



ازدهارُ البلدان كرامةُ الإنسان



موجز سياسات

المشاركة في سوق العمل بين تطلّعات ذوي الإعاقة ومخاوف أصحاب الأعمال

E/ESCWA/CL2.GPID/2025/Policy brief.7



الرسائل الرئيسية

28.4 مليار دولار تقريباً في السنة هي قيمة الخسائر الناتجة عن الفجوة بين توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الشديدة وسائر الموظفين في تسعة بلدان عربية.

أكثر من 446 ألف شخص ذي إعاقة شديدة في سبعة بلدان عربية يعملون في وظائف غير نظامية.

4 ملايين شخص يعانون من إعاقة شديدة و6.2 مليون يعانون من إعاقة طفيفة في أحد عشر بلداً عربياً.

ضعف التمويل وغياب الدعم التقني الميسر وصعوبة الوصول إلى مصادر المعلومات والتعقيدات في إجراءات التسجيل هي من أبرز التحديات أمام زيادة الأعمال للأشخاص ذوي الإعاقة.



88 في المائة من الأشخاص ذوي الإعاقة أبدوا رغبة في الانخراط في عمل أو تأسيس مشاريع خاصة.

بعض التصورات النمطية لدى أصحاب العمل تتمثل في الاعتقاد بأن بعض الوظائف تناسب أنواعاً محددة من الإعاقات، وأن التواصل الفعال مع الزملاء من ذوي الإعاقة قد يكون أكثر صعوبة.

الإعاقة الذهنية تليها البصرية هما الأصعب، من وجهة نظر أصحاب العمل، على الدمج في سوق العمل.

مقدمة

من كل أربعة أشخاص ذوي إعاقة شديدة عاطل عن العمل، أي نحو 117,000 شخص⁵. ومن بين العاملين منهم، يضطلع 000446 شخص بأعمال غير نظامية، في دليل على صعوبة الحصول على عمل لائق والاستفادة من الحماية الاجتماعية⁶.

ولا تقتصر آثار الحرمان من المشاركة في سوق العمل على الأشخاص ذوي الإعاقة، بل تطل الاقتصاد الوطني بأكمله. فحسب تقديرات الإسكوا، تتسبب الفجوة في التوظيف بين الأشخاص ذوي الإعاقة الشديدة ونظرائهم من غير ذوي الإعاقة في تسعة بلدان عربية بخسائر اقتصادية تصل إلى 28.4 مليار دولار سنوياً، أي ما يعادل 1.9 في المائة من الناتج المحلي الإجمالي⁷.

ويستعرض هذا الموجز قضية المشاركة في سوق العمل من وجهة نظر الأشخاص ذوي الإعاقة ومن وجهة نظر أصحاب العمل، باستخدام بيانات استطلاع أجري في أربعة بلدان عربية هي الأردن وتونس ولبنان والمغرب⁸.

تطال الإعاقة الشديدة 2.8 في المائة تقريباً من السكان في أحد عشر بلداً عربياً، أي ما يعادل أربعة ملايين شخص، فيما تطال الإعاقات الطفيفة 4.5 في المائة من السكان، أي 6.2 مليون شخص تقريباً¹. ومن أكبر التحديات التي يواجهها الأشخاص ذوو الإعاقة، ولا سيما الشديدة، صعوبة الوصول إلى التعليم وبالتالي إلى سوق العمل. ويبلغ معدل عدم إلمام هؤلاء بالقراءة والكتابة 60 في المائة² في تسعة بلدان، وترتفع هذه النسبة في صفوف الشباب منهم. ففي المغرب مثلاً، تصل نسبة الشباب ذوي الإعاقة الشديدة غير الملحقين بالتعليم أو العمل أو التدريب إلى 77 في المائة في المناطق الحضرية، و82 في المائة في المناطق الريفية³.

