

المعوقات الاجتماعية والثقافية لتشغيل ذوي الإعاقة دراسة ميدانية بمركز طنطا بالغربية"

عفاف علي عطيه عامر*

afaf.amer@art.tanta.edu.eg

ملخص

هدفت الدراسة إلى الكشف عن: المعوقات الاجتماعية، والمعوقات الشخصية الناتجة عن العوامل الاجتماعية السائدة، لتشغيل ذوي الإعاقة الذين يعانون من البطالة السافرة أو المشتغلين الذين واجهتهم معوقات في بحثهم عن عمل بأجر، والمعوقات الثقافية لتشغيلهم، وآليات دمجهم في سوق العمل.

طبقت أداة "المقابلة المتعمقة" بالاستعانة بثلاثة أدلة مقابلة مع ثلاث عينات:

عينتان كرة الثلج بلغتا (٤٠) مبحوثاً من ذوي الإعاقة الحركية والبصرية، (٢٠) مبحوثاً من أولياء أمور ذوي الإعاقة الذهنية، عينة عمدية (٣٠) مبحوثاً من أصحاب العمل غير المستخدمين عمالاً من ذوي الإعاقة. وانطلقت من نظرية النموذج الاجتماعي للإعاقة.

وجاءت أبرز **المعوقات الاجتماعية** في قلة الفرص الوظيفية، ومعوقات تتعلق بقانون حقوق ذوي الإعاقة، وعدم الدراية بالهيئات المتخصصة لتشغيلهم، وسلوكيات أصحاب العمل أثناء بحثهم عن شغل، وانتشار الوساطة في تعيينهم، والعوامل الأسرية. أما **المعوقات الشخصية** فجاءت في عدم امتلاكهم رأس المال البشري (المهارات المهنية)؛ وذلك لعدم درايتهم بدور مكتب التأهيل بالتأهيل المهني وعدم قيام الجمعيات الأهلية بمسئوليتها الاجتماعية بتدريبهم على مهنة مناسبة. وعدم امتلاك ذوي الإعاقة الذهنية رأس المال البشري (المهارة الاجتماعية)، لرواسب علاقاتهم الاجتماعية ولعوامل أسرية. وانعكست أبرز **المعوقات الثقافية** في عوامل تعكس الوصمة الاجتماعية لتشغيلهم كانهماض كفاءتهم الإنتاجية مقارنة بالعاديين؛ لعدم امتلاكهم القدرات الجسمية والمهنية، وكثرة غيابهم لسوء حالتهم الصحية. وجاءت أبرز آليات دمجهم في: وسائل الإعلام وتقويم قانون حقوق ذوي الإعاقة.

الكلمات المفتاحية: الإعاقة، التشغيل، المعوقات الاجتماعية والثقافية.

* مدرس بقسم الاجتماع - كلية الآداب- جامعة طنطا

(المعوقات الاجتماعية والثقافية لتشغيل ذوي الإعاقة...).د/ عفاف علي عطيه

المقدمة:

إن الحق في الشغل حق من حقوق الإنسان، فهو جزء من كرامته واعتراف به داخل مجتمعه، بالإضافة إلى عوائده المتعددة للفرد والمجتمع، إذ يعتبر العمل مصدرًا لدخل الفرد وتحسينه وأداة لتلبية احتياجاته الأساسية من غذاء ومسكن وتعليم وخدمات صحية، وتحقيقًا لذاته، ويساهم الشغل في تطور ونهوض المجتمع بشكل مستقر بزيادة إنتاجه المحلي مما يحسن من وضعه الاقتصادي ويساهم في التقليل من نسبة الجرائم، وغيرها من العوائد للفرد والمجتمع.

ولكن رغم هذه الأهمية فلا زال هناك من يعانون من البطالة، حيث أشارت الإحصائيات أن عدد المتعطلين بالمجتمع المصري بلغ عام ٢٠١٩م (٢,٢) مليون عاطل، وارتفع عام ٢٠٢٠ إلى (٢,٣) مليون (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، يونيو، ٢٠٢١: ١٢)، وبلغ عامي ٢٠٢٢ و ٢٠٢٣ (٢,٢) مليون عاطل (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، يونيو، ٢٠٢٤: ١٣).

ومما لا شك فيه أن ذوي الإعاقة معرضون لخطر أكبر من حيث تعرضهم للبطالة، فهؤلاء حينما يدخلون سوق العمل يواجهون صعوبة التنافس مع غير ذوي الإعاقة ويتم في الأغلب تفضيل وتحيز في التشغيل لغير ذوي الإعاقة. وهذا ما أكدته الإحصائيات على المستويين العالمي والمحلي. فوفقًا للتقديرات العالمية عام ٢٠١١م احتل ذوو الإعاقة ١٥% من إجمالي سكان العالم، وبلغ ما بين ٧٨٥ و ٩٧٥ مليونًا منهم في سن العمل (١٥ سنة فأكثر) وأن ما يقل بقليل عن نصف عدد ذوي الإعاقة البالغين سن العمل غير ناشطين اقتصاديًا مقارنة بواحد من كل خمسة من الأشخاص الذين لا إعاقة لهم البالغين سن العمل (الجمعية العامة للأمم المتحدة ، ديسمبر، ٢٠١٢: ٥). وعلى المستوى المحلي تشير الإحصائيات أن معدل تشغيل ذوي الإعاقة في سن العمل (١٥ سنة فأكثر) بالمجتمع المصري عام ٢٠١٨، بلغ ٢١,٣% مقابل ٤٠,٢% لغير ذوي الإعاقة (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، ٢٠١٩: ٢).

ومن هنا جاءت فكرة الدراسة الراهنة وهي التعرف على المعوقات الاجتماعية والثقافية التي تحول دون تمتع ذوي الإعاقة بأحد حقوقهم وهو حقهم في التشغيل،

(المعوقات الاجتماعية والثقافية لتشغيل ذوي الإعاقة...)/د. عفاف علي عطيه

فالأشخاص ذوو الإعاقة ليسوا معاقين بسبب العجز الجسدي، ولكن بسبب حواجز المجتمع التي تعيقهم وتحول دون التمتع بحقوقهم ومساواتهم على قدم المساواة مع العاديين ودمجهم في المجتمع.

وسوف تركز الدراسة الراهنة على حواجز تشغيلهم، بالتركيز على المعوقات الاجتماعية، مع عرض للمعوقات الشخصية لذوي الإعاقة الناتجة عن العوامل الاجتماعية السائدة، والمعوقات المتعلقة بثقافة المجتمع بالاستشهاد بإحدى فئاته وهي أصحاب العمل الذين يستخدمون أقل من عشرين عاملاً - لا ينطبق عليهم قانون حقوق ذوي الإعاقة - ولا يستخدمون عمالاً ذوي إعاقة من بين إجمالي عمالهم؛ للتعرف على عوامل عدم تشغيلهم لذوي الإعاقة، تلك العوامل التي تعكس الوصمة الاجتماعية والتمثيلات الاجتماعية السلبية المتعلقة بتشغيلهم. بالإضافة إلى عرض آليات دمجهم في سوق العمل؛ لتمتعهم بعوائد العمل بأجر، بدلاً من أن يؤثر تهميشهم واستبعادهم من سوق العمل إلى جعلهم فئة تهدد أمن واستقرار المجتمع.

أولاً - مشكلة الدراسة وأهميتها:

حظيت رعاية ذوي الإعاقة في مختلف النواحي بصفة عامة والاهتمام بتشغيلهم بصفة خاصة باهتمام واسع على المستويين المحلي والعالمي، فعلى الصعيد المحلي توالى القوانين المعنية بحقوقهم كقانون التأهيل رقم ٣ لسنة ١٩٧٥م والمعدل بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٨٢م الذي أكد على تخصيص أصحاب الأعمال الذين يستخدمون خمسين عاملاً فأكثر نسبة ٥% من مجموع عدد العاملين لذوي الإعاقة، وتخصيص القطاع العام ٥% من مجموع عدد العاملين لذوي الإعاقة، وغيرها من المواد التي تيسر توظيفهم (رئاسة جمهورية مصر العربية، ٢٦ يونيو، ١٩٨٢: ٤١ - ٤٢)، كما أكد الدستور الصادر في يناير ٢٠١٤م على التزام الدولة بضمان مختلف حقوقهم مؤكداً على توفير فرص العمل لدمجهم مع غيرهم من المواطنين إعمالاً لمبادئ المساواة والعدالة وتكافؤ الفرص (رئاسة جمهورية مصر العربية، ٢٣ أبريل، ٢٠١٩: ٣٤).

كما أكد قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ في مادته (٢٨) على حقهم في التعيين وفقاً للنسبة المقررة، ونقلهم إلى أقرب مكان عمل مناسب من محل إقامتهم وفقاً لطلبهم في مادته (١٠٦)، وخفض عدد ساعات عملهم اليومية بمقدار ساعة في

(المعوقات الاجتماعية والثقافية لتشغيل ذوي الإعاقة...)/د. عفاف علي عطيه

مادته (١٣١) (رئاسة جمهورية مصر العربية، ٢٧ مايو، ٢٠١٧: ١٣، ٣٥، ٤٠). كما صدر "قانون رقم ١٠ لسنة ٢٠١٨م" بشأن حقوق ذوي الإعاقة، الذي يوفر الإطار القانوني الذي يكفل تمتعهم تمتعاً كاملاً بجميع حقوق الإنسان على قدم المساواة مع الآخرين، وضمان حقوقهم الواردة بالمواثيق الدولية ذات الصلة النافذة في مصر. وفيما يخص تشغيلهم أكد القانون على:

- أن تلزم الدولة بتوفير التدريب المهني لذوي الإعاقة وفقاً لاحتياجاتهم والمهن الموجودة في سوق العمل المحلي لضمان حصولهم على عمل مناسب والاحتفاظ به والترقي فيه، ومن ثم تعزيز إدماجهم في المجتمع، وتعزيز التعاون بين الهيئات العامة والخاصة في هذا الصدد.
- أن تُنشئ الوزارة المختصة بشئون العمل، بالتنسيق مع وزارة "التضامن الاجتماعي والمجلس القومي للأشخاص ذوي الإعاقة"، قاعدة بيانات موحدة تتضمن تسجيل ذوي الإعاقة راغبي العمل طبقاً لنوع ودرجة الإعاقة والمهن التي تم تأهيلهم عليها، لتيسير عملية تشغيلهم.
- أن يقوم "المجلس القومي للأشخاص ذوي الإعاقة" مع الوزارة المختصة بشئون العمل بمتابعة الجهات الحكومية وغير الحكومية للتأكد من التزامها بتشغيل النسبة المقررة من ذوي الإعاقة المنصوص عليها في المادة (٢٢) من القانون (رئاسة جمهورية مصر العربية ٢٣ ديسمبر، ٢٠١٨: ٤١، ٤٢، ٤٩، ٥٠) وهي ٥% على الأقل في حالة استخدام عشرين عاملاً فأكثر (رئاسة جمهورية مصر العربية، ١٩ فبراير، ٢٠١٨: ١٧) وغير ذلك من المواد التي تيسر تشغيلهم وتحافظ على سلامتهم في أماكن العمل.

كما صدر "قانون رقم ٢٠٠ لسنة ٢٠٢٠م" بشأن إنشاء "صندوق دعم الأشخاص ذوي الإعاقة" مع عدم الإخلال بمزايا "قانون رقم ١٠ لسنة ٢٠١٨م"، بهدف توليه - بالتنسيق مع الجهات المعنية ومنظمات المجتمع المدني والقطاع الخاص - توفير أوجه الدعم في جميع مناحي الحياة لذوي الإعاقة. ومن أبرز ما يتعلق بمجال تشغيلهم: المشاركة في تدريبهم وتشغيلهم لتوفير حياة كريمة لهم، وإجراء البحوث وعقد الندوات والمؤتمرات وإصدار المطبوعات ذات الصلة بالمبادرات التدريبية لرفع كفاءتهم بما

(المعوقات الاجتماعية والثقافية لتشغيل ذوي الإعاقة...)/د/ عفاف علي عطيه

يسمح بسرعة دمجهم في سوق العمل (رئاسة جمهورية مصر العربية، ٣٠ سبتمبر، ٢٠٢٠: ١٦ - ١٧).

كما تعددت الهيئات الخاصة بالتأهيل المهني وتشغيل ذوي الإعاقة، كمكاتب ومراكز التأهيل، والمصانع الخاصة (أو المحمية) وهى متخصصة لذوي الإعاقة للعمل بها، والهيئات المساهمة في تأهيلهم كمصانع الأجهزة التعويضية والأطراف الصناعية، ومراكز العلاج الطبيعي، ومراكز التوجيه النفسي.

كما أنشئ "المجلس القومي للأشخاص ذوي الإعاقة" بموجب قرار رئيس الجمهورية رقم ١١ لسنة ٢٠١٩، ليحل محل "المجلس القومي لشئون الإعاقة" الصادر بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٤١٠ لسنة ٢٠١٢، بهدف تعزيز وتنمية وحماية حقوقهم المقررة دستورياً ونشر الوعي بها، والإسهام في ضمان ممارستها في ضوء الاتفاقيات الدولية التي تُصدق عليها مصر (رئاسة جمهورية مصر العربية، ٣ مارس، ٢٠١٩: ٢، ٤)، ومن ضمنها الحق في التوظيف كما اتضح سابقاً.

