقيق إستراتيجيات التنمية الفعالة فإن التعليم والتدريب على متطلبات الدخول إلى سوق العمل يجب أن يكونا بمثابة السبيل الرئيسي للتقليل من نسبة ظاهرة البطالة العالية المنتشرة بين الشباب وخصوصًا ذوي الإعاقة منهم، ومعالجة النقص في الكفاءات والعمالة الماهرة التي يحتاج إليها سوق العمل بالإضافة إلى ذلك تحسين نوعية الحياة لهم.

ويعد التعلم القائم على العمل أحد أهم سبل الدعم التي يمكن تقديمها للطلاب تمهيدًا لانخراطهم في سوق العمل، وفي هذا الجزء سوف نتعرف على طبيعة التعلم القائم على العمل وأهميته في تيسير انتقال الشباب ذوي الإعاقة إلى سوق العمل.

◀ لماذا المشاركة في التعلم القائم على العمل ؟

خبرات التعلم القائم على العمل هي أي خبرات عمل، مدفوعة الأجر أو غير مدفوعة الأجر، والتي توفر فرصًا لممارسة المهارات المكتسبة في الجامعة، وتوضيح الاهتمامات الأكاديمية والمهنية، وتحديد بشكل أفضل الأماكن المناسبة للعمل، وتطوير علاقات للعمل في المستقبل. حيث لا يمكن تدريس الكثير مما يكتسبه الطلاب من المشاركة في أنشطة التعلم القائمة على العمل في مقرر جامعي تقليدي. ويمكن للطلاب من خلال التفاعل بين الدراسة الصفية وخبرات العمل، تعزيز معرفتهم الأكاديمية، وتنمية الشخصية، والاستعداد المهني.

يمكن أن يمنح التعلم القائم على العمل للطلاب ذوي الإعاقة فرصًا لممارسة الكشف عن إعاقاتهم، وطلب تيسيرات من أصحاب العمل المحتملين مع تحديد التيسيرات التي تناسبهم بشكل أفضل. من الضروري لنجاحهم في المستقبل أن يكونوا قادرين على التعبير بوضوح عن احتياجاتهم من التيسيرات والتعديلات أثناء التقدم للوظائف بعد التخرج.

توضح النقاط التالية كيف يمكن أن تساعد المشاركة في برامج التدريب العملي والتعلم القائم على العمل الطلاب ذوي الإعاقة:

- توضيح الأهداف الأكاديمية والمهنية
- إضافة درجات أكاديمية
- دفع تكاليف تعليمهم
- تطوير العلاقات الإنسانية ومهارات العمل الجماعي من خلال التفاعل مع زملاء العمل
- تطوير مهارات البحث عن عمل
- تعلم كيفية تصميم السير الذاتية ووضعها في إطار مناسب لتوجيهها لأصحاب العمل والوظائف الشاغرة
- التعرف على المرافق المتخصصة غير المتوفرة في الحرم الجامعي
- تحديد برامج المساعدة المهنية المجتمعية
- تطوير العلاقات لإيجاد فرص للتوظيف بعد التخرج.

وقد يحتاج الطلاب إلى إجراء بعض الأبحاث للعثور على الأنسب لاحتياجاتهم.

تشمل برامج التعلم القائم على العمل ما يلي:

- التدريب في مكان العمل Internships
- التعليم التعاوني Cooperative learning
- التظليل الوظيفي أو زيارات الملاحظة في أماكن العمل Job Shadowing
- التعلم من خلال التطوع Service Learning
- المقابلات التعريفية Informational Interviews

◀ ما هو التدريب في مكان العمل؟

التدريب في مكان العمل هو تجربة تعليمية مكثفة محددة الوقت خارج الإطار الدراسي التقليدي. يعمل الطلاب مع المسؤولين عن البرنامج التدريبي وأصحاب العمل المشاركين لتحديد مواقع مناسبة لمجموعة من الأنشطة التعليمية المخطط لها. يمنح التدريب في مكان العمل للطلاب لمحات عامة واسعة عن المجالات المهنية مع توفير الفرص لتطوير مهارات الاستعداد للعمل. يتم منح درجات إضافية أكاديمية أحياناً، اعتماداً على البرنامج الأكاديمي.

◀ ما هو التعليم التعاوني؟

تعمل برامج التعليم التعاوني مع الطلاب وأعضاء هيئة التدريس والموظفين وأصحاب العمل لمساعدة الطلاب على توضيح الأهداف المهنية والأكاديمية وتوسيع الدراسة الصفية من خلال السماح للطلاب بالمشاركة في خبرات عمل عملية مدفوعة الأجر. توفر هذه البرامج للطلاب فرصاً للعمل في كمتدربين في مجالات اهتمامهم واكتساب الخبرة المتعلقة بالوظيفة كجزء من برامجهم الأكاديمية. يستخدم العديد من أصحاب العمل برامج التعليم التعاوني كطريقة لتهيئة الموظفين المستقبليين.

◀ ما هو التظليل الوظيفي؟

يوفر التظليل الوظيفي، حيث يزور الطلاب الشركات لملاحظة وظيفة محددة أو أكثر، رؤية واقعية للطلاب للمهن في مجموعة متنوعة من البيئات. ويلاحظون الوظائف الأساسية لمجالات الاهتمام المهنية. تختلف التجارب في الوقت من ساعة واحدة إلى يوم كامل حسب مقدار الوقت الذي يمكن لأصحاب العمل توفيره. توفر خبرات التظليل الوظيفي فرصاً للاستكشاف الوظيفي.

◀ ما هو التعلم من خلال التطوع؟

توفر برامج التعلم من خلال التطوع فرصاً للطلاب ليكونوا مواطنين مهتمين ومطلعين ومنتجين من خلال تقديم خدمة تطوعية للمجتمع غير مدفوعة الأجر. حيث تتاح للطلاب فرصاً لتطبيق المعرفة والمهارات المكتسبة في الجامعة مع المساهمة في المجتمعات المحلية.