ويقوّض الحرمان من التعليم قدرة الأشخاص ذوي الإعاقة على المشاركة في سوق العمل، إذ لا تتجاوز معدلات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الشديدة في سن العمل (15-64 عاماً) 17 في المائة، في مقابل 38 في المائة لدى أقرانهم من غير ذوي الإعاقة⁴. وضمن القوى العاملة، واحد

1. المشاركة في سوق العمل من وجهة نظر الأشخاص ذوي الإعاقة

باء. التوظيف

- فجوة بين المهارات المكتسبة والفرص المتاحة: 88 في المائة من الأشخاص ذوي الإعاقة يبدون رغبة في العمل، و53 في المائة منهم يبحثون عن عمل منذ أكثر من 6 أشهر، وربع الباحثين عن عمل حاصلون على شهادة جامعية أو شهادة دراسات عليا.
- عدم الرغبة في العمل ليس دليلاً على غياب الحافز الشخصي بل على انعدام البيئة المؤاتية: خمس الأشخاص ذوي الإعاقة يعللون عدم الرغبة في العمل بصعوبة الخروج من المنزل، و13 في المائة بالتمييز المجتمعي.
- تمييز ضد الأشخاص ذوي الإعاقة في جهود البحث عن عمل: 85 في المائة واجهوا تحديات، أبرزها عدم مراعاة عملية التوظيف لاحتياجاتهم، ثم التمييز في المعاملة والمواقف السلبية خلال المقابلة.

ألف. ريادة الأعمال

- 89 في المائة من الأشخاص ذوي الإعاقة⁹ أبدوا رغبة في تأسيس مشروع، إلا أن المشاركة الفعلية في ريادة الأعمال لا تتعدى 8 في المائة. ونصف الراغبين في تأسيس مشروع (51 في المائة) هم من الباحثين عن عمل منذ أكثر من 6 أشهر، مما يشير إلى أن ريادة الأعمال تشكل مخرجاً محتملاً من البطالة الطويلة الأمد.
- الإعاقة الجسدية أو الحركية هي الأكثر انتشاراً لدى الراغبين في تأسيس مشروع (53 في المائة).
- ريادة الأعمال لا تزال أكثر شيوعاً لدى الذكور، مع أن أكثر من ثلث الراغبين في تأسيس مشاريع هم من النساء.
- صعوبة تأمين التمويل هي من أبرز التحديات التي تعترض الأشخاص ذوي الإعاقة الراغبين بتأسيس مشاريع، يليها نقص المعلومات حول كيفية بدء مشروع، وغياب فرص التدريب المراعية لاحتياجاتهم.

جيم. الحالة المادية

- نصف المشاركين لم يتلقوا أي خدمات دعم في مجال التمكين. ومن بين من تلقوا دعماً، كان التدريب المهني هو الأكثر شيوعاً (14 في المائة)، يليه التدريب على تأسيس المشاريع وتنفيذها وتقييمها (9 في المائة)، ودعم الحقوق (9 في المائة)، ثم دعم التوظيف (7 في المائة).
- 49 في المائة من المستفيدين من التدريب حصلوا عليه من منظمات الأشخاص ذوي الإعاقة، في مقابل 21 في المائة فقط من البرامج الحكومية، و18 في المائة من المنظمات الدولية، و12 في المائة من منظمات المجتمع المدني المحلية/الوطنية. وكانت نسبة الرضا عن خدمات الدعم المخصصة لتعزيز التمكين الاقتصادي للأشخاص ذوي الإعاقة ضعيفة، لم تتجاوز 6 في المائة.
- فرص دعم ذوي الإعاقة كانت أعلى قليلاً لدى النساء من الرجال في مجالات التوظيف والحقوق والتدريب المهني، أما في ريادة الأعمال، فكانت متساوية.

واو. ما هي الحلول التي يطرحها الأشخاص ذوو الإعاقة

- ضرورة تعديل التشريعات الحالية أو إصدار تشريعات جديدة، وزيادة وعي أصحاب العمل باحتياجات وحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، واعتماد مبدأ المرونة في ساعات العمل باعتباره من أهم الإجراءات اللازمة لتيسير توظيفهم.
- ضرورة توفير منصات ميسرة تتيح لهم بدء الأعمال أو الحصول على الدعم والتمويل، وهذا أهم إجراء لتسهيل ريادة الأعمال.

- 67 في المائة من المشاركين في الاستبيان ليس لديهم مصدر دخل حالي، و53 في المائة ممن لديهم دخل يؤمنونه من العمل، أما الباقون فيعتمدون على الدعم العائلي والحكومي، ما يكشف عن محدودية الحماية الاقتصادية.