ومما يبرز دور مصر في تشغيلهم، إنه في ٢٤ فبراير ٢٠١٧ تم اختيار مصر من ضمن العشر دول الأكثر ابتكاراً في مجال سياسات توظيف ذوي الإعاقة لتفوز بجائزة (Zero Project) العالمية والتي تُمنح للمشروعات التي من شأنها إزالة الحواجز والعوائق بين ذوي الإعاقة والمجتمع من خلال حلول مبتكرة (اللجنة العليا الدائمة لحقوق الإنسان، ٣ ديسمبر، ٢٠٢٠: ٥).

ولا نستطيع أن نغفل الاهتمام العالمي برعاية ذوي الإعاقة، حيث أكد "الإعلان العالمي لحقوق ذوي الإعاقة" الصادر عن "الجمعية العامة للأمم المتحدة" عام ١٩٧٥م، على أهمية تمتع ذوي الإعاقة بكافة الحقوق التي يتمتع بها غيرهم من البشر في مثل سنهم، والتمتع بالتدابير الهادفة إلى تمكينهم من اعتمادهم على أنفسهم، وحمايتهم من كل استغلال ومن كل قانون أو معاملة تتسم بالتمييز (هلال، ٢٠١٤: ١٥٨-١٥٩).

هذا بالإضافة إلى اتفاقية حقوق ذوي الإعاقة الصادرة عام ٢٠٠٦م والتي أقرتها "الجمعية العامة للأمم المتحدة" ودخلت حيز التنفيذ في مايو ٢٠٠٨م، التي انضمت إليها مصر في أبريل ٢٠٠٨ وغيرها من الدول، وهدفت الاتفاقية إلى ضمان حماية حقوقهم على قدم المساواة بجميع حقوق الإنسان (الأمم المتحدة، أكتوبر، ٢٠٠٩: ٣، ١٢، ١٨).

(المعوقات الاجتماعية والثقافية لتشغيل ذوي الإعاقة...)/د/ عفاف علي عطيه

وهناك العديد من السياسات والبرامج الحكومية التي تساهم في مجال تأهيل وتدريب وتوظيف ذوي الإعاقة، فقد خصصت "الحكومة الإستراتيجية" موقع إلكتروني خاص بذوي الإعاقة يتضمن كل ما يختص بتأهيلهم وتدريبهم وتوظيفهم ومعلومات قانونية عن حقوقهم في العمل وفي الترقية، وقد عُرِضت بآليات عديدة لتتناسب أنواع الإعاقة كافة كالطريقة المسموعة وطريقة برايل لذوي الإعاقة البصرية، كما يؤدي هذا الموقع دور الوسيط بينهم وبين أصحاب الأعمال بغرض التوظيف. كما عرض الموقع الرسمي "الحكومة المملكة المتحدة GOV UK" العديد من البرامج التي تقدم العديد من الخدمات لهم أبرزها: "مركز العمل المحلي" الذي يساعدهم في العثور على وظيفة واكتساب المهارات المطلوبة. كما قدمت "الصين" نموذج "SIYB" وهو اختصار لـ "Save and Improve your Business" أي حافظ على مشروعك وعزز -أي بذوي الإعاقة- ويهدف إلى توعية المجتمع وأصحاب الأعمال بشكل خاص، بأهمية تدريب وتوظيف ذوي الإعاقة، وآليات الوصول إليهم من خلال مواقع إلكترونية خاصة (مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار، مايو، ٢٠٢٤: ٥٠، ٥١، ٥٢، ٥٥، ٥٦).

ولا نستطيع أن نغفل "استراتيجية التنمية المستدامة" التي اعتمدها "منظمة الأمم المتحدة" في ٢٥ سبتمبر ٢٠١٥م، كأساس للتنمية حتى عام ٢٠٣٠م، التي استهدفت ذوي الإعاقة باعتبارهم من أكثر الفئات احتياجًا والأولى بالرعاية، واستهدفت حماية حقوقهم في مختلف المجالات كالصحة والتعليم وتوفير فرص عمل آمنة ولائقة ومنتجة، ورفع معدلات تشغيلهم وإيجاد بيئة عمل توفر السلامة والأمن لهم وعدم التمييز، وذلك لتمكينهم ودمجهم في المجتمع كشرط رئيس لتحقيق العدالة (الجمعية العامة للأمم المتحدة، ٢١ أكتوبر، ٢٠١٥: ١، ٢٢، ٢٣، ٢٦، ٢٨). وأعلنت مصر عام ٢٠١٦م عن تبنيها أهداف التنمية المستدامة التي اعتمدها المنظمة "رؤية مصر ٢٠٣٠" (وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية، ٢٠٢٢: ٦).

وعلى الجانب الآخر هناك العديد من الدراسات الاجتماعية التي اهتمت بتمكين ذوي الإعاقة اقتصاديًا واجتماعيًا كدراسة "ديباشيس ساركر Debashis Sarker وعادل خان Adil Khan"، في بنغلاديش عام (٢٠٢٣)، التي هدفت إلى توضيح تأثير التمويل الأصغر لذوي الإعاقة على تمكينهم اجتماعيًا واقتصاديًا،

(المعوقات الاجتماعية والثقافية لتشغيل ذوي الإعاقة...)/د. عفاف علي عطيه

باستخدام أداة المقابلة مع عينة كرة الثلج (٢٥) مفردة من ذوي الإعاقة الحاصلين على القرض الصغير من الهيئات غير الحكومية، و(١٠) مفردة لم يحصلوا على التمويل، و(٥) من قادة المجتمع المحلي، و(٤) من مسؤولي مؤسسات التمويل المصغر، و(٢) من مسؤولي منظمات ذوي الإعاقة، وأوضحت الدراسة أن التمويل الصغير يساهم في تمكينهم اقتصاديًا واجتماعيًا باستثماره في تأسيس مشروع صغير ساهم في احتلال وضع اقتصادي أفضل، وإلحاق أبنائهم بالهيئات التعليمية وتكوين علاقات غير رسمية ساهمت في ادماجهم في المجتمع والتغلب على الشفقة الناتجة عن الإعاقة واحترام الذات وإطلاق لقب رجال أعمال عليهم مما ساهم في اكتسابهم مكانة اجتماعية أفضل، وذلك نقيض ما أسفر عنه عدم الحاصلين على التمويل (Sarker & Khan, 2024: 8-16). كما هدفت دراسة (فهيد دستيار وأشغار محمدي Vahid Dastyar & Asghar Mohammadi) في "محافظة كهكيلويه وبوير أحمد بإيران" عام (٢٠١٥) إلى التعرف على العوامل المؤثرة على تمكين ذوي الإعاقة الجسدية، وقد طبقت أداة الاستبيان متضمنة مقياس "ليكرت"، على عينة عشوائية بلغت (٣٧٠) مفردة من ذوي الإعاقة الذين كانوا تحت دعم منظمة الرعاية في محافظة "كهكيلويه وبوير أحمد"، وأوضحت أن أبرز العوامل المؤثرة على تمكينهم هي الثقة الاجتماعية بأبعادها الثلاثة: الثقة الشخصية والثقة العامة والثقة المؤسسية، والمشاركة الاجتماعية الرسمية وغير الرسمية، وممارسة الأنشطة الرياضية، والمستوى التعليمي المرتفع، وانعكست العوامل غير المؤثرة في سلوكيات تعاطف الآخرين معهم وسن ونوع ذوي الإعاقة ونوعية الإعاقة (Dastyar & Mohammadi, 2019: 354-369).

ولم يأت هذا الاهتمام السابق الإشارة إليه من فراغ ولكن نظرًا للمساحة الكبيرة التي يحتلها ذوو الإعاقة في المجتمع، فقد أشارت البيانات الصادرة عن "البنك الدولي" لعام ٢٠٢٣م أن ما يقرب من مليار شخص أو نحو ١٥% من سكان العالم يعانون من شكل من أشكال الإعاقة التي تزداد انتشارًا في البلدان النامية. كما أشار أنه من المرجح أنهم يعانون من نواتج اجتماعية واقتصادية سلبية مثل عدم الحصول على تعليم كاف وقلة فرص العمل وضعف الأجور وارتفاع مستوى الفقر (البنك الدولي، ٣ أبريل، ٢٠٢٣).

وعلى مستوى المجتمع المصري، تشير بيانات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء إلى أن عدد ذوي الإعاقة من (٥ سنوات فأكثر) عام ٢٠١٧م يصل إلى (٨٦٣٦٥٣٠ نسمة) بنسبة ١٠,٥% من إجمالي سكان مصر البالغ (٨١٨٩٧٢٥٣) نسمة (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، ٢٠١٧: ٢٢١)، ثم ارتفعت النسبة عام ٢٠٢٢م لتصل إلى ١١% من إجمالي سكان مصر (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، ٢٠٢٣: ١).

وانطلاقاً من هذا الاهتمام بتشغيل ذوي الإعاقة واحتلالهم نسبة كبيرة من إجمالي سكان المجتمع المصري، فستركز الدراسة الراهنة -كما أوضحنا سابقاً- على الحواجز الاجتماعية والثقافية التي تواجه تشغيلهم، وآليات دمجهم في سوق العمل، من منطلق أن الإعاقة إعاقة مجتمع تسوده حواجز اجتماعية وثقافية تمنعهم من التمتع بحقوقهم كحقوقهم في العمل بأجر.

ومن هنا يمكن صياغة مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيس التالي: ما المعوقات الاجتماعية والثقافية لدمج ذوي الإعاقة في سوق العمل؟.

وهنا يصير السؤال عن المعوقات الاجتماعية والثقافية لتشغيل ذوي الإعاقة، ضرورة ملحة لا ترقى فكرياً لما تحمله الدراسة من أهمية نظرية وتطبيقية تتمثل فيما يلي:

الأهمية النظرية للدراسة:

* تحقيق التراكم البحثي في علم اجتماع الإعاقة وعلم الاجتماع الاقتصادي، بتوضيح المعوقات الاجتماعية والثقافية لدمج ذوي الإعاقة الحركية والبصرية والذهنية في سوق العمل، وهذا الجديد الذي تضيفه الدراسة الراهنة على الدراسات السابقة التي تم الاطلاع عليها وأغفلت هذين الجانبين مما شكل فجوة بحثية تهتم بها الدراسة الراهنة.

** تزويد الأكاديمين في علم الاجتماع بالمعوقات الاجتماعية والثقافية لتشغيل ذوي الإعاقة، وحثهم على إجراء بحوث اجتماعية في هذا الإطار، كدور المجتمع المدني في التمكين الاقتصادي لذوي الإعاقة، دور تطبيقات الذكاء الاصطناعي في التأهيل المهني لذوي الإعاقة والآثار الاجتماعية لعمل ذوي الإعاقة عن بعد.

الأهمية التطبيقية للدراسة:

- * يُعد توضيح معوقات دمج ذوي الإعاقة في سوق العمل بمثابة دليل إرشادي يساعد صانعي السياسات الاجتماعية على صياغة البرامج الملائمة بآليات تشغيلهم.
- ** قدمت الدراسة عدة توصيات كدليل إرشادي يساعد عدة أطراف (أسر ذوي الإعاقة، وسائل الإعلام، الهيئات التعليمية، الجمعيات الأهلية، وزارة القوى العاملة، الجهات الداعمة للمشروعات) على اتخاذها لخلق ثقافة قوامها دمج ذوي الإعاقة في المجتمع.

ثانياً- أهداف الدراسة وتساؤلاتها:

- حددت الدراسة الراهنة هدفاً رئيساً لها تمثل في التعرف على المعوقات الاجتماعية والثقافية لدمج ذوي الإعاقة في سوق العمل، وبناء على هذا الهدف والتساؤل الرئيس -السابق الإشارة إليه- تمت صياغة مجموعة من التساؤلات الفرعية تسهم الإجابة عليها في الوصول إلى هذا الهدف، وتمثلت هذه التساؤلات في:-
- أ- التساؤل الفرعي الأول: ما المعوقات الشخصية التي تعوق تشغيل ذوي الإعاقة؟ وما العوامل الاجتماعية التي أدت إلى هذه المعوقات؟.
- ب- التساؤل الفرعي الثاني: ما المعوقات الاجتماعية التي تعوق تشغيل ذوي الإعاقة؟.
- ج- التساؤل الفرعي الثالث: ما المعوقات المتعلقة بأصحاب العمل التي تعيق تشغيل ذوي الإعاقة؟.

ويتفرع هذا التساؤل إلى تساولين فرعيين:

- التساؤل الأول: هل أصحاب العمل على دراية بأهمية تشغيل ذوي الإعاقة؟.
- التساؤل الآخر: ما عوامل عدم تفضيل أصحاب العمل تشغيل ذوي الإعاقة؟.
- د- التساؤل الفرعي الرابع: ما آليات دمج ذوي الإعاقة في سوق العمل؟.