◀ ما هي المقابلة التعريفية؟

يلتقي الطلاب خلال المقابلات التعريفية مع أشخاص يعملون في وظائف محددة لطرح أسئلة حول وظائفهم وشركاتهم، تسمح للطلاب باكتساب وجهات نظر شخصية حول الاهتمامات المهنية، كما أنها تسمح للطلاب بمعرفة المزيد عن الوظائف من الأشخاص الذين يقومون بها كل يوم.

◀ كيف يجب على الطلاب الكشف عن إعاقاتهم؟

- لا توجد إجابة واحدة صحيحة عندما يتعلق الأمر بالإفصاح عن الإعاقة لصاحب العمل المحتمل. ولا يُطلب من المتقدمين مناقشة إعاقاتهم أو طلب التيسيرات إلى أن يتم تقديم عرض العمل.
- يجوز لصاحب العمل أن يسأل فقط عن قدرة مقدم الطلب على أداء الوظيفة المحددة، وليس إعاقته / إعاقته، إذا كانت إعاقة الطالب واضحة، فيجب أن يكون مستعدًا لمناقشة آثارها أثناء المقابلة.
- يجب أن يناقش الطالب الإعاقة من حيث صلتها بأداء مهام وظيفية محددة بدلاً من كيفية تعريفها طبيًا. على سبيل المثال، إذا كان كفيفًا، فقد يصف كيف يتمكن من استخدام البرامج الصوتية للكتابة على الكمبيوتر.
- يجب أن يبدأ الطلاب في فعل كل ما في وسعهم لجعل أنفسهم «جذابين» لأصحاب العمل.

◀ كيف يحدد أصحاب العمل التيسيرات المناسبة؟

يتعين على أصحاب العمل توفير الترتيبات التيسيرية المعقولة للموظف الذي لديه إعاقة. يجب على الموظف إخطار صاحب العمل بإعاقته / إعاقته وقد يُطلب منه تقديم الوثائق. يجب على أصحاب العمل دائمًا التشاور مع الطالب أو الموظف أولاً عند تحديد التيسيرات المناسبة. من المفيد أيضًا تقسيم العملية إلى الخطوات الأربعة التالية:

١. ماذا تتطلب المهمة أو الوظيفة ؟

٢. ما هي المهارات الجسدية والحسية والمعرفية اللازمة ؟

٣. ما هي مكونات المهمة التي تتطلب التيسيرات ؟

٤. ما هي خيارات التيسيرات الموجودة ؟

لا يُطلب من أصحاب العمل أن يخمنوا التيسيرات المعقولة. لا يجوز لصاحب العمل الاستفسار حول الإعاقة أو الحالة الطبية قبل تقديم عرض العمل. بما في ذلك طرح السؤال على استبيانات ما قبل التوظيف أو استمارات الطلب المكتوبة. يمكن لأصحاب العمل فقط طرح الأسئلة المتعلقة بقدرة مقدم الطلب على أداء المهام والواجبات المتعلقة بالوظيفة.

◀ توصيات للطلاب ذوي الإعاقة

يجب على الطلاب الجامعيين ذوي الإعاقة:

- التسجيل في المراكز الجامعية للتطوير المهني حتى تتمكن المراكز من إخطارهم بفرص التدريب والوظائف المتاحة.
- المشاركة في الفاعليات والندوات وورش العمل وجلسات الإرشاد الفردية لتعزيز مهارات البحث عن عمل بشكل فعال.
- إعطاء منسقي خدمات الطلاب ذوي الإعاقة والتعلم القائم على العمل معلومات عن أنواع التسهيلات التي قد يحتاجون إليها لأداء فعال في بيئة عمل محددة.
- الوصول إلى شبكات الدعم المحلية ومنظمات خدمات الإعاقة التي قد تكون قادرة على مساعدتهم في البحث عن عمل.

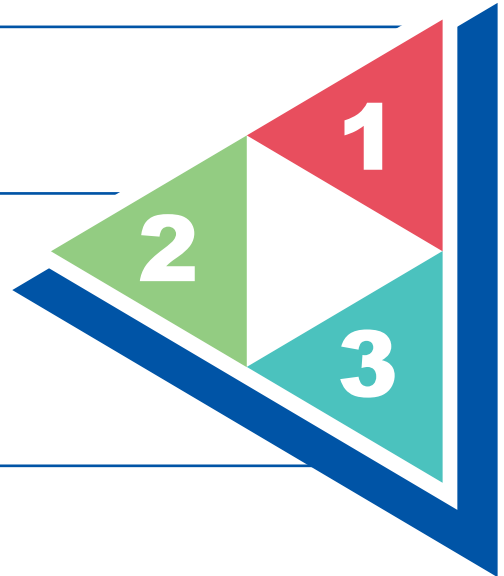
◀ توصيات لأصحاب العمل

يجب على أصحاب العمل:

تحديث إعلانات الوظائف وإخطار منسقي المراكز الجامعية للتطوير المهني بالوظائف الجديدة

العمل التشاركي مع مكاتب التوظيف و وحدات تيسير الانتقال إلى سوق العمل لوضع استراتيجيات استباقية لتشجيع الطلاب ذوي الإعاقة على المشاركة في بيئات العمل

توعية موظفيهم فيما يتعلق بالتنوع وتقبل الآخر



◀ التحديات التي تواجه الطلاب ذوي الإعاقة في مكان العمل

يعد العمل أحد أهم الأنشطة في حياة الأفراد، سواء كانوا أفرادًا من غير ذوي الإعاقة، أو من ذوي الإعاقة، بل إن حاجة الأشخاص ذوي الإعاقة للعمل تفوق حاجة غير ذوي الإعاقة له، وذلك يعود إلى أن الأشخاص ذوي الإعاقة مهددون أكثر من غيرهم بالإصابة بالأمراض النفسية الناجمة عن العزلة الاجتماعية كالكتئاب وغيره، فالعمل للأشخاص ذوي الإعاقة يشكل فرصة مهمة للحد من هذه العزلة، فهو يعتبر عنصرًا أساسيًا لتحقيق الدمج الاجتماعي والاستقلال الاقتصادي، وبالتالي الاعتماد على الذات، وفيه أيضًا تلبية لعدد من الاحتياجات الإنسانية الأساسية، بما في ذلك الحاجات الخاصة لتنظيم الوقت وإدارته، وتنمية مهارات التفاعل الاجتماعي، التي تساعد بدورها على الحفاظ على الصحة العقلية والبدنية والنفسية للأشخاص ذوي الإعاقة، كما أن العمل يتيح للشخص ذي الإعاقة أن يكون عضوًا نشطًا ومشاركًا في المجتمع، وهذا الأمر يساهم في تنمية تقدير الذات لديه.