دال. إمكانية الوصول

- 70 في المائة من الأشخاص ذوي الإعاقة يواجهون صعوبات تحد من قدرتهم على الوصول إلى أماكن العمل و60 في المائة يصعب عليهم الحصول على معلومات تتعلق بالإعلانات الوظيفية واستخدام وسائل النقل للوصول إلى أماكن العمل. وتزداد هذه النسبة بشكل حاد لتصل إلى 92 في المائة في المناطق الريفية مقارنة بنسبة 65 في المائة في المناطق الحضرية.
- 40 في المائة من الأشخاص ذوي الإعاقة يواجهون تحديات تُضعف قدرتهم على استخدام وسائل التكنولوجيا الحديثة، ويستحيل على 14 في المائة منهم استخدامها.

هاء. الاستفادة من خدمات الدعم في مجال التمكين الاقتصادي

2. المشاركة في سوق العمل من وجهة نظر أصحاب العمل

- دراسة حالة عن تجارب القطاع الخاص في العمل الدامج¹⁰.
- لدى أكثر من نصف الشركات الدامجة الواردة في دراسة الحالة سياسات خاصة بالتنوع والدمج. وأشارت معظم الشركات الدامجة إلى اعتمادها تدابير غير تمييزية، وترتيبات تيسيرية، وإتاحتها فرص التطوير المهني والترقي.

ألف. وجهة نظر الشركات التي توظف أشخاصاً ذوي إعاقة

- لم تدرب ثلث الشركات المستطلعة موظفيها على اعتماد الترتيبات التيسيرية المعقولة. وتُعنى معظم هذه الترتيبات التيسيرية بالإعاقات الجسدية على حساب الإعاقات الذهنية.
- أفاد ربع الشركات المشمولة بالاستطلاع بوجود مالكين أو أعضاء في مجلس الإدارة من الأشخاص ذوي الإعاقة.

باء. وجهة نظر الشركات التي لا توظف أشخاصاً ذوي إعاقة

- ترى أكثر من ثلاثة أرباع الشركات أن بعض الوظائف تناسب أنواعاً محددة من الإعاقات، وغالباً ما تحصرها بوظائف نمطية كأن يعمل الأشخاص ذوو الإعاقات البصرية في وظائف مرتبطة بالهاتف، وأن يعمل الأشخاص ذوو الإعاقات السمعية في التعبئة والتغليف.
- أبرز التحديات التي يتوقعها أرباب العمل هي ارتفاع إمكانية تعرّض الأشخاص ذوي الإعاقة للحوادث والإصابات في بيئة العمل وصعوبة التواصل الفعّال مع الزملاء من ذوي الإعاقة.
- أبدت معظم الشركات رغبتها في الحصول على دعم لتعزيز دمج الأشخاص ذوي الإعاقة. ومن أهم أنواع الدعم المطلوبة: (1) الحوافز أو المساعدات المالية لتسهيل الترتيبات التيسيرية؛ (2) توفير التدريب والمعلومات والموارد حول الممارسات الجيدة في التوظيف الدامج؛ (3) الاستعانة بخبراء أو استشاريين في مجال الدمج.

- لدى حوالي ثلثي الشركات التي شملها الاستطلاع خطط لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، و86 في المائة منها بصدد إعداد سياسة رسمية للإدماج والتنوّع. وتكاد تخلو سياسات الشركات من شروط الإقصاء، ولا ترى فرقاً بين توظيف النساء أو الرجال ذوي الإعاقة.
- تنوّعت أسباب عدم وجود خطط لتوظيف أشخاص ذوي إعاقة بين عدم وجود نيّة حالية للتوظيف الدامج، ووجود بعض التحديات في تأهيل بيئة العمل، وعدم تلقّي طلبات عمل من أشخاص ذوي إعاقة منذ مدة طويلة.
- تعتبر 4 من كل 10 شركات أن توفير الترتيبات التيسيرية صعب أو مكلف، وأنّ دمج الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية أو البصرية يمثل التحدي الأكبر مقارنة بأنواع الإعاقات الأخرى.