ثالثاً- تعريف مفهومات الدراسة:

أ- تعريف (الإعاقة) Disability:

لا يوجد تعريف محدد لمفهوم الإعاقة، فقد أشار "لارس جرونفيك Lars Gronvik " إلى أن هناك خمسة تصنيفات لتعريفات الإعاقة:

١- التعريفات الوظيفية (النموذج الطبي): تنظر إلى الإعاقة كظاهرة فردية، حيث تفسر الإعاقة كمشكلة صحية للفرد.

٢- تعريفات النموذج الاجتماعي: تنظر إلى الإعاقة باعتبارها موجودة في المجتمع من خلال أساليب تعامل المجتمع مع الشخص المصاب بخلل أو عجز جسدي، فلا علاقة للإعاقة بخلل في وظائف الجسم.

٣- التعريفات البيئية أو النسبية: تصور الإعاقة على أنها تفاعل بين شخص مصاب بخلل أو عجز جسدي ووضع يصعب الوصول إليه، وهكذا تكون الإعاقة وصف لحالة معينة.

٤- التعريفات الإدارية: الخدمات المقدمة للمصابين لها معايير محددة للاستفادة منها كالسن أو النوع أو درجة الخلل أو العجز، ومن ثم يعتبر من لا ينطبق عليه شروط معينة ذي إعاقة.

٥- التعريفات الذاتية أو الشخصية: تنظر إلى الفرد باعتباره ذي إعاقة وفقاً لمتغيرات معينة كإنخفاض مستوى دخله ومستواه التعليمي ومشاركته في سوق العمل (Gronvik, 2007: 39-42).

ويظهر من العرض السابق عدم وجود اتفاق حول تعريف الإعاقة، ومعظم التعريفات الشائعة تركز على التعريف الطبي للإعاقة، ولكن ينبغي فهم الإعاقة بمعناها الاجتماعي بعيداً عن الناحية الطبية كمشكلة فردية. فقد أشار "ديميتريس ميكايلاكيس Dimitris Michailakis " إلى أنه ينبغي التركيز على طريقة تفاعل أفراد المجتمع مع الأشخاص المصابين بخلل أو عجز جسدي أو نفسي، فالإعاقة إعاقة مجتمع لا يأخذ الإعاقة بعين الاعتبار، كانتشار الثقافة السلبية تجاه ذوي الإعاقة، فالإعاقة نتاجاً للعوامل الاجتماعية وشكل من أشكال التمييز.

وفي هذا الصدد عرف "ميكايلاكيس" الإعاقة أنها (شكل من أشكال التمييز الذي يتعرض له الفرد نتيجة لخلل أو عجز في حالته الجسدية أو العقلية أو النفسية) (Michailakis, 2003: 209-211).

وفي هذا الصدد عرف "ماتيا كوت Mattea Kott" الإعاقة بأنها تجربة من الحرمان الاجتماعي والتحيز والتمييز المرتبطة بخلل أو عجز جسدي يصاب به الفرد (Kott, 2024: 2). كما أشار "جان جرو Jan Grue" إلى أن الإعاقة تعني التهميش الاجتماعي والوصم (Grue, 2016: 957).

التعريف الإجرائي لمفهوم ذوي الإعاقة:

تبنت الدراسة الراهنة رؤية النموذج الاجتماعي في تعريف الإعاقة، فالإعاقة إعاقة مجتمع تسوده معوقات اجتماعية وثقافية تؤثر سلبًا على تشغيل الشباب المصابين بخلل أو عجز من الناحية البصرية أو الحركية أو الذهنية، على قدم المساواة مع أقرانهم العاديين.

ومن ثم يمكن تقديم تعريف إجرائي لذوي الإعاقة بأنهم:

"الأشخاص المصابون بعجز بصري أو حركي أو ذهني، ويتراوح أعمارهم من ٢٠ سنة إلى ٤٠ سنة، الذين واجهتهم حواجز اجتماعية وشخصية نابعة من صعوبات اجتماعية حالت دون تشغيلهم، أو المشتغلون ولكن واجهتهم معوقات اجتماعية وشخصية في رحلة بحثهم عن عمل بأجر."

ب- التعريف الإجرائي للمعوقات الاجتماعية والثقافية Social and

Cultural Barriers:

يمكن تعريف المعوقات الاجتماعية والثقافية إجرائيًا بأنها "صعوبات تحول دون تشغيل الشباب الذين يتراوح أعمارهم من ٢٠ سنة - ٤٠ سنة، المصابين بعجز بصري أو حركي أو ذهني"، وتتمثل فيما يلي:

١. **المعوقات الاجتماعية:** هي الصعوبات الفعلية التي واجهها ذوو الإعاقة

نتيجة لعوامل اجتماعية حالت دون حصولهم على شغل، وهذه الحواجز قد تكون سلوكيات أصحاب العمل تجاههم أثناء بحثهم عن شغل، عدم الدراية بالجهات

المختصة لتدريبهم وتشغيلهم، العوامل الأسرية وما تكشف عنه الدراسة الميدانية من صعوبات.

٢. **المعوقات الشخصية ذات الطابع الاجتماعي:** وتتضمن الحاجز المرتبطة بذوي الإعاقة أنفسهم التي حالت دون حصولهم على عمل، كعدم امتلاكهم المهارات المهنية المطلوبة لأداء العمل، الناتج عن عدة عوامل اجتماعية تعكس فشل المجتمع في امتلاكهم لهذه المهارة، وستكشف الدراسة الميدانية عنها وعن غيرها من الحاجز الناتجة عن العوامل الاجتماعية.

٣. **المعوقات الثقافية:** وتتضمن مجموعة الحاجز المتعلقة بالمعتقدات حول قدرات وإمكانات ذوي الإعاقة التي تقف عائقاً أمام تشغيلهم.

وذلك بالكشف عنها من خلال التعرف على عوامل عدم تشغيل أصحاب العمل-الذين يستخدمون أقل من عشرين عاملاً لذوي الإعاقة، تلك الفئة التي تعكس المعتقدات السائدة حول تشغيلهم (الوصمة الاجتماعية أو التمثلات الاجتماعية السلبية المتعلقة بتشغيلهم).

ج- تعريف مفهوم التشغيل Employment:

ينبغي ونحن بصدد تعريف التشغيل أن نوضح الاختلاف بين التشغيل والعمل تجنباً للخلط بينهما. فتعريف العمل أكثر شمولية من تعريف التشغيل، إذ ينطوي تعريف العمل على النشاط الذهني أو العضلي أو الاثنين معاً، الذي يقوم به فرد أو مجموعة من الأفراد، اللازم لإنتاج السلع والخدمات، سواء للاستهلاك الشخصي، أو لكي يستهلكها الآخرون. وذلك مقابل عائد مادي أو دون مقابل مادي (كالعمل التطوعي لا ينتظر الفرد من ورائه الأجر فهو غير مدفوع الأجر) (علام، يولية، ٢٠١٦: ١٢).

في حين يشير تعريف التشغيل كما أشار "جون سكوت John Scott وجوردون مارشال Gordon Marshall" إلى (العمل مقابل الأجر أو الربح ، في مدى زمني محدد، وبذلك يقتصر المفهوم على العمل في ظل نظام السوق) (سكوت ومارشال، ٢٠١١: ٤٦٣).

كما يقصد بالتشغيل (إمكانية وجود الأعمال التي تلائم الأفراد في قوة العمل في إحدى المهن أو الصناعات أو النشاط التجاري أو الخدمات) (الصالح، ١٩٩٩

(المعوقات الاجتماعية والثقافية لتشغيل ذوي الإعاقة...).د/ عفاف علي عطيه

١٨٨:).

التعريف الإجرائي لمفهوم الشغل:

يمكن تقديم تعريف إجرائي للشغل بأنه: "العمل مقابل أجر الذي بحث عنه الشباب المصابون بعجز بصري أو حركي أو ذهني، الذين يتراوح أعمارهم بين (٢٠ - ٤٠ سنة)، ولكن فشلوا في الالتحاق به نتيجة مجموعة من المعوقات الاجتماعية والشخصية الناتجة عن حواجز اجتماعية وثقافية سائدة".
رابعاً- الدراسات السابقة:

في إطار ما تم الاطلاع عليه وجد ندرة الدراسات التي تناولت موضوع الدراسة الراهنة مما شكل فجوة بحثية تهتم بها الدراسة. لذلك تم الاستعانة بعدد من الدراسات التي سنُفيد الدراسة الراهنة بشكل غير مباشر. وسنعرض لهذه الدراسات لبيان أوجه الاختلاف والجديد الذي سيتم تقديمه:

أ- الدراسة الأولى (باميلا روبرت وشارون هارلان) Pamela Robert, Harlan, Sharon "بأمريكا" عام (٢٠٠٦): لتوضيح آليات إنتاج التمييز ضد ذوي الإعاقة المشتغلين بالتنظيمات الحكومية، طبقت أداة المقابلة على (٥٠ مبحوثاً) من العاملين ذوي الإعاقة بالتنظيمات الحكومية، وأوضحت أن التمييز يمكن ملاحظته من خلال التفاعلات اليومية بينهم وبين زملائهم العاديين والمشرفين وذلك بتهميشهم وإهمالهم بعدم التحدث معهم وعدم تكوين علاقات شخصية، وعزلهم حيث يعملون في أماكن منعزلة، وتعاملهم على أنهم عاجزون وبحاجة إلى المساعدة ولا ينبغي أن يكونوا مستقلين في أداء العمل وأنهم بحاجة إلى الرعاية والتوجيه، كذلك الاستبعاد من الترقية، مما يؤدي إلى عزلتهم الاجتماعية واستبعادهم من الروتين اليومي لحياة العمل. وبذلك يصبح التمييز على أساس الإعاقة جزءاً روتينياً من الحياة العملية وسمة نمطية في مكان العمل.

ب- الدراسة الثانية: دراسة (ديبورا فوستر وفكتوريا واس Deborah Foster, Victoria Wass) بعنوان: "الإعاقة في سوق العمل" بالولايات المتحدة عام

(٢٠١٢م): معتمداً على تحليل مضمون بعض الدعاوي القضائية (أربع دعاوي) المرفوعة من بعض العاملين الذين تم فصلهم من العمل بسبب إصابتهم بأمراض العمل أعاقتهم عند أداء دورهم في العمل المنوطين به، حيث فضل المديرون فصلهم بدلاً من إلحاقهم بأعمال تتلاءم مع نوعية إعاقتهم. مما يعكس أن الإعاقة تحمل صورة نمطية بأن ذي الإعاقة غير قادر على العمل، وتبعده عن صورة العامل المثالي بدلاً من تأهيله وإلحاقه بالأعمال المناسبة مع نوعية إعاقته.

ج- الدراسة الثالثة: دراسة "حمزة شوشان وفهمي الغزوي" بعنوان: المعاقون حركياً دراسة سوسيولوجية للمشكلات الاجتماعية والاقتصادية لمبتوري ومقعدى الثورة الليبية عام (٢٠١٤م)، طبقت أداتي الاستبيان والمقابلة على عينة عشوائية منتظمة بلغت (٢١٧ مفردة) من (٤٣٠ عنصرًا) من إجمالي مجتمع البحث من المعاقين حركياً بسبب الثورة الليبية، وتوصلت إلى أهم المشكلات المتعلقة بعلاقاتهم الاجتماعية تتمثل في: صعوبة تفهم الاجتماعي بعد الإعاقة، وابتعادهم عن المناسبات والمشاركة الاجتماعية وذلك بسبب قلة البرامج التي تهدف إلى دمجهم في المجتمع، وأبرز المشكلات المتعلقة بالعمل: عدم وجود مراكز للتأهيل المهني، وعدم وجود البنية التحتية المناسبة للذهاب لأعمالهم، وارتفاع أسعار الأجهزة التعويضية.

د- الدراسة الرابعة: دراسة (رانية الغويل) تحت عنوان "التمثيلات الاجتماعية للإعاقة في تونس دراسة سوسيولوجية" (سبتمبر عام ٢٠١٥م): لتوضيح التمثيلات الاجتماعية للإعاقة من وجهة نظر (٣١ مبحوثاً) من أفراد المجتمع، والأطفال ذوي الإعاقة الذين يتراوح أعمارهم من ١٣ إلى ١٦ سنة، وأولياء أمورهم، وآليات تغيير هذه التمثيلات. بالاعتماد على أداة المقابلة. وانطلقت من المنطلقات الأساسية لنظرية التفاعلية الرمزية. وأوضحت أن المجتمع يحمل صورة سلبية عن ذوي الإعاقة تمثلت في العجز والتهميش وأنهم غير فاعلين في المجتمع وموصمون اجتماعياً، وانقسمت أسرهم إلى نوعين: الأسرة الراضية للإعاقة والمهمشة لطفلها، والأسرة التي ترعى طفلها بطريقة مفرطة،

(المعوقات الاجتماعية والثقافية لتشغيل ذوي الإعاقة...).د/ عفاف علي عطيه

ومعظم الآباء يفضلون العزلة والخجل من إعاقة ابنهم، أما الأطفال ذوو الإعاقة فيحملون صورة اجتماعية تعكس أحلام فردية تخص نظرة الانسان الخارق لكل العراقيين، وأخلاقًا جماعية تحمل مجموعة من القيم كأنفاذ الناس، المساواة، وحب الآخر. ويمكن تغيير هذه التمثلات من خلال تكافؤ الفرص وتكامل الأدوار: فعلى الوزارت (كالتربية والإعلام) القيام بعمل تربوي وتنقيفي بقضايا الإعاقة.