إن الأشخاص ذوي الإعاقة يمثلون مجموعة غير متجانسة، فمنهم ذوي الإعاقة الذهنية أو البصرية والسمعية والحركية والأمراض النفسية والذين يواجهون مختلف أنواع العوائق في مكان العمل، لذا على الشركات والمؤسسات الأخذ بعين الاعتبار أن هناك حالات معينة تتطلب إجراء ترتيبات تيسيرية لدعم عملية الدمج الشامل في مكان العمل.

تغطي المادة ٢٧ من اتفاقية حقوق ذوي الإعاقة الحقوق التي يجب ضمانها في مكان العمل، وبالتحديد عدم التمييز المبني على الإعاقة في جميع المسائل المتعلقة بالتشغيل، من عملية التوظيف إلى التطور الوظيفي. كما تضمنت المادة ٢٧ شروط إجراء الترتيبات التيسيرية والقدرة على ممارسة حقوق العمل وشروط العمل العادلة والمقبولة. كما تشير المادة إلى الأشخاص الذين تحدث إعاقاتهم أثناء فترة عملهم وإلى حق الاحتفاظ بالوظائف وسياسات العودة إلى العمل لهم موضحة الواجب الذي يقع على عاتق جهة العمل في منح الموظفين الذي تحدث لهم الإعاقة فرصة البقاء في الشركة كلما أمكن ذلك.

وعلى الرغم من إصدار القوانين واللوائح التي تؤكد على توفير بيئة عمل آمنة تشتمل على التيسيرات المعقولة حيث نصت المادة رقم ٥٩ من القانون رقم ١٠ لسنة ٢٠١٨ على أن «تلتزم الجهات الحكومية وغير الحكومية باتخاذ إجراءات سبل الأمان والسلامة والترتيبات التيسيرية المعقولة لذوي الإعاقة في أماكن العمل، وتصدر الوزارة المختصة بشئون العمل القرارات التنظيمية، لتوفير سبل الحماية والسلامة الملائمة للأشخاص ذوي الإعاقة داخل أماكن العمل»، إلا أن هناك العديد من التحديات والصعوبات التي تواجه ذوي الإعاقة في أماكن العمل، نستعرض منها :

◀ نظرة أصحاب العمل:

عدم قناعة أصحاب العمل بقدرات الأشخاص ذوي الإعاقة، والنظر لهم بعدم تمتعهم بالقدرة على الانتاجية كغيرهم، وكثرة وقوعهم بالأخطاء، دون محاولة إعطائهم الفرصة لإثبات ذاتهم في سوق العمل.

◀ عدم وجود تيسيرات في بيئة العمل

وهذا يتطلب تعديل الأدوات المساعدة، وتعديل بيئة العمل الفيزيائية من منحدرات ومصاعد وفراغات داخلية ومرافق صحية، وتعديل الارتفاعات، والأجهزة والماكينات لتناسب مع قدرات وامكانيات ذوي الإعاقة.

◀ تدني الأجور

غالبًا ما يتم التمييز بين رواتب الأشخاص ذوي الإعاقة وأقرانهم من غير ذوي الإعاقة، ويفتقر الأشخاص ذوو الإعاقة إلى الأمان الوظيفي حيث يكونون معرضين لفقدان أعمالهم أكثر من غيرهم، وبعضهم يعمل بدون عقود عمل.

◀ المنافسة في سوق العمل

حيث أن عدم تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة بشكل كافٍ يخلق نوعًا من عدم القدرة على المنافسة مع العمالة المدربة ذات الكفاءة العالية، إضافة إلى إدخال عناصر التكنولوجيا في العمل، وإحلال الآلة والأجهزة محل الأعمال البسيطة التي كان يمتثلها الأشخاص ذوو الإعاقة، وبالتالي اختفاء العديد من الأعمال التي كانت مناسبة لما تم تدريبهم عليه.

◀ معارضة أولياء الأمور

يتحفظ بعض أولياء الأمور على الأعمال التي تقدمها مؤسسات التأهيل والتشغيل لأبنائهم من ذوي الإعاقة وخاصة الإعاقة الذهنية، خوفًا عليهم من التعرض للإستغلال وسوء المعاملة، إضافة إلى رفض البعض منهم أيضًا للأعمال الدونية البسيطة التي لا تتناسب مع مستوى الأسرة اجتماعيًا، إضافة إلى التحفظات من تشغيل المرأة ذات الإعاقة خوفًا من تعرضها للإستغلال أيضًا والميل إلى توفير نوعًا من الحماية الزائدة تجاهها.