الفرص المتاحة لتعزيز دمج الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل في المنطقة العربية

- توفر أطر تشريعية وسياساتية وآليات وبرامج وطنية داعمة للتمكين الاقتصادي للأشخاص ذوي الإعاقة.
- تزايد الاهتمام الحكومي وغير الحكومي بالتمكين الاقتصادي للأشخاص ذوي الإعاقة.
- ارتفاع وعي القطاع الخاص، الدامج وغير الدامج، بأهمية الدمج واتخاذ إجراءات لتطبيقه على نطاق أوسع.
- بعض التطوّرات الإيجابية في وضع المرأة ذات الإعاقة، على غرار حصولها على خدمات دعم اقتصادي (بنسبة أكبر من الذكور في بعض المجالات)، وتوفير سياسات تراعي وضعها لدى بعض الشركات الدامجة، والتصوّر السائد لدى الشركات غير الدامجة بأن دمجها أسهل من دمج الرجل.
- استخدام نصف الأشخاص ذوي الإعاقة تقريباً للتكنولوجيا الحديثة، ما يساهم في وصولهم إلى المعلومات والتعليم والتدريب وفرص العمل، وبالتالي تمكينهم اقتصادياً.

جيم. الممارسات الجيدة في مجال الدمج الاقتصادي للأشخاص ذوي الإعاقة

والاقتصادية لهذه الفئة. وتستخدم مصارف التنمية هذه الدراسات لتقديم المشورة لصانعي القرار لوضع استراتيجيات وخطط عمل وطنية لتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة اقتصادياً وإيجاد فرص لتمويل العمل الحكومي في هذا المجال. ومن قصص النجاح الدمج المالي الذي حققه تحالف هيئات البنك المركزي والهيئات المالية الفاعلة الأخرى. فمن خلال دعم تطوير وتطبيق سياسات مالية تحقق الدمج للجميع، خاصة الأشخاص ذوي الإعاقة، تمكّن التحالف من دمج قرابة ٨٥٠ مليون شخص حول العالم في الخدمات المالية.

تشمل قصص النجاح في مجال تعزيز المشاركة الاقتصادية للأشخاص ذوي الإعاقة عمل مصارف التنمية - على غرار مصرف التنمية لبلدان أمريكا اللاتينية ودول الكاريبي. تموّل هذه المصارف مشاريع في قطاعات معيّنة كالسياحة وصناعة الملابس، بهدف توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، بناءً على دراسات وطنية قيّمت الظروف الاجتماعية

مشاريع ومبادرات الدمج الاجتماعي والتمكين الاقتصادي التي نفّذها مصرف التنمية لبلدان أمريكا اللاتينية ودول الكاريبي (IDB)

- يعزّز المصرف التمكين الاقتصادي للجميع من خلال دعم حكومات الدول الأعضاء في تطوير آليات عمل وبرامج تحقق هذه الغاية، ومن خلال دعم المشاريع الصغيرة والمتوسطة.
- في عام 2021 وضع المصرف إطار عمل للسياسة البيئية والاجتماعية تضمّن نصوصاً واضحة بشأن الأشخاص ذوي الإعاقة، وهو يحرص منذ ذلك الحين على تضمين متطلبات دمج الإعاقة في كل المبادرات التي يطلقها والتي تتفرّع من هذه السياسة.
- أطلق المصرف في عام 2024 دراسة تقييمية لسياسات الإعاقة في أمريكا اللاتينية والكاريبي بهدف الوقوف على حقيقة ما أنجز في مجال دمج الإعاقة وما يكتنف ذلك من عوائق وتحديات لمعالجتها على المديين المتوسط والطويل. ومن أهم التوصيات التي خلصت إليها الدراسة ضرورة التخلي عن الورش المخصّصة لذوي الإعاقة، وتوفير دعم الأجور وإعانات مالية مباشرة للإعاقة، وتوفير خدمات المساندة كالمساكن المهيأة والمرافقين الشخصيين.
- يدعم المصرف مبادرات نوعية تهدف إلى بلورة ممارسات فضلى بناءً على توصيات الدراسة وجعلها ركيزةً لاستراتيجيات مستدامة تتبناها الحكومات وجهات العمل. ومن هذه المبادرات دعم قطاع السياحة في السلفادور لتوفير فرص عمل للأشخاص ذوي الإعاقة، والتعاون مع حكومة تشيلي من خلال بناء شراكة بين القطاعين العام والخاص تهدف إلى إنفاذ قانون العمل الدامج الذي دخل حيّز النفاذ في عام 2018.