هـ - الدراسة الخامسة: دراسة "راجيش سوسا Rajesh Sosa" بعنوان العلاقة بين الإعاقة والفقر: دراسة اجتماعية في سياق المجتمع الهندي "بمنطقة بهافناغار بالهند" عام (٢٠٢٠م): هدفت إلى الإجابة عن التساؤل الرئيس التالي: هل الإعاقة هي المسؤولة عن انخفاض دخل ذوي الإعاقة؟، طبقت أداة المقابلة على (٣٠٠ مبحوث) من ذوي الإعاقة الجسدية المختلفة ذوي الدخل المنخفض، وأوضحت أن الإعاقة أثرت على انخفاض المستوي التعليمي - فمعظمهم أميون - وهذا الانخفاض أثر على عدم الحصول على عمل أو الالتحاق بعمل بأجر منخفض مما أدى إلى انخفاض وضعهم الاقتصادي. ومنعتهم من العمل وخاصة ذوي الإعاقة الحركية، وأثرت سلبًا على الوضع الوظيفي للملتحقين بالعمل قبل إصابتهم بالإعاقة حيث تسببت في فقدانهم للعمل أو تغييره وخاصة ذوي الإعاقة البصرية والعقلية، ومن ثم ترتبط الإعاقة بالفقر لتأثيرها سلبيًا على المستوى التعليمي والعمل.

و- الدراسة السادسة: دراسة "سالي محمود عبد الحى" بالقاهرة عام (٢٠٢٢م): بعنوان المشكلات الاجتماعية للشباب المعاقين وفرص الاندماج وتعزيز الأمان الاجتماعي، هدفت الدراسة إلى توضيح هذه المشكلات، وآليات تحقيق الأمان الاجتماعي لهم، من خلال تصورات عينة عشوائية من أرباب أسر طلاب كلية الآداب - جامعة عين شمس بواقع (٢٠٠ مفردة) باستخدام أداة الاستبيان، و (٣٥ مفردة) باستخدام المقابلات الفردية، و (٤ مجموعات) بؤرية من أولياء الأمور. وأوضحت أنهم يواجهون مشكلات صحية كطول فترة العلاج وتكاليفه وصعوبة الحصول عليه، ومشكلات اقتصادية كارتفاع الأسعار، ومشكلات أكاديمية كعدم

(المعوقات الاجتماعية والثقافية لتشغيل ذوي الإعاقة...)/د/ عفاف علي عطيه

وجود برامج تعليمية متكاملة تراعي خصائصهم المختلفة، وعدم توافر الكوادر التعليمية المتخصصة، ومشكلات العنف كالتحرش الجنسي. وتمثلت آليات الأمان الاجتماعي في تفعيل دور مراكز الرعاية الطبية وتقديم خدماتها بأسعار مناسبة، وتفعيل دور المؤسسات الدينية بحقوقهم وتوفير عمل مناسب وفقاً لقدراتهم.

و- الدراسة السابعة: دراسة الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء بمصر عام (٢٠٢٢م)، قام الجهاز بتنفيذ مسح قومي بالعينة لذوي الإعاقة، وبلغت حجم العينة (١١٢ ألف) أسرة موزعة على محافظات مصر، بالاعتماد على أداة الاستبيان، للتعرف على خصائصهم الديموجرافية والخدمات المقدمة لهم، وأوضحت أن أعلى نسبة إعاقة تتواجد في الفئة العمرية (٧٥ سنة فأكثر) لإصابتهم بأمراض الشيخوخة، ومعظمهم أميون للظروف المادية، وأغلبهم يحصلون على خدمات صحية مناسبة سواء الخاصة أو بنظام التأمين الصحي، وعلى الخدمات النقدية من برنامج كرامة وبطاقة الخدمات المتكاملة، وجاءت أهم المؤشرات المتعلقة بالتشغيل: ٨٠,١% من المبحوثين لا يعملون ولا يرغبون في العمل وأغلبهم إناث، ١٤,٧% عاملون داخل المنشآت وأغلبهم ذكور، في حين بلغت نسبة المتعطلين الذين سبق لهم العمل ٣,٢%، ونسبة المتعطلين الذين لم يسبق لهم العمل ٢%. وأفاد غير العاملين أن أسباب عدم عملهم: عدم تشجيع الأسرة، صعوبة الوصول إلى مكان العمل، تسريح صاحب العمل للعاملين بسبب الإعاقة، عدم توافر مواصلات مناسبة لاستخدامها.

ي- الدراسة الثامنة: دراسة (كاجا أوسترود Kaja Osterud) "بالنرويج" عام (٢٠٢٣): بعنوان "التمييز على أساس الإعاقة" اعتبارات أصحاب العمل تجاه الباحثين عن عمل من ذوي الإعاقة في ضوء مفهوم العامل المثالي". بالاعتماد على أداة المقابلة مع (١٨ مبحوثاً) من مديري الموارد البشرية بشركات القطاع الخاص، لتوضيح هذه الاعتبارات لتوظيف ذوي الإعاقة الحركية الذين لا تؤثر إعاقاتهم على أداء مهام العمل، وأوضحت الدراسة أن

(المعوقات الاجتماعية والثقافية لتشغيل ذوي الإعاقة...)/د. عفاف علي عطيه

تقييمهم لشغل الوظائف لا يتعلق فقط بعدم تأثير الإعاقة على أداء المهام المطلوبة ولكن أيضاً بوضع الاعتبارات الإنتاجية والاعتبارات الاجتماعية في الحسبان، تلك الاعتبارات التي تعكس الصورة النمطية عنهم، فوفقاً للاعتبارات الإنتاجية فالإعاقة لا تؤثر على كفاءتهم الإنتاجية لأنها غير ذي صلة بمهام العمل ولكن لوجود صورة نمطية بأنهم لا يستطيعون العمل باستقلالية وفي حاجة دائماً لمساعدة الآخرين، كما أن أداءهم للعمل لن يكن بكفاءة وسرعة العامل العادي، بالإضافة إلى الاعتبارات الاجتماعية فهم أقل اندماجاً مع زملائهم العاديين فهم أقل مشاركة في الأنشطة والممارسات الاجتماعية كالرحلات الترفيهية التي تنظمها الشركات.

تعقيب على الدراسات السابقة

"أوجه التشابه والجديد الذي تقدمه الدراسة الراهنة"

أوجه التشابه:

تم عرض الدراسات السابقة لوجود أوجه تشابه غير مباشرة مع الدراسة الراهنة عرضت لها الدراسات السابقة بشكل عابر، وتم استخلاصها من بين طيات نتائجها، فدراسة "الغويل" عرضت للتمثلات الاجتماعية السلبية لذوي الإعاقة ودراسة "عبد الحى" عرضت للمشكلات التي يواجهونها كالمشكلات الصحية والعنف ونقص الخدمات، ولا شك أن تلك التمثلات والمشكلات تؤثر على تشكيل المعوقات الاجتماعية والثقافية التي تواجههم للالتحاق بالعمل موضوع الدراسة الراهنة، كما أوضحت دراسات: "روبرت وهارلان" لمظاهر التمييز ضدهم بالتنظيمات الحكومية التي تعكس الوصمة الاجتماعية التي تحمل قي طياتها أسباب عدم التحاقهم للعمل في الهيئات الخاصة (المعوقات الثقافية)، و"أوسترود" للاعتبارات الاجتماعية والإنتاجية لرفض مديري الشركات الخاصة تشغيلهم، و"شوشان والغزوي" بشكل غير مباشر لبعض المشكلات المتعلقة بالتحاقهم بالعمل، وهذه الدراسات يمكن الاسترشاد بهم في الدراسة الراهنة. كما عرضت دراستا "عبد الحى والغويل" لآليات مواجهة مشكلاتهم التي يمكن الاسترشاد بها عند عرض آليات دمجهم في سوق العمل. وشكلت بعض الدراسات خلفية عن تأثير الإعاقة على العمل كدراسة "سوسا" التي عرضت لتأثيرها على الالتحاق بالعمل بأجر منخفض

(المعوقات الاجتماعية والثقافية لتشغيل ذوي الإعاقة...).د/ عفاف علي عطيه

أو فقده، ودراسة "فoster وواس" التي أوضحت فقدان العمل للإصابة بالإعاقة نتيجة لأمراض العمل.

**** أوجه الاختلاف "الجديد الذي تقدمه الدراسة الراهنة":**

عدم طرح الدراسات السابقة لمحاور الدراسة الراهنة، كالمعوقات الاجتماعية والثقافية لتشغيل ذوي الإعاقة وآليات دمجهم في سوق العمل، فيما عدا دراسة "أوستروود" التي عرضت بشكل غير مباشر للمعوقات الثقافية لتشغيلهم، حيث أشارت إلى تأثير أسباب عدم تفضيل المديرين تشغيلهم لأسباب اجتماعية وإنتاجية وهذه الأسباب تحمل في طياتها معتقداتهم حول تشغيلهم (المعوقات الثقافية)، دون التطرق للعوامل الثقافية الأخرى وللعوامل الاجتماعية محور الدراسة الراهنة.

خامساً- الرؤية النظرية للدراسة:

اعتمدت الدراسة الراهنة على المنطلقات النظرية الأساسية "النموذج الاجتماعي للإعاقة **Social Model of Disability**" الذي نشأ في "المملكة المتحدة البريطانية" (Shakespeare, 2004: p.8)، في أوائل ثمانينيات القرن العشرين (Oliver, 1024: 2013). ومن أبرز مؤسسيه: (مايك أوليفر) Mike Oliver، (لين بارتون) Len Barton، (دريك روبرت) Drake Robert، (فيك فينكلشتاين) Vic finkelstein، (كولين بارنز) Colin Barnes، وقد أطلق عليه العديد من المسميات أبرزها: (نموذج الحواجز الاجتماعية للإعاقة social barriers model of disability)، و(النهج الاجتماعي للإعاقة The social approach to disability)، (Mulvany, 2000: 584).

وقد أوضح "مايك أوليفر" أن فكرة النموذج انبثقت من وثيقة "المبادئ الأساسية للإعاقة"، التي نُشرت في منتصف سبعينيات القرن العشرين، والتي أكدت على أن الأشخاص ذوي الإعاقة ليسوا معاقين بسبب العجز الجسدي، ولكن بسبب الحواجز التي تعيقهم في المجتمع. (Oliver, 2013:1024) ويُعد "النموذج الاجتماعي للإعاقة" هو الإطار التفسيري السائد في دراسات الإعاقة في المملكة المتحدة. (Foster & Wass, 2012: 710)

وقد اعتمدت الدراسة الراهنة على "النموذج الاجتماعي للإعاقة" لمحكيين أساسيين:

(المعوقات الاجتماعية والثقافية لتشغيل ذوي الإعاقة...).د/ عفاف علي عطيه

* الأول: من منطلق اهتمام النموذج بالمعوقات الاجتماعية والثقافية التي تعيق ذوي الإعاقة للحصول على حقوقهم كحقهم في التشغيل وهذا هو محور الدراسة الراهنة حيث تركز على المعوقات الاجتماعية والثقافية والشخصية ذات الطابع الاجتماعي لتشغيل ذوي الإعاقة.

* الآخر: اهتم بآليات مواجهة المعوقات المجتمعية التي تواجه ذوي الإعاقة، وهذا محور الدراسة الراهنة من حيث اهتمامها بآليات تيسير تشغيل ذوي الإعاقة.