◀ بعض الحلول للحد من التحديات والصعوبات التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة في مكان العمل

- ◀ تقديم ترتيبات تيسيرية معقولة للموظفين ذوي الإعاقة في مكان العمل، إذا دعت الحاجة، ويجب أن تتوفر المعلومات عن هذه المسألة لجميع الموظفين وأن تكون جزءًا من عملية التعريف للموظفين الجدد.
- ◀ تطبيق خطة إتاحة مبنية على تقييم العوائق الموجودة في المرافق ومواقع العمل من خلال تقييم سهولة الوصول وذلك للتخلص من العوائق الموجودة، من خلال تعديل بيئة العمل والتأكد من تهيئتها للأشخاص ذوي الإعاقة، والتأكد من عناصر السلامة المهنية اللازمة لهم كما يجب إشراكهم في هذه العملية وفي تحديد الإجراءات ذات الأولوية بالنسبة لهم.
- ◀ توفير المتابعة أثناء فترة التشغيل للتأكد من مدى تكيف الأشخاص ذوي الإعاقة مع بيئة العمل وتأقلمهم، ومساعدتهم في حل المشكلات التي تعترض نموهم المهني وحفاظهم على العمل.
- ◀ تطوير برامج التدريب والتأهيل للأشخاص ذوي الإعاقة والتي تتلائم مع متطلبات سوق العمل، والانتقال إلى برامج التوظيف المدعوم التي توفر المساندة للشخص ذي الإعاقة في بيئة العمل، والإرشادات لصاحب العمل والزملاء.
- ◀ التواصل مع أصحاب العمل وتشجيعهم على تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة وإقناعهم بقدراتهم، وإعطاء الشخص ذي الإعاقة فرصة لإثبات الذات.
- ◀ تعديل اتجاهات الأسرة نحو عمل أبنائهم، وعدم التعامل مع الأمر بحماية زائدة، وزيادة تواصلهم مع أصحاب العمل وبيئة العمل للتأكد من السلامة المهنية والبيئة الآمنة لأبنائهم أثناء العمل.
- ◀ تقديم معلومات عامة لجميع الموظفين حول الإعاقة في مكان العمل، بالإضافة إلى معلومات محددة حول استراتيجية المؤسسة، وحول أي تعديلات قد تكون مطلوبة في بيئة العمل ومهام العمل لتمكين العاملين ذوي الإعاقة من تحسين فعاليتهم. يمكن أن يشكل هذا جزءًا من التعريف العام للتوظيف للمشرفين والموظفين أو من خلال جلسة توعية حول الإعاقة، ويجب إعطاء فرصة لجميع الموظفين لطرح أي أسئلة قد تكون لديهم حول احتمالية العمل مع زميل من ذوي الإعاقة.

◀ **لمزيد من المعلومات حول توفير التيسيرات والتعديلات المفيدة للأشخاص ذوي الإعاقة يمكن الرجوع إلى دليل الإتاحة الفيزيائية المتوفر بالمراكز وكذا تقرير الإتاحة الفيزيائية الخاص بكل مركز وكذلك دليل كيفية التعامل والتواصل مع الطلبة والخريجين ذوي الإعاقة**

المعلومات النوعية والكمية حول توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة

يمكن تبسيط عملية تحليل البيانات، والتي تشتمل على نوعين رئيسيين هما: البيانات النوعية والبيانات الكمية، وهذان النوعان من البيانات مختلفان تمامًا، ومع ذلك، فإنهما يشكلان جميع البيانات التي سيتم تحليلها على الإطلاق. في هذا الجزء، من المهم فهم الاختلافات الرئيسية بين البيانات النوعية والكمية.

ما هي البيانات النوعية ؟

البيانات النوعية غير إحصائية وعادة ما تكون غير منظمة أو شبه منظمة. لا يتم قياس هذه البيانات بالضرورة باستخدام الأرقام الثابتة المستخدمة لتطوير الرسوم البيانية والمخططات. بدلاً من ذلك، يتم تصنيفها بناءً على الخصائص والسمات والتسميات والمعرفات الأخرى. ويمكن الحصول على البيانات النوعية من خلال:

- النصوص والوثائق
- المقابلات والمجموعات البؤرية
- التسجيلات الصوتية والفيديو
- الملاحظة والملاحظات المدونة

ما هو الفرق بين البيانات الكمية والنوعية ؟

يمكن حساب البيانات الكمية وقياسها والتعبير عنها باستخدام الأرقام. البيانات النوعية وصفية ومفاهيمية. يمكن تصنيف البيانات النوعية بناءً على السمات والخصائص. يمكن استخدام البيانات النوعية لطرح السؤال «لماذا». إنه استقصائي وغالبًا ما يكون مفتوحًا حتى يتم إجراء مزيد من البحث. يتم استخدام توليد هذه البيانات من البحث النوعي في التنظير والتفسيرات وتطوير الفرضيات والفهم الأولي. لفهم البيانات النوعية والكمية بشكل أفضل، دعونا نأخذ أمثلة للأسئلة النوعية والكمية:

أمثلة على الأسئلة النوعية

- ما هي عوامل التحدي التي تواجه شركتك في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة ؟
- ما هي المبادرات التي قامت بها شركتك لزيادة الوعي حول الأشخاص ذوي الإعاقة ؟
- هل هناك أي قضايا / مخاوف / توصيات أخرى ترغب في إثارتها لضمان استجابة شاملة للإعاقة لـ COVID-19 ؟
- ما هو نوع الدعم الذي قد تحتاجه من شبكة الشركات الدامجة للأشخاص ذوي الإعاقة التي ساندت منظمة العمل الدولية تكوينها ؟

أمثلة على الأسئلة الكمية

- هل توظف الأشخاص ذوي الإعاقة؟ ما هو عدد هؤلاء الأشخاص؟
- ما هي أنواع إعاقات الأشخاص ذوي الإعاقة في مؤسستك؟ وكم عدد الأشخاص من كل إعاقة ؟

تحديد أصحاب المصلحة وإنشاء شبكات أصحاب الأعمال لتوفير فرص تدريب وعمل أفضل للشباب ذوي الإعاقة

تحليل أصحاب المصلحة

يوضح الجدول التالي أصحاب المصلحة الرئيسيين الذين لهم تأثير على الأشخاص ذوي الإعاقة. ويتم تصنيفهم بناءً على قوتهم في التأثير ودرجة اهتمامهم. ويحلل هذا الجزء كل من أصحاب المصلحة للحصول على فهم واضح لأدوارهم وتأثيراتهم على إيجاد فرص تدريبية وفرص عمل لائقة للشباب ذوي الإعاقة.