التحالف من أجل الدمج المالي (Alliance for Financial Inclusion - AFI)

- هو تحالف يضم 86 عضواً يمثلون مراكز رسم السياسات المالية في الدول الأعضاء، ولا سيّما هيئات البنك المركزي وهيئات مالية فاعلة أخرى. يهدف التحالف إلى دعم تطوير وتطبيق سياسات مالية تحقق الدمج للجميع وتراعي السياق المحلي للدول المستهدفة.
- تمكّن التحالف خلال 15 عاماً من إصدار حوالي 1,130 سياسة مالية دامجة ودعم تنفيذها، ومن دمج قرابة 850 مليون شخص حول العالم في الخدمات المالية.
- أصدر التحالف تقريراً نوعياً تحليلياً بعنوان «دمج الأشخاص ذوي الإعاقة: رؤى من استراتيجيات وسياسات أعضاء التحالف من أجل الشمول المالي».
- تضمّن التقرير نماذج عالمية رائدة في مجال الدمج الاقتصادي للأشخاص ذوي الإعاقة. فبيّن أن 16 من 53 دولة مختارة تتبنى سياسة وطنية للدمج المالي، وأن بقية الدول تعتمد تدابير غير مباشرة في سياساتها لتعزيز دمج الأشخاص ذوي الإعاقة اقتصادياً ومالياً.
- ألقى التقرير الضوء على تجارب من بنغلاديش والمكسيك في وضع خطوات استراتيجية ممأسسة لتحقيق الدمج الاقتصادي والمالي للأشخاص ذوي الإعاقة، من خلال ضمان وصول ذوي الإعاقة الكامل والمستقل إلى الخدمات المالية والأئتمانية.
- أشار التقرير إلى التقدّم المُحرَز على مستوى سياسات الدمج المالي في عدد من البلدان التي شكلت عينة للدراسة. ومن هذا التقدّم ما تضمّنته سياسات واستراتيجيات الشمول المالي والممارسات المؤسسية ذات الصلة في كل من أوغندا وباكستان وباراغواي وفيجي وكينيا ونيبال والهند وغيرها.

3. التوصيات



ألف. تفعيل وإنفاذ التشريعات القائمة وتعديل السياسات غير الدامجة

- ضمان التنفيذ الفعّال للقوانين الحامية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة بما يشمل تخصيص الموازنات اللازمة للجهات الحكومية المختصة، وتفعيل دور تلك الجهات لمتابعة التنفيذ، والتأكد من تطبيق الكوتا كحد أدنى لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة.
- التأكد من إدراج بُعد الإعاقة في جميع سياسات التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وتعديل السياسات غير الدامجة للأشخاص ذوي الإعاقة.
- وضع آليات للتعاون والتنسيق بين الجهات الحكومية والقطاع الخاص ومنظمات الأشخاص ذوي الإعاقة والجمعيات الأهلية لضمان التنفيذ الفعّال للقوانين والسياسات الدامجة للدمج الاقتصادي.



باء. تعزيز العمل الدامج

- توفير برامج تدريبية للأشخاص ذوي الإعاقة، لا سيّما من النساء، لإكسابهم المهارات اللازمة لسوق العمل، على غرار تطوير المهارات الشخصية، والتدريب على إدارة الأعمال وريادتها. ولا بدّ أيضاً من تطوير قدرتهم على تحديد أنواع الترتيبات التيسيرية التي تلبي متطلباتهم الفردية، وتعريفهم على آليات المطالبة بها.
- تطوير خدمات الدعم المرتبط بالتمكين الاقتصادي وإتاحتها في كل المناطق خصوصاً في الريف.
- تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة على استخدام التكنولوجيا الحديثة.
- التأكد من اتساق نُظُم الحماية الاجتماعية مع الاتجاه نحو دمج الأشخاص ذوي الإعاقة اقتصادياً، لمساندتهم في بحثهم عن عمل وسعيهم لتأسيس مشروعات. ومن التدابير التي تصب في هذا الاتجاه دعم أجور الأشخاص ذوي الإعاقة و/أو تقديم إعانات مالية مباشرة لهم.