ومن أهم المنطلقات النظرية "النموذج الاجتماعي للإعاقة" الأكثر ملاءمة لموضوع الدراسة الراهنة ما يلي:

- عرف "النموذج الاجتماعي للإعاقة" الإعاقة أنها "القيود الاجتماعية التي يفرضها المجتمع على الأشخاص ذوي الإعاقة". (Riddick, 2001: 225) ومن ثم فقد قام بنقل الإعاقة من مشكلة فردية طبية إلى مشكلة تخص المجتمع، فإذا كانت المشاكل الرئيسة التي يواجهها ذو الإعاقة وفقاً للنموذج الطبي ناتجة عن مرضهم، فهناك قيود وعيوب هيكلية اجتماعية أوسع تؤثر على تجارب الفرد مع المرض كالفقر، وعدم المساواة والتمييز والإقصاء. (Mulvany, 2000: 585-586)

- ينظر النموذج إلى مصادر الإعاقة على أنها حواجز اقتصادية وسياسية وثقافية واجتماعية تحول دون دمج ذوي الإعاقة في المجتمع. وأشار إلى أن الأفكار النمطية والحواجز الاجتماعية الراسخة تساعد على استبعادهم أو تهميشهم أو حرمانهم والتمييز لصالح العاديين (Foster & Wass, 2012: 710) مما يمنعهم من دمجهم بالمجتمع

- والجدير بالذكر أن النموذج الاجتماعي للإعاقة لا ينكر الإعاقة كمشكلة فردية طبية تحتاج إلى علاج، ولكن يضعها في إطارها المجتمعي، فليس القيود الفردية هي سبب مشكلة الإعاقة، ولكن فشل المجتمع في توفير الخدمات الأساسية هي المشكلة التي تواجه ذوي الإعاقة. فعلى سبيل المثال يصبح مستخدم الكرسي المتحرك معاقاً عندما لا يتوفر في المبنى منحدر للوصول، ويصبح الشخص الأصم معاقاً إذا لم يوفر مقدم الخدمة جهاز اتصال صغيراً له، ومن هنا لا تكمن

(المعوقات الاجتماعية والثقافية لتشغيل ذوي الإعاقة...)/د/ عفاف علي عطيه

- المشكلة في الشخص ذي الإعاقة ولكن في نقص الخدمات المناسبة (Dewsbury, Clarke, Randall, Rouncefield & Sommerville, March, 2004: 147-148).
- هناك العديد من المعوقات الاجتماعية التي تمنع أو تحد من وصول ذوي الإعاقة إلى التمتع بحقوقهم كمواطنين كحقوقهم في توفير السكن والترفيه والتوظيف والتعليم وغيرها من الخدمات (Mulvany, 2000: 585).
 - كما يواجهون العديد من المعوقات التي تمنعهم من دمجهم بالمجتمع كالقمع والإقصاء والتمييز والوصم (Mulvany, 2000: 592).
 - أشار "توماس" إلى أن الأشخاص غير المعاقين غالبًا - عن غير قصد، وإن كان ذلك أحيانًا عن قصد - يسيئون إلى ذوي الإعاقة من خلال أفعالهم وكلماتهم ورموزهم؛ لصورتهم الذهنية عنهم وإدراكًا منهم بأن المجتمع يضع حواجز اجتماعية أمام ذوي الإعاقة. ويجادل "توماس" في أن ذلك الوضع قد يقوض أو يؤثر على ثقة ذوي الإعاقة وتقديرهم لذاتهم، ويضع حدودًا لما يمكن أن يكونوا عليه من خلال تشكيل عوالمهم الداخلية أو شعورهم بالذات، وبذلك فلإعاقة تأثير نفسي مترتب على الممارسات والعمليات المعيقة والحواجز الاجتماعية مع محاولة عدم إضفاء طابع طبي عليها (Foster & Wass, 2012: 711).
 - أوضح النموذج أنه لا بد من مواجهة المعوقات التي تحول دون مشاركتهم في المجتمع وذلك بإعطاء الأولوية للتغيير المجتمعي أكثر من الحلول الفردية - الطبية- وأوضح أن من أبرز آليات القضاء على الحواجز الاجتماعية:
 - توفير مختلف الخدمات الطبية، ووسائل النقل، وخدمات التوظيف.
- (Shakespeare, 2004: 19)
- وسائل الإعلام من خلال استهدافها تغيير الصورة النمطية لذوي الإعاقة.
 - تيسير حصولهم على الخدمات المختلفة .
 - التهيئة العمرانية للمباني بما يتوافق مع نوعية الإعاقة.
 - القانون: على المشرع وضع قانون يجرم التمييز ضدهم (Oliver, 2013: 1025)، وإعادة تقويم دور التشريع كوسيلة للتغيير الاجتماعي.
- (Mulvany Julie, 2000: 585)

وقد إهتم "النموذج الاجتماعي للإعاقة" بتشغل ذوي الإعاقة، ومن أبرز آرائه في هذا الصدد:

- ينبغي تحويل الانتباه من القيود الوظيفية الجسدية للأفراد ذوي الإعاقة كعائق للتوظيف، إلى التركيز على الصعوبات الناجمة عن البيئات المعيقة جسديًا واجتماعيًا.
- رفض فكرة أن سبب بطالة ذوي الإعاقة ينعكس في عدم توافر فرص العمل فقط بمعزل عن عوامل أخرى أبرزها انخفاض مستواهم التعليمي، وصعوبة المواصلات، وعدم تهيئة بيئة عمرانية مناسبة، وصعوبة الوصول إلى مكان العمل، وثقافة المجتمع عن ذوي الإعاقة.
- إن السياسات الحالية المتعلقة بتوظيف ذوي الإعاقة منخفضة الجدوى وتأثيرها محدود لمواجهة مشكلة توظيف ذوي الإعاقة، ومن ثم ينبغي وضع سياسات هادفة لمواجهة هذه المشكلة وتمكينهم اقتصاديًا.
- إن الفقر الذي يعانيه ذوي الإعاقة مرتبط بالحرمان من العمل كمصدر للدخل المناسب على قدم المساواة مع العاديين.
- يواجه ذوو الإعاقة نوعًا خاصًا من التمييز المؤسسي بسبب الصورة النمطية عن الإعاقة.

وباختصار يركز النموذج الاجتماعي للإعاقة على العوامل الاجتماعية والثقافية باعتبارها السبب الرئيس لتهميش ذوي الإعاقة واستبعادهم من سوق العمل.

(Barnes, 2000: 442-444)

سادساً- الإجراءات المنهجية للدراسة:

(أ) نوع الدراسة: تندرج تحت مظلة الدراسات الوصفية التحليلية بهدف رصد الحواجز الاجتماعية والثقافية لدمج ذوي الإعاقات الحركية أو البصرية أو الذهنية في سوق العمل، سواء الذين يعانون من البطالة السافرة حاليًا أو المشتغلون ولكن واجهتهم معوقات في بحثهم عن عمل بأجر.

(ب) أدوات جمع البيانات: تم الاعتماد على أداة "المقابلة المتعمقة" طبقت ثلاثة أدلة مقابلة على ثلاث عينات:

(المعوقات الاجتماعية والثقافية لتشغيل ذوي الإعاقة...)/د/ عفاف علي عطيه

* **عينة من ذوي الإعاقة الحركية والبصرية** ذوي البطالة السافرة للتعرف على المعوقات الاجتماعية والشخصية ذات الطابع الاجتماعي التي حالت دون تشغيلهم، أو المشتغلون ولكن واجهتهم هاتان المعوقتان في بحثهم عن شغل.

** **عينة من أولياء أمور ذوي الإعاقة الذهنية**، للتعرف على المعوقات الاجتماعية والشخصية لتشغيل أبنائهم المتعطلين أو المشتغلين للتعرف على المعوقات التي واجهتهم قبل عملهم.

*** **عينة من أصحاب العمل الخاص غير المستخدمين عمالاً من ذوي الإعاقة**، للتعرف على اتجاهاتهم حول تشغيلهم وأسباب عدم تفضيل تشغيلهم بحيث لا تتعارض إعاقتهم مع العمل المنوط قيامهم به ويمتلكون مهارة أدائه، تلك العوامل التي تحمل في طياتها المعوقات الثقافية لتشغيلهم. والثلاث عينات يعتبرن المفتاح الأساسي لتحقيق أهداف الدراسة.

ويتألف دليل المقابلة للمبحوثين ذوي الإعاقة البصرية والحركية من أربعة

محاور أساسية: يتمثل المحور الأول في: البيانات الأولية للمبحوثين. والمحور الثاني في: المعوقات الشخصية بالتركيز على مدى امتلاكهم رأس المال البشري المتمثل في المهارات المهنية المطلوبة للعمل، والعوامل الاجتماعية التي حالت دون امتلاكهم المهارات المهنية في حالة عدم امتلاكها، وما تكشف عنه الدراسة من معوقات شخصية وعوامل اجتماعية. وينعكس المحور الثالث في: المعوقات الاجتماعية لتشغيلهم بالتركيز على سلوكيات أصحاب العمل تجاههم أثناء بحثهم عن شغل، والعوامل الأسرية ومدى الدراية بالهيئات المتخصصة لتشغيلهم (المصانع المحمية) وهيئات تدريبهم مهنيًا (مكاتب التأهيل) كأمثلة لهذه المعوقات، وما تكشف عنه الدراسة من صعوبات. ويتمثل المحور الرابع في: آليات دمج ذوي الإعاقة في سوق العمل.

ويتألف دليل المقابلة للمبحوثين أولياء أمور ذوي الإعاقة الذهنية من أربعة

محاور أساسية: يتمثل المحور الأول في: البيانات الأولية للمبحوثين وأبنائهم ذوي الإعاقة الذهنية. والمحور الثاني في: المعوقات الشخصية لتشغيل أبنائهم بالتركيز على مدى امتلاكهم المهارات المهنية المطلوبة للعمل، والعوامل الاجتماعية التي أدت إلى عدم امتلاكهم المهارات المهنية في حالة عدم امتلاكها، وما تكشف عنه الدراسة من

(المعوقات الاجتماعية والثقافية لتشغيل ذوي الإعاقة...)/د. عفاف علي عطيه

معوقات وعوامل. وينعكس المحور الثالث في: المعوقات الاجتماعية لتشغيل أبنائهم بالتركيز على سلوكيات أصحاب العمل تجاههم أثناء بحثهم عن شغل، والعوامل الأسرية ومدى الدراية بالهيئات المتخصصة لتدريبهم وتشغيلهم، كأمثلة لهذه المعوقات، وما تكشف عنه الدراسة من صعوبات. ويتمثل المحور الرابع في: آليات دمجهم في سوق العمل.

ويتألف دليل المقابلة للمبحوثين أصحاب العمل غير المستخدمين لعمال ذوي الإعاقة من ثلاثة محاور أساسية: يتمثل المحور الأول في: البيانات الأولية للمبحوثين. والمحور الثاني: انقسم إلى فرعين، ينعكس الفرع الأول في اتجاهاتهم حول أهمية الشغل لذوي الإعاقة، ويتمثل الآخر في: عوامل عدم تشغيلهم لذوي الإعاقة بالتركيز على معتقداتهم حول قدراتهم وكفاءتهم الإنتاجية، وما تكشف عنه الدراسة من عوامل أو معتقدات تعكس المعوقات الثقافية لتشغيلهم. ويتمثل المحور الثالث في: آليات دمجهم في سوق العمل.

ج) مجالات الدراسة:

(١) المجال الجغرافي: وقع الاختيار على " مركز طنطا بمحافظة الغربية" وذلك لمحكيين:

(أ) ارتفاع عدد ذوي الإعاقة من (٥ سنوات فأكثر) في المحافظة حيث بلغ (٤٢٥٨٨٥) بنسبة ٩,٧% من إجمالي سكانها البالغ (٤٣٧٧٥٦٢) نسمة عام ٢٠١٧م (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، ٢٠١٧: ٢٢٤).

(ب) انتماء الباحثة إلى مدينة طنطا، وعلاقتها مع عدد من المبحوثين محور الدراسة خارج مجال عملها، كذلك داخل مجال العمل لوجود "مركز ذوي الإعاقة بكلية الآداب- جامعة طنطا" مما ييسر الحصول على بعض مفردات العينة من ذوي الإعاقة الحركية أو البصرية أو الذهنية المتعطلين أو المشتغلين ولكن واجهتهم معوقات أثناء البحث عن شغل.

(٢) المجال البشري "عينة الدراسة وحجمها": نظرًا لموضوع الدراسة تم الاعتماد على أسلوب العينات غير العشوائية باختيار عينة "كرة الثلج من ذوي الإعاقة

الحركية وتضم: حالات بتر أو شلل طرف أو أكثر من الأطراف العلوية أو السفلية. ومن ذوي الإعاقة البصرية وتشمل: الأكفاء، بواقع (٤٠ مفردة) وتشمل (٢٠ مفردة) إعاقة بصرية و ٢٠ مفردة إعاقة حركية).

والاعتماد على أسلوب العينات غير العشوائية باختيار عينة "كرة الثلج من أولياء أمور ذوي الإعاقة الذهنية وتشمل ذوي الإعاقة الذهنية البسيطة الذي يتراوح مدى ذكائهم IQ بين ٥٢ و ٧٠ تقريباً)، بواقع (٢٠ مفردة).

وقد روعى في اختيارهم ما يلي:

- أن يكون ذوو الإعاقة الحركية أو البصرية أو الذهنية في مرحلة الشباب من (٢٠ سنة - ٤٠ سنة).

- أن يكونوا من ذوي البطالة السافرة، أو المشتغلين، ولكن واجهتهم معوقات اجتماعية وشخصية قبل الحاقهم بالشغل.

والاعتماد على أسلوب العينات غير العشوائية باختيار عينة "عمدية" من أصحاب العمل الحر، بواقع (٣٠ مفردة). ورعى في اختيارهم ما يلي:

- ألا يستخدموا عمالاً ذوي إعاقة منذ بدء المشروع وحتى إتمام الدراسة الميدانية.

- أن يستخدمون أقل من عشرين عاملاً حتى لا ينطبق عليهم قانون ١٠ لسنة ٢٠١٨ بشأن

حقوق ذوي الإعاقة، الذي يلزمهم بتشغيل ٥% من ذوي الإعاقة من إجمالي عمالهم.