ذو اهتمام قوي	ذو اهتمام ضعيف	
المجلس القومي للأشخاص ذوي الإعاقة وزارة التضامن الاجتماعي	وزارة القوى العاملة الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة	ذو تأثير قوي
الأشخاص ذوو الإعاقة أسر الأشخاص ذوي الإعاقة المنظمات غير الحكومية ذات الصلة	القطاع الخاص مقدمو الخدمات التعليمية والتدريبية	ذو تأثير ضعيف

أشخاص ذوو الإعاقة

إن القوانين واللوائح الحالية مخصصة فقط للأشخاص ذوي الإعاقة الراغبين في العمل، ويحتاج الأشخاص ذوو الإعاقة كسائر الأشخاص من غير ذوي الإعاقة إلى وظيفة ليعيشوا حياة طبيعية ويشعرون بالإنجاز وللحصول على مصدر دخل مستقل يفيهم عن الاعتماد على الغير. ومن الشائع في معظم المجتمعات العربية النظر إلى الشخص ذي الإعاقة على أنه شخص يستحق العطف، وليس له قدرة على ممارسة حياته الطبيعية، ووفقاً لهذا المفهوم تواجه هذه الفئة إهمالاً في المشاركة الطبيعية في مجتمعاتها، وصعوبات جمة خاصة في التعليم والتوظيف، ويواجه الشباب ذوو الإعاقة العديد من التحديات التي تم ذكرها، وتعد إمكانية الوصول والإتاحة، سواء في مكان العمل أو في التنقل اليومي إلى العمل أحد أهم هذه التحديات، وقد يلجأ الكثير من الشباب ذوي الإعاقة للحصول على راتب ولو كان ضعيفاً دون الذهاب للعمل مما يقلل من مصداقيتهم لدى أصحاب الأعمال، كما أن معظمهم يفضلون البحث عن وظيفة أو حرفة للعمل من المنزل، بسبب صعوبة انتقالهم وعدم قدرتهم على الذهاب إلى مكان العمل.

◀ أسر الأشخاص ذوي الإعاقة

عادة ما يكون اتخاذ قرار البحث عن العمل أو العمل للشباب ذوي الإعاقة مرتبطًا كثيرًا بالعائل أو الأسرة، فهم أكثر الناس دراية بقدرات ابنائهم الذهنية والجسمية والنفسية، وبالتالي هم من يحددون العمل المناسب لهم. وترتبط سبل عيش العديد من الأشخاص ذوي الإعاقة بالدعم الذي يحصلون عليه من ذويهم حتى يستطيعون ممارسة أعمالهم اليومية. كما أن الأساليب الخاطئة في التربية كالحماية الزائدة للأشخاص ذوي الإعاقة من قبل أسرهم تؤثر سلباً على توظيفهم.

كما يعد خوف الأسرة من سوء معاملة الآخرين لأبنائهم من ذوي الإعاقة في مكان العمل أحد الأسباب التي تعوق عملية التوظيف لهم فضلاً عن اتجاه الأسرة السلبي نحو كفاءة الأبناء ذوي الإعاقة وقدراتهم، لذلك لابد من اتخاذ تدابير من شأنها تعديل اتجاهات الأسرة نحو عمل أبنائهم، وعدم التعامل مع الأمر بحماية زائدة، وزيادة تواصلهم مع أصحاب العمل وبيئة العمل للتأكد من السلامة المهنية والبيئة الآمنة لأبنائهم أثناء العمل.

◀ المنظمات غير الحكومية ذات الصلة

تركز بعض المنظمات غير الحكومية في مصر على مساعدة الأشخاص ذوي الإعاقة وتقديم لهم الدعم اللازم خصوصاً في عمليات التأهيل النفسي والاجتماعي وتوفير فرص العمل والتشغيل من خلال التدريب؛ وتم إنشاء معظمها من قبل المتحمسين من الأشخاص ذوي الإعاقة أو أسرهم. هذا وقد اكتسبت الجمعيات والمؤسسات غير الحكومية أهمية كبرى للأفراد والمجتمعات وكذلك لتخفيف العبء عن كاهل الدولة والمساهمة معها في تحقيق مستوى اجتماعي واقتصادي أفضل للمواطنين وخاصة ذوي الإعاقة فضلاً عن قيامها بتنظيم البرامج والتدريب للأشخاص ذوي الإعاقة لبناء قدراتهم من خلال تنمية مهاراتهم وأساليبهم للوصول إلى سوق العمل والتي تؤمن فرص عمل ذات دخل مجز أو تدريبهم على إقامة المشروعات الصغيرة.

◀ المجلس القومي للأشخاص ذوي الإعاقة

أنشئ المجلس القومي للأشخاص ذوي الإعاقة عام ٢٠١٢ تحت إسم المجلس القومي لشؤون الإعاقة وتم تعديل الإسم عام ٢٠١٨، ودوره هو متابعة تنفيذ القوانين لحصول الأشخاص ذوي الإعاقة على حقوقهم في مختلف المجالات ومنها مجال العمل، ويمكن التوجه إليه في حالة الاحتياج لمشورة قانونية أو حدوث تجاوزات في حق الأشخاص ذوي الإعاقة فيما يخص العمل فضلاً عن حماية حقوق وكرامة الأشخاص ذوي الإعاقة المقررة دستورياً ونشر الوعي بها، وتلقى الشكاوى المقدمة بشأن الأشخاص ذوي الإعاقة، ومناقشتها، واقتراح الحلول المناسبة لها.

◀ **الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة**

هو الهيئة المنوط بها الإعلان عن الوظائف الخالية في القطاع الحكومي في مواعيد محددة كل عام وإجراء المسابقات لشغل هذه الوظائف، وقد بدأ الجهاز في تعديل مبانيه وإجراءات المسابقات التي يجريها لكي تصبح دامجية للأشخاص ذوي الإعاقة ويهدف الجهاز إلى تحقيق أهداف برنامج الإصلاح الإداري، ونظم الإدارة الحكومية وتطوير مستوى الخدمة المدنية، فضلاً عن دوره في رفع كفاءة الأداء بمختلف وحدات الجهاز الإداري للدولة، وتحقيق العدالة بين العاملين.