جيم. دعم أصحاب الأعمال

- دعمهم في وضع سياسات وبرامج تستهدف الأشخاص ذوي الإعاقة، وتشمل مكونات داعمة للمرأة منها ترتيبات العمل المرن وقنوات الإبلاغ السرية وسياسات مكافحة التمييز والتحرّش.
- تعريفهم بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ومتطلباتهم في العمل (بما في ذلك الترتيبات التيسيرية المعقولة) وتشجيعهم على تهيئة بيئات عمل دامجة وشاملة.
- توعيتهم بقدرات الأشخاص ذوي الإعاقة، مع التركيز على الإعاقاتين الذهنية والبصرية، وبضرورة إزالة القوالب النمطية التي تحصر كل نوع إعاقة بأداء وظيفة أو مهام محددة.
- توفير حوافز مالية لتشجيع القطاع الخاص على توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، كسياسات الإعفاء الضريبي، وإنشاء بيئات عمل خالية من العوائق والحواجز، وتوفير التقنيات المساعدة للأشخاص ذوي الإعاقة.



دال. تشجيع ريادة الأعمال

- تيسير وصول الأشخاص ذوي الإعاقة إلى مصادر المعلومات والموارد المتعلقة بريادة الأعمال وخدمات الدعم المتاحة
- توفير تدريب عالي الجودة للأشخاص ذوي الإعاقة الراغبين في تأسيس مشاريعهم الخاصة، بما في ذلك التدريب على إدارة الأعمال، والوصول إلى التمويل، وخدمات الإرشاد.
- تبسيط إجراءات ومتطلبات تسجيل الأعمال كالحصول على التراخيص من الجهات الرسمية.
- توفير آليات تمويل ميسرة للمشاريع الصغيرة والمتوسطة التي يقودها أشخاص ذوو إعاقة.



هاء. تعزيز سُبُل الإتاحة وإمكانية الوصول

- توفير وسائل نقل عامة مجهزة وميسورة الكلفة ولا سيّما في المناطق شبه الحضرية، لمساعدة الأشخاص ذوي الإعاقة - خاصة النساء منهم - في الوصول إلى أماكن العمل.
- تسهيل الوصول إلى فرص العمل من خلال إتاحة المعلومات المتعلقة بالإعلانات الوظيفية وتوفير الدعم اللازم في عملية البحث عن عمل والتقدم له.
- تهيئة المباني والمواقع الإلكترونية لاستخدام الأشخاص ذوي الإعاقة الباحثين عن عمل والراغبين في تأسيس مشاريع.



واو. تفعيل دور منظمات الأشخاص ذوي الإعاقة

- دعم منظمات الأشخاص ذوي الإعاقة لتمكينها من تقديم خدمات الدمج الاقتصادي، ولا سيّما في الريف.
- تعزيز التعاون بين منظمات الأشخاص ذوي الإعاقة والمؤسسات الحكومية والقطاع الخاص لدمج الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل.



زاي. جمع البيانات والرصد والتقييم

- جمع البيانات ودعم الجهات التنفيذية - من خلال وكالات الأمم المتحدة المتخصصة والمنظمات الدولية - لبناء قواعد بيانات رسمية دقيقة ومحدّثة ودورية متعلقة بعمل الأشخاص ذوي الإعاقة، تشمل أعداد العاملين والعاطلين عن العمل والباحثين عنه، وأعداد المصنّفين ضمن البطالة المقنّعة، مع تحديد نوع الإعاقة والجنس والعمر والمنطقة السكنية ونوع العمل والخدمات المختلفة التي استفادوا منها في مجال التمكين الاقتصادي.
- تقييم السياسات من خلال وضع آليات لرصد التقدّم المُحرَز في دمج الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل، وتقييم فاعلية البرامج القائمة، وإجراء التعديلات اللازمة وفقا للبيانات التي يتم جمعها دوريا.