- أن يكون من بين العاملين عدد من (٣: ٥) عمال لا تربطهم علاقة قرابة بصاحب العمل؛ حتى لا تؤثر على تفضيله التحاقهم بالعمل، ويكون اختارهم بناء على الطلب والعرض للالتحاق بالشغل، لمعرفة لماذا فضل تشغيل العاديين واستبعاد ذوي الإعاقة؟، تلك الأسباب التي تعكس المعوقات الثقافية السائدة في المجتمع عن تشغيلهم.

- تنوع أنشطتهم: ما بين تجاري كبيع الملابس، وصناعي كالحياكة والتطريز، وخدمي كالمطاعم وأعمال الكمبيوتر وكوافير وحضانة أطفال؛ حتى تضم هذه الأنشطة أعمالاً مختلفة لا تتعارض ممارستها مع مختلف ذوي الإعاقة ويمتلكون مهارة أدائها. ومن الأعمال الملائمة لذوي إعاقة وفقاً لهذه الأنشطة:

(المعوقات الاجتماعية والثقافية لتشغيل ذوي الإعاقة...)/د/ عفاف علي عطيه

* أعمال الحياكة والتطريز والكوافير ← لذوي الإعاقة السمعية.
 * التدريس وحفظ القرآن في حضانة الأطفال ← لذوي الإعاقة البصرية
 * أعمال الكمبيوتر والتدريس وتحفيظ القرآن والأعمال الحسابية في مختلف الأنشطة
 ← لذوي الإعاقة الحركية كحالات بتر أو شلل طرف أو أكثر من الأطراف العلوية أو السفلية.

* أعمال التنظيف في مختلف الأنشطة ← لذوي الإعاقة الذهنية
(٣) المجال الزمني: استغرقت الدراسة الميدانية ما يقرب من خمسة شهور بدأت منتصف شهر مايو ٢٠٢٤م وانتهت بمنتصف شهر أكتوبر ٢٠٢٤م.
 سابعاً- الخصائص الاجتماعية للمبحوثين:
 خصائص المبحوثين من ذوي الإعاقة الحركية والإعاقة البصرية ذوي البطالة السافرة أو الملتحقين بشغل:
(١) من حيث النوع:

جدول رقم (١)

توزيع المبحوثين من حيث النوع

النوع					
المجموع		أنثى		نكر	
%	ك	%	ك	%	ك
١٠٠	٤٠	١٥	٦	٨٥	٣٤

يتضح من بيانات جدول رقم (١) أن غالبية المبحوثين بنسبة (٨٥%) من الذكور مقابل (١٥%) من الإناث؛ وقد يرجع ذلك إلى موضوع الدراسة الذي يهتم بمعوقات التشغيل وأغلب الباحثين عن الشغل من الذكور مقارنة بالإناث من ناحية، ومن ناحية أخرى يرجع إلى ارتفاع عدد الطلاب الذكور ذوي الإعاقة البصرية أو الإعاقة الحركية بمركز ذوي الإعاقة بكلية الآداب جامعة طنطا للعام الجامعي ٢٠٢٣-٢٠٢٤م، البالغ عددهم (٦٤ طالباً) مقابل (٤٢ طالبة) (مركز ذوي الإعاقة، ٢٠٢٤: ١)، حيث يمثل

جزء منهم -وفقًا لشروط الدراسة- بعض مفردات العينة.

(٢) من حيث محل الإقامة:

جدول رقم (٢)

توزيع المبحوثين من حيث محل الإقامة

محل الإقامة					
المجموع		ريف		حضر	
%	ك	%	ك	%	ك
١٠٠	٤٠	٥٥	٢٢	٤٥	١٨

تعكس بيانات جدول رقم (٢) ارتفاع عدد المبحوثين في القرى بنسبة (٥٥%) مقابل (٤٥%) في الحضر، وقد يرجع هذا الارتفاع إلى انتشار بعض قيم المجتمع الريفي التي تعد من عوامل إنجاب طفل ذي إعاقة، كقيمة زواج الأقارب وسهولة نقل الأمراض الوراثية إلى الأبناء - فقد أوضحت الدراسة وجود صلة قرابة بين أبوي مبحوث ذي إعاقة بصرية حيث إن إعاقة فقدان البصر وراثية في العائلة، بالإضافة إلى قيمة الزواج المبكر للفتاة التي تزيد من احتمال إنجاب طفل ذي إعاقة.

(٣) من حيث السن:

جدول رقم (٣)

توزيع المبحوثين من حيث السن

السن									
المجموع		٣٥-٤٠ سنة		٣٠-٣٥ سنة		٢٥-٣٠ سنة		٢٠-٢٥ سنة	
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك
١٠٠	٤٠	١٥	٦	١٢,٥	٥	٢٠	٨	٥٢,٥	٢١

تشير بيانات جدول رقم (٣) إلى أن متوسط السن للمبحوثين (٢٧) عامًا، ويتركز العدد الأكبر على الفئة العمرية (٢٠ - ٢٥ سنة) بنسبة (٥٢,٥%) وقد يرجع

ذلك إلى أن تلك الفئة من مرحلة الشباب أكثر الفئات العمرية بحثاً عن الشغل هذا من ناحية ومن ناحية أخرى فبعض المبحوثين من طلاب مركز ذوي الإعاقة بالكلية ينتمون إلى هذه الفئة العمرية، ثم الفئات (٢٥-٣٠ سنة، ٣٥-٤٠ سنة، ٣٠-٣٥ سنة) بنسب متقاربة (٢٠%، ١٥%، ١٢,٥%) على التوالي. ويعكس توزيع المبحوثين على الفئات العمرية الأربع اتفاق عينة الدراسة مع التعريف الإجرائي الذي ركز على ذوي الإعاقة في المرحلة العمرية ٢٠-٤٠ سنة.

(٤) من حيث الحالة التعليمية:

جدول رقم (٤)

خصائص المبحوثين من حيث الحالة التعليمية

الحالة التعليمية							
المجموع		حاصل على الشهادة الجامعية		حاصل على مؤهل فوق المتوسط		حاصل على مؤهل متوسط وملتحق بالمرحلة الجامعية	
ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
٢٠	٥٠	٣	٧,٥	١٧	٤٢,٥	٤٠	١٠٠

يتضح من بيانات جدول رقم (٤) تنوع الفئات التعليمية بين حاصلين على التعليم المتوسط وملتحقين بالمرحلة الجامعية، ثم حاصلين على التعليم الجامعي، ثم حاصلين على التعليم فوق المتوسط بنسب (٥٠%، ٤٢,٥%، ٧,٥%)، وفي المقابل خلت العينة من الحاصلين على تعليم أقل من المتوسط والأُميين ومن يقرأ ويكتب، ويعكس ذلك وعى الآباء بأهمية تعليم أبنائهم وإحاقهم بالمرحلة الجامعية أو فوق المتوسط ودمجهم في المجتمع بغض النظر عن نوع الإعاقة ونوعية الإعاقة.

(٥) من حيث الحالة العملية:

جدول رقم (٥)

توزيع المبحوثين من حيث الحالة العملية

الحالة العملية					
يعمل		لا يعمل		المجموع	
ك	%	ك	%	ك	%
٣٦	٩٠	٤	١	٤٠	١٠٠

يتضح من بيانات جدول رقم (٥) أن (٩٠%) من المبحوثين ملتحقون بالعمل مقابل (١٠%) لا يعملون.

(٦) من حيث نوع العمل:

جدول رقم (٦)

خصائص المبحوثين من حيث نوع العمل

نوع العمل							
حكومي		خاص		حر		المجموع	
ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
٩	٢٥	١٢	٣٣,٣	١٥	٤١,٧	٣٦	١٠٠

يتضح من بيانات جدول رقم (٦) أن معظم المبحوثين بنسبة (٤١,٧%) ملتحقون بالعمل الحر، و(٣٣,٣%) ملتحقون بالعمل الخاص و(٢٥%) ملتحقون بالعمل الحكومي، ويتضح أن أغلبهم (٥٨,٣%) ملتحقون بالعمل الحكومي أو الخاص وهذا يعكس التزام القطاعين الخاص والحكومي بتعيين النسبة القانونية المقررة في القانون الحالي رقم ١٠ لسنة ٢٠١٨ أو السابق قم ٤٩ لسنة ١٩٨٢.

والجدير بالذكر أن المقابلة قد أفادت أن معظم المبحوثين الملتحقين بالقطاع الخاص (ذوي الإعاقة البصرية) أوردوا أنهم يعملون عملاً غير فعلي، بمعنى أنهم لا يذهبون إلى العمل ولكن يحصلون على الأجر شهرياً من خلال فيزا المرتب، وأن القطاع

الخاص وافق على تعيينهم كوسيلة لخفض الضرائب المقررة عليهم، وهذا المرتب الشهري بالنسبة لهم معاش ولكنهم لا يعملون عمل فعلي. وأوردوا عدة عبارات أبرزها:

(شوفي يا دكتورة أنا بشتغل ومش بشتغل، مكتوب في الكارنيه عامل وليس محدد نوع العمل باخذ مرتب ممكن نقولي عليه معاش وهو مبلغ قليل جدًا بالنسبة لباقي موظفي الشركة).

ولا شك أن ذلك العمل غير الفعلي يمنعهم من الاندماج في المجتمع وتكوين علاقات اجتماعية ويغرس فيهم وفي المجتمع الوصمة الاجتماعية ضدهم بأنهم غير قادرين على العمل والتميز بسبب الإعاقة بتفضيل ممارسة العاديين للعمل الفعلي وارتفاع أجرهم الشهري عن ذوي الإعاقة.

ويتضح مما سبق تنوع خصائص المبحوثين ذوي الإعاقة الحركية والبصرية، وهذا يعكس حقيقة وهي "أن الشغل لا يبحث عنه أو يلتحق به فئة محددة من ذوي الإعاقاتين وفقًا للنوع أو السن أو محل الإقامة أو الحالة التعليمية؛ وذلك لسماته المتعددة التي تجعله جاذب لمعظم الفئات".

ب) خصائص المبحوثين من أولياء الأمور وأبنائهم ذوي الإعاقة الذهنية ذوي البطالة السافرة أو الملتحقين بشغل:

(١) من حيث النوع:

جميع المبحوثين أولياء الأمور من الإناث، لتحمل الأم مسئولية تربية ورعاية أبنائها وخاصة ذوي الإعاقة الذهنية، فقد أوضحت المقابلة أن (١٨) مبحوثة لا تعمل حتى تتفرغ لرعاية أبنائها ذوي الإعاقة الذهنية، كما أن معظم من يصطحب الأبناء إلى كلية الآداب لمتابعة دراستهم هن الأمهات اللاتي يشكلن بعض المبحوثات أولياء أمور ذوي الإعاقة الذهنية.

وبالنسبة لأبنائهم ذوي الإعاقة الذهنية فهم جميعًا من الذكور، فالذكور أكثر الفئات بحثًا عن شغل.

(٢) من حيث محل الإقامة:

جدول رقم (٧)

توزيع المبحوثات من حيث محل الإقامة

محل الإقامة					
حضر		ريف		المجموع	
ك	%	ك	%	ك	%
٨	٤٠	١٢	٦٠	٢٠	١٠٠

تعكس بيانات جدول رقم (٧) ارتفاع عدد المبحوثات في القرى بنسبة (٦٠%) مقابل (٤٠%) في الحضر، وقد يرجع هذا الارتفاع إلى انتشار بعض قيم المجتمع الريفي التي تسبب إنجاب طفل ذي إعاقة ذهنية كقيمة زواج الأقارب، وقيمة الزواج المبكر للفتاة -فقد أشارت الدراسة إلى أن هناك مبحوثة أنجبت ابنها في سن مبكر-، وإلى انتشار عدم الوعي الصحي والثقافي في الريف عن الحضر الذي انعكس في إهمال الكشف الطبي قبل الزواج -فقد كشفت الدراسة أن جميع المبحوثات لم يخضعن للكشف الطبي قبل الزواج- والجهل بالكشف المبكر بإعاقة أبنائهن فمعظمهن أوضحت أثناء المقابلة عدم وعيهن بإعاقة أبنائهن منذ الطفولة.

(٣) من حيث السن:

جدول رقم (٨)

توزيع المبحوثات من حيث السن

السن									
٣٠-٣٥ سنة		٤٠-٤٥ سنة		٤٥-٥٠ سنة		٥٠-٥٥ سنة		المجموع	
ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
١	٥	٦	٣٠	١٠	٥٠	٣	١٥	٢٠	١٠٠

توضح بيانات جدول رقم (٨) أن متوسط السن للمبحوثات (٤١,٢) سنة،

يتضح توزع أغلبهن على الفئات العمرية الأكبر (٤٠-٤٥، ٤٥-٥٠، ٥٠-٥٥ سنة فأكثر) بنسب (٥٠%، ٣٠%، ١٥%)، ولكن هذا لا يمنع من وجود بعض الحالات صغيرة السن (٣٠-٣٥ سنة) (مبحوثة) وقد تزوجت في سن مبكر وهذا الزواج المبكر قد يكون سبباً في إنجاب طفل ذي إعاقة ذهنية.