◀ **وزارة التضامن الاجتماعي**

تعد وزارة التضامن الاجتماعي لاعباً رئيسياً في مجال الإعاقة حيث تشارك وزارة الصحة في التحقق من الحالة الصحية للأشخاص ذوي الإعاقة واستحقاقهم لبعض المزايا مثل التخفيض على الجمارك، أو الأهلية لبرنامج إعادة تأهيل معين. وتم تكليف وزارة التضامن الاجتماعي بإعداد سياسات لرعاية الأشخاص ذوي الإعاقة، وإصدار تراخيص للمنظمات غير الحكومية التي تقدم خدمات إعادة التأهيل، والعلاج الطبيعي، والتعليم الخاص، والخدمات الاجتماعية الأخرى للأشخاص ذوي الإعاقة. وتهتم بالقضايا المتعلقة بالتدريب والتوظيف، والتعليم، وإمكانية الوصول، والرياضة، والترفيه، والعديد من المجالات الأخرى الخاصة بإعادة التأهيل الاجتماعي والاقتصادي للأشخاص ذوي الإعاقة من خلال برامج الدمج.

◀ **وزارة القوى العاملة**

هي الوزارة المسؤولة عن التشغيل وعلاقات العمل والتدريب المهني ورعاية القوى العاملة وإدارة السلامة والصحة المهنية وعلاقات العمل الخارجية. كما تقدم الوزارة فرص العمل والوظائف لجميع الخريجين، بما فيهم الأشخاص ذوي الإعاقة، في جميع منشآت القطاع الخاص، غير المستوفاة لنسبة الـ ٥ ٪ من العاملين بها، فضلاً عن تسجيل ذوي الإعاقة لبياناتهم على موقع الوزارة للعمل على توظيفهم وذلك من خلال الرابط التالي : https://www.manpower.gov.eg/man_job_temp_2.html

◀ **الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء**

الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء هو جهاز الإحصاء الرسمي - القانوني الوحيد - المصري، الذي يستخدم لإجراء تعداد قومي عام كل عشر سنوات. آخر تعداد تم إجراؤه في عام ٢٠١٧، وقد أفاد بأن نسبة الأشخاص ذوي الإعاقة تصل إلى حوالي ١٠٪ من عدد السكان، إن معدل التشغيل لذوي الإعاقة بلغ ٢١,٣٪ مقابل ٤٠,٢٪ لغير ذوي الإعاقة عام ٢٠١٨. كما وتشير بيانات مسح سوق العمل في مصر لعام ٢٠١٨ إلى ارتفاع نسب الإعاقة بين الفئات الأكثر فقراً. ومن الجدير بالذكر أن تلك المعدلات ترتفع في المناطق الحضرية خاصة في إقليم الإسكندرية والسويس «٢٨,٦٪» وإقليم القاهرة الكبرى «١٧,٩٪» مقارنة بـ ١٠,٧٪ في حضر الوجه القبلي. كذلك ترتفع تلك المعدلات بشكل ملحوظ بين فقراء القاهرة الكبرى بشكل عام، حيث بلغت ١٩,٧٪ بين الفقراء مقارنة بـ ١٧,٧٪ بين غير الفقراء.

◀ القطاع الخاص

يوفر القطاع الخاص في مصر غالبية العمالة في مصر، والتي تقدر بـ ٧٠٪ من إجمالي العمالة. يعمل الغالبية منهم في القطاع غير الرسمي أو في المشاريع الصغرى والصغيرة والمتوسطة. هذه الأنواع من الشركات ليس لديها نظام موارد بشرية، وسياسة توظيف، وكشوف رواتب، وسجلات ضريبية، وبالتأكيد لا تمثل لقانون الأشخاص ذوي الإعاقة. يمكن أن تكون الأعمال الرسمية في مصر إما شركة وطنية أو فرعاً محلياً لشركة متعددة الجنسيات، في حين أن الأخيرة قد تتأثر بسياسة الشركة الأم تجاه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، يجب أن يتوافق كلاهما تمامًا مع قوانين العمل المصرية ذات الصلة. كلا النوعين من الأعمال يترددان بطبيعة الحال في تبني أي سياسة إدراج قد تتكبد نفقات. يمنح الإعفاء الضريبي المنصوص عليه في المادة ٢٣ من قانون الأشخاص ذوي الإعاقة رقم ١٠ لعام ٢٠١٨ امتيازًا بتخفيض بنسبة ٥٪ على ضريبة الدخل لصاحب العمل لكل فرد من الأشخاص ذوي الإعاقة العاملين فوق الحصة القانونية.

◀ شبكة الشركات المتهمة بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في مصر

في ديسمبر ٢٠١٥، أنشأت مجموعة من الشركات العاملة في مصر والتي لديها اهتمام مشترك بفرص العمل الدامجة بمساندة من منظمة العمل الدولية شبكة ليتبادلوا فيها الخبرات والتحديات والحلول بشكل منتظم حول توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة. وتضم شبكة الأعمال والإعاقة المصرية مجموعة متنوعة من الشركات من أصحاب الأعمال الصغيرة إلى الكبيرة جدًا، سواء الشركات المملوكة وطنيًا أو الشركات متعددة الجنسيات. بعض هذه الشركات لديها خبرة في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة لأكثر من عشرين عاماً، وقد اتخذ بعضها العديد من التدابير للتيسير والدمج داخل شركاتهم وأيضًا في تطوير المنتجات والخدمات التي تقدمها لعملائها ذوي الإعاقة. وتعكس ممارسات هذه الشركات المساهمة المهمة في دمج الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل بشكل خاص والمجتمع المصري بشكل عام. وقد أتاح التعاون مع الحكومة ومنظمات المجتمع المدني لهذه الشركات تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة وتوفير بيئات العمل الميسرة والدامجة لهم. وأدت الشراكات الفعالة بين الشركات والجمعيات المهتمة بالإعاقة إلى توفير وظائف لائقة للشباب ذوي الإعاقة، كما تساهم في إحداث تغيير اجتماعي أشمل حول قضايا الإعاقة في مصر.

