



ازدهار البلدان كرامة الإنسان



# الأشخاص ذوو الإعاقة: مسح للتصورات السائدة في سوق العمل المغرب

E/ESCWA/CL2.GPID/2023/Policy Brief.4



iStock / Getty Images Plus/Chansom Pantip

## مقدمة

يُعدّ نصيب الأشخاص ذوي الإعاقة من فرص العمل أقلّ من غيرهم من سكّان البلدان العربية الآخرين. وعلى الرغم من جهود معظم البلدان العربية لإدماجهم في أسواق العمل، ما زالت الفجوة قائمة وما زالت مواقف أصحاب العمل وآراؤهم سلبية تجاه الأشخاص ذوي الإعاقة. ولا يمكن تفسير ذلك بعدم قدرة الأشخاص ذوي الإعاقة على العمل أو عدم رغبتهم في ذلك، بل ثمة حواجز عديدة تحول دون حصولهم على فرص العمل. وفي هذا الإطار، أجزت لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا) في عام 2021 مسحاً شمل 82 مؤسسة من القطاعين العام والخاص من مختلف الأحجام والمجالات في المغرب، لتحديد تصوّراتها بشأن العوامل التي تعيق إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل. وشكّل القطاع الخاص 85 في المائة من العيّنة، مقابل 15 في المائة للقطاع العام. وكانت نصف المؤسسات المشمولة في

**42** مؤسسة، من  
المؤسسات التي  
لا تضمّ موظفين  
ذوي إعاقة.



أما النصف الآخر،  
فشمل **40** مؤسسة  
لديها موظفين  
ذوي إعاقة.

العينة تقريبا، وقد بلغ عددها 42 مؤسسة، من المؤسسات التي لا تضم موظفين ذوي إعاقة. أما النصف الآخر، فشمّل 40 مؤسسة لديها موظفين ذوي إعاقة.

يقدم موجز السياسات هذا لمحة عن تصوّرات أصحاب العمل بشأن توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في المغرب. ويبيّن حواجز في مواقف أصحاب العمل وبيئات العمل تحول دون مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة على قدم المساواة مع الآخرين في سوق العمل.

## التصوّرات والمفاهيم الخاطئة السائدة لدى أصحاب العمل

يبين المسح أنّ 76 في المائة من المؤسسات (والشركات) المشاركة فيه ترى أنّ توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة يتطلب ميزانيات ضخمة من الحكومات والمؤسسات، في حين أنّ 62 في المائة منها يعتبر أنّ الأشخاص ذوي الإعاقة معرّضون أكثر من غيرهم لحوادث في أماكن العمل.

ويرى أكثر من 77.5 في المائة من العينة المستجوبة صعوبة في توفير ترتيبات تيسيرية في مكان العمل للعمال أو الموظفين ذوي الإعاقة. كذلك، يعتبر 82.5 في المائة أنّ ثقة وظائف أكثر ملاءمة للأشخاص ذوي الإعاقة، مقابل 17.5 في المائة ممن يرون عكس ذلك. ويمكن الوصول هنا إلي استنتاجين متناقضين هما أنّ هذه الإجابات قد تمثل إمّا حافزا لتوجيه الأشخاص ذوي الإعاقة إلى مهن ووظائف معينة، وإمّا تبريرا لعدم قدرة المؤسسات والشركات على إدماجهم في أماكن العمل، فتكون بالتالي حجة للتصلّل من هذا الواجب المجتمعي.

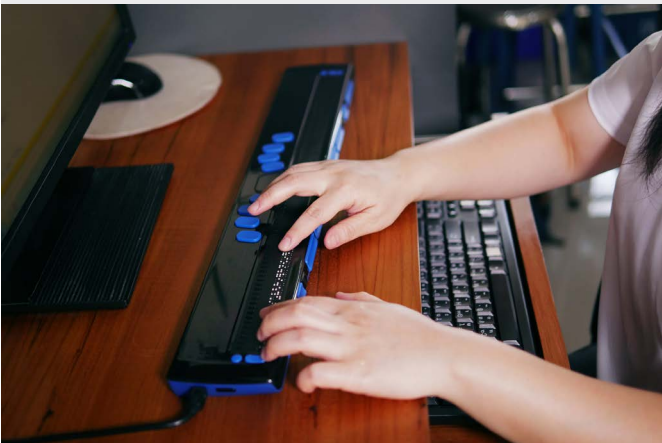
وتُظهر نتائج المسح أيضا اعتقاداً سائداً بين أصحاب العمل مفاده أنّ الأشخاص ذوي الإعاقة يفتقرون إلى القدرة الكافية للإبداع والابتكار في الوظائف الفنية، مثل الهندسة وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، مشيرين إلى أنّ الوظائف التقليدية مثل الحرف اليدوية، تتناسب أكثر مع قدراتهم.

## معدل التوظيف بحسب نوع الإعاقة

تبين نتائج المسح أنّ الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية هم الأكثر حظا في التوظيف في مؤسسات وشركات القطاعين العام والخاص التي توظف الأشخاص ذوي الإعاقة. فيتراوح عددهم بين 1 و26 شخصا، يليهم الأشخاص ذوي الإعاقة الجسدية بمعدل يتراوح بين 1 و19 شخصا.