وبالنسبة لأبنائهن ذوي الإعاقة الذهنية فيتركزون في الفئة العمرية (٢٠-٣٠ سنة)، فتلك الفئة من مرحلة الشباب أكثر الفئات العمرية بحثاً عن الشغل هذا من ناحية ومن ناحية أخرى فبعض المبحوثين من طلاب مركز ذوي الإعاقة بالكلية الذين ينتمون إلى هذه الفئة العمرية.

(٤) من حيث الحالة التعليمية:

جدول رقم (٩)

خصائص المبحوثات من حيث الحالة التعليمية

الحالة التعليمية							
المجموع		حاصلة على الشهادة الجامعية		حاصلة على مؤهل متوسط		حاصلة على مؤهل أقل من متوسط	
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك
١٠٠	٢٠	١٥	٣	٥٠	١٠	٣٥	٧

يتضح من بيانات جدول رقم (٩) أن الغالبية (٥٠%) حاصلات على التعليم المتوسط ثم الحاصلات على تعليم أقل من المتوسط بنسبة (٣٥%) ثم الحاصلات على الشهادة الجامعية بنسبة (١٥%)، وقد يرجع انخفاض الحالة التعليمية الجامعية إلى أن معظمهن من الريف الذي لايهتم بشكل كبير باستمرار تعليم الفتيات إلى المرحلة الجامعية، كما يعكس تأثير عدم إتمام معظمهن التعليم الجامعي إلى عدم وعيهم بالكشف المبكر عن إعاقة أبنائهن، وهذا ما أكدته المقابلة معهن. والجدير بالذكر أن حصول بعض المبحوثات على مستوى تعليمي مرتفع وهو الجامعي والمتوسط بنسبة (٦٥%) يعكس حقيقة هامة وهي أن انخفاض المستوى التعليمي لا يعد السبب الوحيد

لإنجاب طفل ذي إعاقة، فلإعاقة أسباب متعددة.

وفيما يتعلق بالحالة التعليمية لأبنائهن ذوي الإعاقة الذهنية، فقد تنوعوا بين الحاصلين على التعليم المتوسط وملتحقين بالمرحلة الجامعية، ثم الحاصلين على التعليم المتوسط، ثم أقل من المتوسط بنسب (٥٠%، ٤٠%، ١٠%) على التوالي، والجدير بالذكر أن أغلبهم في مرحلة التعليم الجامعي وحاصلين على التعليم المتوسط وهذا يعكس وعى الآباء بأهمية تعليم أبنائهم وإلحاقهم ودمجهم في المجتمع بغض النظر عن نوعية الإعاقة.

وفيما يتعلق بالحالة العملية لأبنائهن ذوي الإعاقة الذهنية، فقد أوضحت الدراسة أن (٤٥%) منهم يعملون عمل حر مع الآباء، و(٤٥%) لا يعملون، و(١٠%) ملتحقون بعمل خاص (عمل غير فعلي).

ويتضح مما سبق تنوع خصائص المبحوثات أولياء أمور ذوي الإعاقة الذهنية، وهذا يعكس حقيقة وهى أن إنجاب طفل ذي إعاقة ذهنية لا يقتصر على سن أو حالة تعليمية أو محل إقامة للزوجة، فلإعاقة أسباب متعددة.

كما يتضح تنوع خصائص أبنائهن ذوي الإعاقة الذهنية، مما يعكس وعى المبحوثات بإصرارهن على دمج أبنائهن في المجتمع، بإلحاقهم بالشغل بغض النظر عن خصائصهم.

ج) خصائص المبحوثين من أصحاب العمل الحر:

(١) من حيث النوع:

جدول رقم (١٠)

توزيع المبحوثين من حيث النوع

النوع					
نكر		أنثى		المجموع	
ك	%	ك	%	ك	%
٢١	٧٠	٩	٣٠	٣٠	١٠٠

يتضح من بيانات جدول رقم (١٠) أن معظم المبحوثين ذكور بنسبة (٧٠%) مقابل (٣٠%) من الإناث وقد يرجع ذلك إلى أن الذكور أكثر ميلاً للعمل الحر، وتحمل المخاطرة مقارنة بالإناث.

(٢) من حيث السن:

جدول رقم (١١)

توزيع المبحوثين من حيث السن

السن					
المجموع		٣٨-٤٨ سنة فأكثر		٢٨-٣٨ سنة	
%	ك	%	ك	%	ك
١٠٠	٣٠	٣٦,٧	١١	٦٣,٣	١٩

تشير بيانات جدول رقم (١١) أن متوسط السن للمبحوثين (٣٦,٧) سنة، وتوزعوا على الفئتين العمريتين (٣٨-٤٨، ٢٨-٣٨ سنة فأكثر) بنسبتي (٦٣,٣%، ٣٦,٧%) على التوالي، وقد يعكس ذلك ما يعانيه شباب المجتمع المصري من ندرة التعيين الحكومي مما يؤثر على تفضيلهم العمل الحر.

(٣) من حيث الحالة التعليمية:

جدول رقم (١٢)

خصائص المبحوثين من حيث الحالة التعليمية

الحالة التعليمية							
المجموع		حاصل على الشهادة الجامعية		حاصل على مؤهل فوق المتوسط		حاصل على مؤهل متوسط	
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك
١٠٠	٣٠	٦٣,٣	١٩	١٦,٧	٥	٢٠	٦

يتضح من بيانات جدول رقم (١٢) أن أكبر شريحة من المبحوثين كانت من الحاصلين على التعليم الجامعي بنسبة (٦٣,٣%) مبحوثاً، ثم الحاصلين على مؤهل

(المعوقات الاجتماعية والثقافية لتشغيل ذوي الإعاقة...)/د. عفاف علي عطيه

متوسط بنسبة (٢٠%) ثم فوق المتوسط بنسبة (١٦,٧%)، ويتضح أن أغلب المبحوثين من الحاصلين على التعليم الجامعي، وهذا يعكس تأثير ارتفاع المستوى التعليمي للمبحوثين على وعيهم بمميزات العمل الحر، وخاصة في ظل ندرة التعيين الحكومي، وشروط العمل الخاص ومخاطره المتعددة وخاصة عدم الأمان الوظيفي.

(٤) من حيث الحالة الزوجية:

جدول رقم (١٣)

توزيع المبحوثين من حيث الحالة الزوجية

الحالة الزوجية					
لم يتزوج		متزوج		المجموع	
ك	%	ك	%	ك	%
١٣	٤٣,٣	١٧	٥٦,٧	٣٠	١٠٠

يتضح من بيانات جدول رقم (١٣) تركيز المبحوثين في الفئتين (متزوج، ولم يتزوج) بنسبتين متقاربتين (٥٦,٧%، ٤٣,٣%)، وقد يرجع ذلك إلى الوظيفة الاقتصادية للعمل الحر، فالعمل الحر للمتزوجين مصدر للدخل ولتحسينه نظراً لارتفاع تكاليف المعيشة، ولغير المتزوجين -في ظل انخفاض التعيين الحكومي- سبباً للدخول للحياة العملية وتكوين أسرة.

ويتضح مما سبق تنوع خصائص أصحاب المشروعات الحرة، وهذا يعكس حقيقة وهي أن العمل الحر لا يضم فئة محددة وفقاً للنوع أو السن أو الحالة الزوجية أو التعليمية؛ لسماته المتعددة التي تجعله جاذب لمعظم الفئات، فمعظم أنشطته ملائمة مع النوع وخاصة الإناث كبيع الملابس والكوافير وتأسيس حضانة للأطفال بالإضافة لوظيفته الاقتصادية التي تجذب الذكور والإناث بمختلف الخصائص.

ثامناً - الإجابة عن تساؤلات الدراسة:

أ- الإجابة عن التساؤل الأول: ما المعوقات الشخصية التي تعوق تشغيل ذوي الإعاقة؟ وما العوامل الاجتماعية التي أدت إلى هذه المعوقات؟

أسفرت المقابلة مع المبحوثين من ذوي الإعاقة وأولياء الأمور عن معوقات

أساسيين يتعلقان بذوي الإعاقة نابعين من العديد من العوامل الاجتماعية، جاء في **المقام الأول** - كما أوضح (١٢) مبحثاً من ذوي الإعاقة و(١٠) مبحثاً من أرباب أسر ذوي الإعاقة الذهنية - عائق عدم امتلاكهم رأس المال البشري المتمثل في المهارات المهنية الضرورية لأداء مهام العمل الملائم مع نوعية إعاقاتهم.

وأوضحوا أن سبب ذلك يكمن في عاملين رئيسيين:

العامل الأول: - كما عبر جميع المبحوثين المشار إليهم - عدم درايتهم بدور مكتب التأهيل بالتأهيل المهني لذوي الإعاقة واقتصار دوره على استخراج بطاقة الخدمات المتكاملة وبعض الخدمات الأخرى غير ذي صلة بالتأهيل المهني. وذلك لعاملين: - كما أوضحوا جميعاً بشكل متساو - عدم إرشاد وتوجيه المسؤولين بمكتب التأهيل عن دوره المهني لهم، وعدم قيام وسائل الإعلام بدورها التثقيفي والتوعوي بالدور المهني لهذه المكاتب وخدماتها المختلفة أيضاً.

والجدير بالذكر أن هذين السببين عبر عنهما جميع المبحوثين من ذوي الإعاقة وأولياء الأمور وليس فقط من أشاروا إلى عدم إمتلاك المهارات المهنية كعائق للتشغيل.

والعامل الآخر - كما عبر (١٦) مبحث من المشار إليهم - اقتصار دور الجمعيات الأهلية على تقديم المساعدات المؤقتة كتنظيم الرحلات الترفيهية الصيفية، وتقديم المصاحف الناطقة، والمساعدات المالية والعينية في المناسبات والأعياد المختلفة، وعدم قيامها بمسؤوليتها الاجتماعية بتدريبهم على مهنة مناسبة.

ثم جاء في **المقام الآخر عائق يتعلق بذوي الإعاقة الذهنية** - كما أوضحت (٨) مبحثاً من أولياء أمورهم - وهو عدم امتلاك أبنائهم رأس المال البشري المتمثل في المهارة الاجتماعية الضرورية للتعامل مع الأطراف المختلفة في مجال العمل (أصحاب الأعمال وزملاء العمل والعملاء والأشخاص المحيطين بهم).

وأرجعوا ذلك إلى عاملين رئيسيين:

جاء في **المرتبة الأولى** - كما عبرت (٨) مبحثاً - رواسب علاقاتهم الاجتماعية السابقة التي كان يسودها التمر البدني واللفظي من العديد من الأفراد الذين تربطهم بهم علاقة قوية كأفراد العائلة أو علاقات سطحية، وأبرز العلاقات كانت في المجال المدرسي

من زملائهم الطلاب والمدرسين، حيث اتسمت بالتمتر اللفظي بالسخرية وإطلاق المسميات بصفة الإعاقة (كالأهبل والمتخلف)، ودعوة المدرسات الطلاب بالمدرسة بمقاطعتهم والتقليل من شأنهم وتحقيرهم والاستخفاف بهم وجعلهم أضحوكة لزملائهم في الفصل الدراسي، والتمتر البدني بقيام زملاء المدرسة بضربهم وركلهم، وهذه العلاقات السلبية أثرت على تفضيل عدم الإقبال على الأعمال التي تحتاج إلى احتكاك مع الغير، وتفضيل العمل الحر مع الآباء أو المعارف ذوي الدراية بالتعامل معهم. وعبروا عن ذلك ببعض المقولات:

(المُدرسة كانت بنقول لزملائه في الفصل ده طالب دمج مش بيكون فاهم حاجة).

(المُدرسة كانت بنقول لزملائه ده متخلف وهما قالولي أنه متخلف).

(كان صاحب الشغل موافق يشغله هو اللي موقفش عشان كان متعقد من معاملة الناس له، عشان كده فضل يشتغل مع أبوه في التجديد).

والعامل الآخر- كما عبرت (٦) بمحولات- اتضح في العوامل الأسرية التي انعكست في أسلوب التربية الخاطئة بالحماية الزائدة لهم من قبل الأم بصفة أساسية مما ترتب عليه التعلق الشديد بها وصعوبة الابتعاد عنها، وعدم استفادة الآباء من الدعم المتوفر لأبنائهم من قبل مكتب التأهيل بالتأهيل النفسي والاجتماعي لأبنائهم؛ لعدم درايتهم بهذا الدور؛ لعدم إرشاد المسؤولين بمكتب التأهيل عن هذا الدور، وفقدان وسائل الإعلام لدورها التثقيفي والتوعوي في هذا الصدد. وعبرت إحدى المبحوثات عن ذلك بقولها:

(أنا على طول معاه في كل حته مينفعش أسيبه لوحده تعبنا أوي لحد ما لقينا شغل يعرف يكون فيه لوحده من غيري عشان بس صاحب الشغل صاحب بياه وعارفه وعارف إزاي يتعامل معاه).