الحواشي

1. حسابات الإسكوا استناداً إلى بيانات من 11 دولة عربية: المغرب (تعداد 2014)، البحرين (Health Survey 2018)، الصومال (LFS 2019)، موريتانيا (DHS 2019)، الأردن (تعداد 2015)، اليمن (HBS 2014)، فلسطين (تعداد 2017)، مصر (LFS 2016)، المملكة العربية السعودية (المسح الديمغرافي 2016)، العراق (LFS 2021)، عُمان (تعداد 2010).
2. حسابات الإسكوا استناداً إلى بيانات من تسعة بلدان عربية: الأردن (تعداد السكان والمساكن 2015)، الصومال (مسح القوى العاملة، 2019)، العراق (مسح القوى العاملة 2021)، عُمان (تعداد السكان والمساكن 2010)، دولة فلسطين (تعداد السكان والمساكن 2017)، مصر (مسح القوى العاملة، 2016)، المغرب (تعداد السكان والمساكن 2014)، المملكة العربية السعودية (المسح الديمغرافي، 2016)، اليمن (مسح ميزانية الأسر، 2014).
3. حسابات الإسكوا استناداً إلى بيانات المغرب من تعداد 2014.
4. حسابات الإسكوا استناداً إلى بيانات من عشرة بلدان عربية خلال الفترة 2010-2021: الأردن (تعداد السكان والمساكن 2015)، الصومال (مسح القوى العاملة، 2019)، العراق (مسح القوى العاملة 2021)، عُمان (تعداد السكان والمساكن 2010)، دولة فلسطين (تعداد السكان والمساكن 2017)، لبنان (مسح القوى العاملة والأحوال المعيشية، 2018-2019)، مصر (مسح القوى العاملة، 2016)، المغرب (تعداد السكان والمساكن 2014)، المملكة العربية السعودية (المسح الديمغرافي، 2016)، اليمن (مسح ميزانية الأسر، 2014).
5. الإسكوا، 2025، تقرير التنمية الاجتماعية العدد الخامس: إضاءة على الوعد بعدم إهمال أحد في المنطقة العربية.
6. حسابات الإسكوا استناداً إلى بيانات من سبعة بلدان عربية خلال الفترة 2017-2022: جزر القمر (مسح القوى العاملة، 2021)، جيبوتي (مسح الأسر، 2017)، العراق (مسح القوى العاملة، 2021)، لبنان (مسح القوى العاملة، 2019)، دولة فلسطين (مسح القوى العاملة، 2022)، السودان (مسح مسارات سوق العمل، 2022)، الصومال (مسح القوى العاملة، 2019).
7. حسابات الإسكوا استناداً إلى بيانات من: الأردن (تعداد السكان والمساكن، 2015)، الصومال (مسح القوى العاملة، 2019)، العراق (مسح القوى العاملة، 2021)، عُمان (تعداد السكان والمساكن، 2010)، دولة فلسطين (تعداد السكان والمساكن، 2017)، لبنان (مسح القوى العاملة والأحوال المعيشية، 2018-2019)، مصر (مسح القوى العاملة، 2016)، المغرب (تعداد السكان والمساكن، 2014)، المملكة العربية السعودية (المسح الديمغرافي، 2016). تستند الحسابات إلى الناتج المحلي الإجمالي للفرد العامل من البنك الدولي. يُمثّل التقدير الأعلى (28.4 مليار دولار) على افتراض أن الإنتاجية متساوية بين ذوي الإعاقة الشديدة وغيرهم. وتعتمد الحسابات على فرضية الاستيعاب الفوري في سوق العمل من دون أي أثر للإزاحة (no crowding effect).
8. يعتمد هذا الموجز على نتائج استبيان ودراسة حالة أجرتها الإسكوا خلال عامي 2024 و2025. وتُعد هذه النتائج غير قابلة للتعميم إحصائياً على المجتمع، لكنها تُستخدم لاستجلاء الأولويات والتحديات في مجال التمكين الاقتصادي للأشخاص ذوي الإعاقة.
9. تضمّن الاستبيان الخاص بالأشخاص ذوي الإعاقة عيّنة من 493 شخصاً.
10. تضمّن دراسة الحالة التي استهدفت القطاع الخاص عيّنة من 22 شركة دامجة للأشخاص ذوي الإعاقة (معظمها شركات وطنية صغيرة) و48 شركة لا توظف أشخاصاً ذوي إعاقة.



ازدهار البلدان كرامة الإنسان



رؤيتنا: طاقات وابتكار، ومنطقتنا استقرار وعدل وازدهار

رسالتنا: بشقّف وعزّم وعَمَل: نبكّر، نتج المعرفة، نقدّم المشورة، نبني التوافق، نواكب المنطقة العربية على مسار خطة عام 2030.

يداً بيد، نبني غداً مشرقاً لكل إنسان.

www.unescwa.org

2500633A