◀ لماذا يمتنع أصحاب العمل عن توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة؟

على الرغم من أن القانون قرر حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل، وأن هناك محاولات لتفعيل نسبة ٥٪، لكن ارتفاع معدلات البطالة بين المصريين، والعدد الكبير من الباحثين عن عمل، ومحدودية فرص العمل تشكل عوائق أمام الأشخاص ذوي الإعاقة من الوصول إلى فرص عمل حقيقية. كما أن الافتقار إلى إمكانية الوصول وتوفير التيسيرات المعقولة في أماكن العمل بسبب ضعف الموارد والاعتقاد الخاطئ بأن التعديلات قد تكون مكلفة مما يحول دون تكافؤ الفرص، بالإضافة إلى عدم وجود برامج توعية لتثقيف أصحاب العمل والموظفين بأنواع الإعاقة واحتياجاتهم وكيفية التعامل معهم وتوفير التسهيلات المعقولة لضمان نجاحهم وإنتاجيتهم في العمل.

◀ الأسباب التي ذكرها أصحاب العمل لعدم توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة

- لا يعرفون كيفية التعامل مع احتياجات العامل من ذوي الإعاقة في العمل
- قلقون بشأن تكلفة توفير التيسيرات المعقولة حتى يتمكن العاملون ذوو الإعاقة من أداء وظائفهم
- يخشون أنهم لن يكونوا قادرين على عقاب أو فصل عامل من ذوي الإعاقة لضعف الأداء، بسبب الدعاوى القضائية المحتملة
- قلقون بشأن التكاليف الأخرى، مثل زيادة التأمين الصحي أو تعويضات العاملين
- نادرًا ما يرون الأشخاص ذوي الإعاقة يتقدمون للوظائف
- يعتقدون أن الأشخاص ذوي الإعاقة لا يستطيعون القيام بالمهام الأساسية للوظائف التي يتقدمون لها
- وجدوا أن المتقدمين للوظائف من ذوي الإعاقة لا يمتلكون المهارات والخبرة اللازمة
- يفكرون في العاملين ذوي الإعاقة على أنهم «موظفون ذوو مشاكل».
- ذكر أن طبيعة العمل لا يمكن القيام به بشكل فعال من قبل شخص لديه إعاقة
- مواقف زملاء العمل أو المشرفين هي أقل التحديات التي يتم الاستشهاد بها بشكل متكرر
- ينظر إلى الإنسان ذي الإعاقة على أنه مشكلة ويصبح «حالة اجتماعية».
- تعتبر تكاليف الرعاية الصحية، وتكاليف تعويضات العاملين، والخوف من التقاضي أكثر التحديات المذكورة من قبل الشركات الصغيرة والمتوسطة مقارنة بالشركات الكبيرة
- تكلفة توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة والاعتقاد بأن العاملين ذوي الإعاقة يفتقرون إلى المهارات والخبرة اللازمة هي أكثر التحديات التي يتم الاستشهاد بها في الغالب للشركات الصغيرة والمتوسطة
- لا يتم إعطاء الشباب ذوي الإعاقة معلومات كاملة فيما يتعلق بالعمليات والإجراءات اللازمة لتلقي الخدمات المقدمة لهم من قبل المنظمات العامة والخاصة والحكومية

كان ما سبق بعض أهم الأسباب التي تدفع أصحاب العمل لعدم توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، إذا أزال أصحاب العمل الحواجز أمام التوظيف، فإنهم يزدون من أنواع الوظائف التي يمكن للأشخاص ذوي الإعاقة القيام بها. وتعتبر الاتجاهات السلبية ونقص المعرفة حول الإعاقة أحد أهم العوائق التي يجب إزالتها.

◀ كيف تحفز أصحاب العمل على توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة؟

يقدم هذا القسم التحديات والفوائد المرتبطة بتعيين الأشخاص ذوي الإعاقة. أفاد عدد من الدراسات أن كلاً من التحديات والفوائد المترتبة على توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة تتوقف على حجم الشركة. بعبارة أخرى، من المرجح أن تذكر الشركات الكبيرة والصغيرة أسبابًا مختلفة لتوظيف العمال ذوي الإعاقة من عدمه.

كشفت معظم الدراسات التي أجريت حول التحديات المتصورة لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة أن هناك في المقام الأول ثلاثة مجالات للقلق، وهي الاتجاهات السلبية، والانتقالات والتميسيرات، ومخاوف التقاضي، ويمكن توضيحهم في النقاط التالية:

- المواقف والصور النمطية السلبية هي واحدة من التحديات الرئيسية عندما يتعلق الأمر بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة والتي تنبع من نقص الفهم والمعرفة حول الإعاقة، مما يديم إجحام أصحاب العمل عن توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.
- من المرجح أن يعتقد العديد من أصحاب العمل أن الأشخاص ذوي الإعاقة يفتقرون إلى المعرفة والخبرة الكافية لتلبية معايير الأداء، وبالتالي يترددون في توظيفهم.
- في الواقع، قد يفتقر عدد كبير من الأشخاص ذوي الإعاقة إلى المؤهلات والخبرة اللازمة للحصول على وظيفة بسبب استبعادهم من التعليم والتدريب والفرص الاجتماعية الأخرى عند مقارنتهم بنظرائهم من غير ذوي الإعاقة.
- لا يزال العديد من المتقدمين من ذوي الإعاقة المؤهلين والراغبين يواجهون عددًا من العوائق التي تحول دون الحصول على عمل. يمكن أن تكون هذه الحواجز ذات طبيعة سلوكية وهيكلية.
- المشاكل التي يواجهها الأشخاص ذوو الإعاقة لا علاقة لها بصفاتهم الجسدية. بل هي نتيجة لأشكال الإدراك الاجتماعي التي تميزهم.
- يميل معظم الأشخاص من غير ذوي الإعاقة إلى التركيز على الإعاقات بدلاً من القدرات. بالإضافة إلى ذلك، فإن العديد من الأشخاص يتصورون خطأً أن الأشخاص ذوي الإعاقة هم مجموعة متجانسة، كما أن العديد منهم يحملون وجهة نظر نمطية لنوع العمل يمكن للأشخاص ذوي الإعاقة القيام به أو لا يمكنهم القيام به.
- لا يدركون أن العاملين ذوي الإعاقة هم في الحقيقة أفراد لهم قدرات ومتطلبات مختلفة.
- ليس لديهم وسائل انتقال وتميسيرات للعاملين من ذوي الإعاقة. هناك أيضًا اعتقاد خاطئ بين أصحاب العمل بأن الاستثمار في المرافق الصديقة لذوي الإعاقة سيؤدي إلى تكاليف إضافية ومرتفعة. عادة ما يتم التعبير عن هذا القلق من قبل الشركات الصغيرة، والتي من المفهوم أنها لا تملك الكثير من الموارد المخصصة لإجراءات الإتاحة مقارنة بالشركات الأكبر.
- المشاكل المرتبطة بعدم إتاحة البيئة الفيزيائية هي في الواقع قضايا طويلة الأمد للأشخاص ذوي الإعاقة.

◀ فوائد لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة

يجب أيضًا الاعتراف بفوائد توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة لأنها قد تفوق التكاليف المتوقعة من أصحاب الأعمال. ومن بين الفوائد الرئيسية تحسين القوى العاملة من خلال دمج الأشخاص ذوي الإعاقة والتي بدورها يمكن أن تعزز صافي أرباح الشركة وتحسن من صورة الشركة لدى العملاء. كما يمكن للموظفين ذوي الإعاقة المساهمة في تحسين القوى العاملة بالنظر إلى أن مواظبتهم أفضل، ولديهم معدلات استمرارية أطول مقارنة بنظرائهم من غير ذوي الإعاقة. إلى جانب كونهم لديهم ولاء وملتزمين، فقد ثبت أنهم مصدر للعمل المنتج كما ذكرت معظم الشركات الكبرى.

بالنظر إلى ما سبق، يمكن توقع أن توظيف العاملين ذوي الإعاقة يساعد في تعزيز الأداء التنظيمي والربحية. كما أنه يمكن للشركات من تجاوز مقاييسها التقليدية للأرباح والعائد على الاستثمار وقيمة أسهمهم، من خلال شمول الأبعاد البيئية والاجتماعية.

◀ أسباب مقنعة لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة

- يمتلك الأشخاص ذوو الإعاقة مهارات قيمة في حل المشكلات لأنهم خبراء في إيجاد طرق إبداعية لأداء المهام التي كان يتم تأديتها بصورة نمطية أقل جودة.
- أثبت الموظفون ذوو الإعاقة أنهم موظفون موثوق بهم ومتفانيون ومجتهدون ومنتجون.
- تشير العديد من الشركات إلى أن تجربة العمل مع الأشخاص ذوي الإعاقة ترفع من معنويات كل موظف وإنتاجيته.
- بعد حدوث الإعاقة، يقوم الموظفون الذين يعودون إلى العمل بعد إعادة تأهيلهم بالمساعدة في تقليل تكلفة تدريب موظف جديد للشركة، فالشركات التي لديها برامج العودة إلى العمل تؤسس ثقافة تعتبر الموظفين قيمة لا يمكن التخليص منها.
- يعكس الموظفون ذوو الإعاقة احتياجات قاعدة العملاء ذوي الإعاقة ويمكنهم المساعدة في صياغة استراتيجيات تسويقية فعالة للوصول إلى هذا القطاع من العملاء مما يعد سوقًا مربحًا للشركة التي توظفهم.
- ترسل الشركات من خلال اختيارها لعاملين من ذوي الإعاقة وتوظيفهم وترقيتهم على مستوى الشركة، وبناء تحالفات استراتيجية مع مجتمع الإعاقة، رسالة قوية يكون نتيجتها قوى عاملة أقوى وأعداد متزايدة من العملاء.
- من خلال بناء قاعدة للترحيب بالموظفين والعملاء ذوي الإعاقة، وتفعيل سياسة دمج التنوع، يمكن للشركات زيادة قدرتها التنافسية وبناء ولاء لعلامتها التجارية.
- من خلال زيادة الوعي بأن الشركة هي شركة صديقة للإعاقة، سوف تجذب مرشحين للوظائف وعملاء جدد.

◀ مقاطع فيديو عن الأشخاص ذوي الإعاقة والعمل

فيديو حول خبرة مركز سيتي في التوظيف

<https://shortest.link1CqD>

https://m.facebook.com/story.php?story_fbid=10157809876064511&id=265061729510

فيديو حول تحديات ذوي الإعاقة من حلم

<https://www.youtube.com/watch?v=3TQuMVQRg4s>

دليل تشغيل ذوي الإعاقة - الأردن

<https://www.youtube.com/watch?v=yUWGnFQGQPU>

امكانية الوصول والترتيبات التيسيرية المعقولة

<https://www.youtube.com/watch?v=PHTIM2Gudsk>

التفاعل مع الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية

<https://www.youtube.com/watch?v=fzRQJwYXgew>

التفاعل مع الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية

https://www.youtube.com/watch?v=DXg_WU_Wpl

التفاعل مع الأشخاص ذوي الإعاقة

<https://www.youtube.com/watch?v=kdfV8lViTTA>

التفاعل مع الأشخاص ذوي الإعاقة الحركية

<https://www.youtube.com/watch?v=FjbuVfM9e6s>

مرجع ارشادي لأصحاب العمل - الاردن

<https://www.youtube.com/watch?v=UXg2J5oVU6s>