**82.5%** يعتبر أنّ ثقة وظائف أكثر ملاءمة للأشخاص ذوي الإعاقة.







يندمجن في مكان العمل تماماً مثل الرجال وفي الظروف نفسها. وأعرب أكثر من 67 في المائة من المؤسسات المشاركة في المسح والتي توظف أشخاصاً ذوي إعاقة، عن اعتقادها بأنّ توظيف امرأة ذات إعاقة لا يُعدُّ أكثر تحدياً أو صعوبة من توظيف رجل ذي إعاقة، بعكس ما تراه النسبة المتبقية من المؤسسات المشاركة في المسح.

## الترتيبات التيسيرية المعقولة

أوضحت نتائج هذا المسح أنّ ثلاث مؤسسات من بين أربع مؤسسات لديها موظفين ذوي إعاقة سمعية، قد لجأت إلى تكييف بيئة العمل لصالح هؤلاء الموظفين.

كذلك، بيّنت النتائج أنّ مؤسسة واحدة فقط من بين 5 مؤسسات لديها موظفين ذوي إعاقة بصرية، قد عملت على تكييف بيئة العمل لصالح موظف واحد لديه إعاقة بصرية. أمّا في ما يتعلق بالإعاقات الذهنية، فيوضح المسح أنّ ثلاث مؤسسات من المؤسسات المشاركة في المسح والتي تضمّ موظفين ذوي إعاقة ذهنية، لم تقمّ بأيّ إجراء تكييفي لمكان العمل.

وصرّحت 80 في المائة من المؤسسات المشاركة في المسح أنها لا تعتمد أطراً أو مستخدمين مسؤولين عن تتبّع ومراقبة برامج تكييف أماكن العمل لصالح الأشخاص ذوي الإعاقة. وذكرت الغالبية الساحقة من المؤسسات (بنسبة 82.5 في المائة) أنه ليس لديها استراتيجية أو دلائل لتكييف أماكن العمل على نحوٍ يستجيب إلى احتياجات الأشخاص ذوي الإعاقة.

ويحلّ الأشخاص ذوي الإعاقة السمعية في المرتبة الثالثة، حيث يتراوح عددهم بين 1 و16 شخصاً. أما الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية فهم الأقل حظاً، حيث يتراوح عددهم بين 1 و3 أشخاص. وتجدر الإشارة هنا إلى أنّ أغلب من يتمّ توظيفهم من ذوي الإعاقات المختلفة هم من الذكور.

وهذه الاختلافات في التوظيف بين مؤسسة وأخرى تسلط الضوء على غياب سياسات توظيف واضحة للأشخاص ذوي الإعاقة في معظم مؤسسات وشركات القطاعين العام والخاص في المغرب. فقد أظهر المسح أنّ نحو 36 في المائة فقط منها تعتمد استراتيجية توظيف دامجة.

وتشير نسبة 87 في المائة من المؤسسات والشركات إلى أنّ القوانين المنظمة لقضايا الإعاقة والسارية حالياً على المستوى الوطني، لا تساهم في تعزيز قابلية تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة بحكم وجود العديد من القيود المتعلقة بتنفيذ هذه القوانين على أرض الواقع.

ولا بدّ من الإشارة هنا إلى أنّ نحو 87 في المائة من المشاركين في المسح أقرّوا بمعرفتهم بنظام الكوتا لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في مؤسساتهم، لكنّ التحدي الأكبر يكمن في تطبيق هذا النظام.

## الفوارق بين الجنسين

تؤكد مؤسسات وشركات القطاعين العام والخاص أنّ نوع الجنس لا يُعدُّ معياراً لتسهيل أو تقييد عملية توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، وأنّ النساء ذوات الإعاقة يمكن أن

## التوصيات المتعلقة بالسياسات

**مجال الحماية الاجتماعية:** وضع نظام محدّد للحماية الاجتماعية والرعاية للأشخاص ذوي الإعاقة لتمكينهم من الاستفادة من الخدمات المتساوية ومتابعة التعلم.



**المجال التشريعي:** مراجعة قانون العمل الحالي في ضوء حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة؛ وتفعيل القوانين المتعلقة بمجال التوظيف الدامج، لا سيّما توظيف الأشخاص ذوي الإعاقات الذهنية؛ وتفعيل التشريعات المتعلقة بتكافؤ الفرص، وتعزيز تطبيق نظام الكوتا.



**مجال التربية والتعليم والبحث:** وضع سياسة تعليمية شاملة وتطوير نظام تدريب مهني للأشخاص ذوي الإعاقة لضمان التمتع بحقهم في العمل وممارسته على قدم المساواة مع الآخرين.



**الترتيبات التيسيرية:** تعزيز الالتزام بتوفير الترتيبات التيسيرية المعقولة في بيئة العمل في القطاعين العام والخاص، وفق النصوص القانونية والإدارية.



ازدهار البلدان كرامة الإنسان



**رؤيتنا:** طاقات وابتكار، ومنطقتنا استقراراً وعدلً وازدهار.

**رسالتنا:** بشغف وعزم وعمل: نتبكر، نتج المعرفة، نقدّم المشورة، نبني التوافق، نواكب المنطقة العربية على مسار خطة عام 2030. بدأ بيد، نبني غداً مشرقاً لكل إنسان.

[www.unescwa.org](http://www.unescwa.org)