ومن خلال ما سبق-باعتباره يعكس الإجابة عن التساؤل الأول- قد اتضح أن المعوقات الشخصية التي تعوق تشغيل ذوي الإعاقة، والعوامل الاجتماعية التي أدت إليها، جاءت في معوقين: الأول عدم امتلاكهم رأس المال البشري المتمثل في المهارات المهنية لأداء العمل الملائم مع نوعية إعاقاتهم؛ لعدم درايتهم بدور مكتب التأهيل بالتأهيل المهني لهم؛ لعدم إرشاد وتوجيه المسؤولين بمكتب التأهيل عن دوره المهني، وعدم قيام وسائل الإعلام بدورها التثقيفي والتوعوي في هذا الصدد، وعدم قيام

(المعوقات الاجتماعية والثقافية لتشغيل ذوي الإعاقة...د/ عفاف علي عطيه

الجمعيات الأهلية بمسئوليتها الاجتماعية بتدريبهم على مهنة مناسبة. والآخر عدم امتلاك ذوي الإعاقة الذهنية رأس المال البشري المتمثل في المهارة الاجتماعية للتعامل مع الأطراف المختلفة في مجال العمل؛ لرواسب علاقاتهم الاجتماعية السابقة التي كان يسودها التمر والتي أثرت على عدم تفضيل الأعمال التي تحتاج إلى احتكاك مع الغير، وللعوامل الأسرية التي انعكست في أسلوب التربية الخاطئة بالحماية الزائدة من قبل الأم وصعوبة الابتعاد عنها، وعدم استفادة الآباء من الدعم المتوفر من مكتب التأهيل من التأهيل النفسي والاجتماعي لأبنائهم؛ لعدم درايتهم به؛ لعدم ارشاد المسؤولين بمكتب التأهيل عنه، وفقدان وسائل الإعلام لدورها التثقيفي والتوعوي في هذا الصدد.

ب- الإجابة عن التساؤل الثاني: ما المعوقات الاجتماعية التي تعوق تشغيل ذوي الإعاقة؟.

أوضحت المقابلة مع المبحوثين من ذوي الإعاقة وأولياء الأمور تعددها، جاء في المقدمة -كما أشار أغلبهم (٤٨) مبحوثاً- قلة الفرص الوظيفية المتاحة بشكل عام وخاصة الحكومية؛ لتراجع التعيين الحكومي بشكل ملحوظ. وأوردوا مجموعة من المقولات في هذا الصدد أبرزها: (مفيش شغل أصلاً، كل ما أروح أدور على شغل مش بلاقي). (الحكومة مبقتش بتعين عشان تعينا بنسبة ٥٠%). (كثير موافقوش وقالولي مش محتاجين).

ثم جاء في المرتبة الثانية عائقان يتعلقان بقانون ١٠ لسنة ٢٠١٨ بشأن حقوق ذوي الإعاقة جاء في المقام الأول -كما أشار (٤٤) مبحوثاً- انخفاض النسبة المقررة لتوظيفهم حيث تبلغ ٥٠% من إجمالي عدد العاملين بمختلف الجهات الحكومية وغير الحكومية التي تستخدم عشرين عاملاً فأكثر وهذه النسبة ضئيلة إذا قورنت بعدد ذوي الإعاقة في المجتمع وخاصة مع انخفاض الفرص الوظيفية الحكومية وغير الحكومية المتاحة. وفي المقام الآخر -كما أشار (٣٢) مبحوثاً- انخفاض عدد العاملين في الهيئات غير الحكومية عن عشرين عاملاً الأمر الذي معه لا ينطبق عليهم هذا القانون ويبسر رفضهم لتوظيفهم والتحيز في التوظيف لصالح العاديين.

(المعوقات الاجتماعية والثقافية لتشغيل ذوي الإعاقة...د/ عفاف علي عطيه)

وعبروا عن ذلك ببعض المقولات أبرزها:

(في علم حضرتك نسبة ٥% دي قليلة جدًا يعني واحد بين كل عشرين موظف، أى مصلحة حكومية أو خاصة فيها كام ١٠٠ موظف، إحسبها هتلاقىها قليلة يعني لو فيها ٦٠ موظفًا يعني يكون ما بينهم ٣ مننا).

(معظم عدد العاملين في الشغل الخاص أقل من عشرين واحد يعني مش مطلوب منهم يعينونا).

ثم جاء في المرتبة الثالثة -كما عبر (٣٨) مبحوثًا- سلوكيات أصحاب العمل الذين يستخدمون أقل من عشرين عاملاً- وهؤلاء لا يلزمهم قانون حقوق ذوي الإعاقة بتعينهم بنسبة ٥% من إجمالي العاملين- تجاه ذوي الإعاقة الباحثين عن عمل، أبرزها الرفض لمبررات غير حقيقية من وجهة نظر المبحوثين كعدم الاحتياج للعمال، وعدم مناسبة التخصص التعليمي لذوي الإعاقة مع العمل المطلوب، والتتميم الرمزي بابتسامة ونظرة السخرية، والتعامل معهم من منطلق الشفقة والإحسان، ثم يلي ذلك التمييز ضدهم بتحديد أجر يومي منخفض (يتراوح من ٢٠ إلى ٢٥ ج) عن الأجر المحدد للعمال العاديين. ولا شك أن هذه السلوكيات تعكس الوصمة الاجتماعية لذوي الإعاقة (الصورة النمطية السلبية لذوي الإعاقة) فيما يتعلق بالعمل بأنهم غير قادرين على العمل وأقل كفاءة إنتاجية من العاديين، وقد عبروا عن ذلك بالعديد من المقولات أبرزها: (كنت بدور لابني على شغل وكان معايا، صاحب المحل قاللي هاتيه يقعد جمب المحل أكسب فيه ثواب وأديله ٢٠ ج في اليوم، قولتله شكرًا ومشيت).

(كنت رايحة اشتغل في سوپر ماركت صاحبها بص على إيدي الشمال وابتسم كدة بسخرية وقال مش عايز، مع أنه كان طالب وأنا قولتله أنا بعرف أتعامل بإيدي اليمين عادي وكل الناس بتستخدم إيديها اليمين قالي لأه مش عايز أصلاً).

(كنت بشوف لابني شغل صاحب المحل قالي ربنا معاكوا مفيش وبصلنا كإننا بنشحت منه).

(روحت عملت إنترفيو في أكثر من مدرسة عشان أشتغل مدرس وبعدين يقولولي هنتصل بيبك، ومبيتصلوش، وبقى عارف أن سبب رفضهم هو إعاقتي مع إن إعاقتي البصرية لا تمنعني من تدريس اللغة العربية تخصصي).

(المعوقات الاجتماعية والثقافية لتشغيل ذوي الإعاقة...د/ عفاف علي عطيه)

(قالولي مش محتاجين وأنا عارفة إنهم كانوا عايزين)

ثم جاء في المرتبة الرابعة عائق عدم الدراية بالجهات المتخصصة لتدريبهم وتشغيلهم، فقد أشار (٣٤) بمحوثاً من ذوي الإعاقة الحركية وأولياء الأمور إلى عدم درايتهم بالهيئات المتخصصة لتشغيل ذوي الإعاقة (المصانع المحمية) الذين لا يمكنهم الالتحاق بسوق العمل، وعبروا جميعهم عن عوامل ذلك تتمثل في عدم قيام وسائل الإعلام بدورها المنوط بها بالتوعية بهذه المصانع، وعدم إرشاد وتوجيه المسؤولين بمكاتب التأهيل عن هذه المصانع. كما أوضح (١٢) بمحوثاً من ذوي الإعاقة و(١٠) محوثرات من أولياء الأمور عدم درايتهم بدور مكتب التأهيل بالتأهيل المهني مما ترتب عليه عدم امتلاكهم رأس المال البشري المتمثل في المهارات المهنية الضرورية لأداء العمل الملائم لإعاقته. (كما أوضحنا سابقاً)

وأوردوا مجموعة من العبارات الدالة على ذلك أبرزها:

(يعني إيه المصانع الخاصة دي محدش قالي عنها حاجة خالص).

(معرفش إيه المصانع المحمية دي أو الخاصة بذوي الإعاقة ولا حد من مكتب التأهيل قالي عليها ولا حتى التلفزيون عرضها، معرفش عنها حاجة خالص).

ثم جاء في المرتبة الخامسة - كما أشار (٢٢) بمحوثاً - انتشار الوساطة والمحسوبية في تعيين ذوي الإعاقة في القطاع غير الحكومي بنسبة ٥% التي حددها القانون، وأكد على هذا العائق العديد من المحوثرين الملتحقين بالعمل الخاص حالياً (٧) محوثرين من ذوي الإعاقة البصرية، ومبحوثة ولي أمر ذوي إعاقة ذهنية، وعبروا عن ذلك بمجموعة من العبارات أبرزها:

(متعینتش إلا لما جبت واسطة عشان أتعين بنسبة ٥%، قبل كدة مكنتش عارف أتعين).

(كله ماشي بالواسطة يا دكتورة والله العظيم عشان أتعين جبت واسطة، غير كدة مكنتش عارف أعمل إيه).

(واحد صاحبي زيي كده إتعين خليفته يكلم اللي عينه عشان يعيني وعيني، قبل كدة مكنتش لاقى شغل).

ثم جاء في المرتبة السادسة -كما عبرت (١٢) مبحوثة من أولياء الأمور-، ما تركته العلاقات الاجتماعية السابقة لأبنائهن ذوي الإعاقة الذهنية التي كان يسودها التمر اللفظي والبدني من تجنب الاختلاط بالآخرين وعدم امتلاك أبنائهن لرأس المال البشري المتمثل في المهارة الاجتماعية أحد متطلبات العمل. (كما أوضحنا سابقاً) وأخيراً جاء في المرتبة السابعة -كما عبرت (٦) مبحوثات من أولياء الأمور- العوامل الأسرية التي انعكست في أسلوب التربية الخاطئة بالحماية الزائدة لأبنائهن مما ترتب عليه التعلق الشديد بها وصعوبة الابتعاد عنها، وعدم استفادة الآباء من الدعم المتوفر من قبل مكتب التأهيل بالتأهيل النفسي والاجتماعي لأبنائهم، مما أثر على عدم امتلاك أبنائهم رأس المال البشري المتمثل في المهارة الاجتماعية أحد متطلبات العمل. (كما أوضحنا سابقاً)

ومن خلال ما سبق -باعتباره يعكس الإجابة عن التساؤل الثاني- فقد اتضح أن أبرز العوامل الاجتماعية التي تعوق تشغيل ذوي الإعاقة -في المرتبة الأولى- قلة الفرص الوظيفية المتاحة بشكل عام وخاصة الحكومية؛ لتراجع التعيين الحكومي. وفي المرتبة الثانية عائقان يتعلقان بقانون حقوق ذوي الإعاقة يتمثلان في انخفاض النسبة المقررة لتوظيفهم إذا قورنت بعددهم المرتفع، وانخفاض عدد العاملين في الهيئات غير الحكومية عن عشرين عاملاً الأمر الذي معه لا يلزم القانون بتوظيفهم والتحيز في التوظيف لصالح العاديين. وفي المرتبة الثالثة سلوكيات أصحاب العمل الذين يستخدمون أقل من عشرين عاملاً- لا يلزمهم قانون حقوق ذوي الإعاقة بتعيينهم بنسبة ٥% من إجمالي العاملين- تجاه الباحثين منهم عن عمل التي تعكس الوصمة الاجتماعية لذوي الإعاقة بأنهم أقل كفاءة إنتاجية من العاديين، وأبرز هذه السلوكيات رفض تعيينهم لمبررات غير حقيقية من وجهة نظر المبحوثين كعدم الاحتياج للعامل، والتتمتع الرمزي بنظرة السخرية، والتمييز بتحديد أجر منخفض عن المحدد للعاديين. وفي المرتبة الرابعة عدم الدراية بالهيئات المتخصصة لتشغيلهم (المصانع المحمية)؛ لعدم توعية وسائل الإعلام بها، وعدم إرشاد المسؤولين بمكاتب التأهيل عنها، وعدم الدراية بدور مكتب التأهيل بالتأهيل المهني مما ترتب عليه عدم امتلاكهم رأس المال البشري المتمثل في المهارات المهنية لأداء العمل. وفي المرتبة الخامسة

(المعوقات الاجتماعية والثقافية لتشغيل ذوي الإعاقة...)/د. عفاف علي عطيه

انتشار الواسطة في تعيينهم بالقطاع غير الحكومي، وفي المرتبة السادسة نتائج العلاقات الاجتماعية السابقة لذوي الإعاقة الذهنية التي اتسمت بالتمتر اللفظي والبدني مما أثر على تجنب الاختلاط بالآخرين وعدم امتلاكهم رأس المال البشري المتمثل في المهارة الاجتماعية أحد متطلبات العمل. وأخيرًا العوامل الأسرية التي انعكست في أسلوب التربية الخاطئة بالحماية الزائدة لذوي الإعاقة الذهنية وصعوبة الابتعاد عن الأم، وعدم استفادة آبائهم من الدعم المتوفر من مكتب التأهيل بالتأهيل النفسي والاجتماعي لهم، مما أثر على عدم امتلاكهم المهارة الاجتماعية أحد متطلبات العمل.

ج- الإجابة عن التساؤل الثالث: ما المعوقات المتعلقة بأصحاب العمل التي تعوق تشغيل ذوي الإعاقة؟

يكشف هذا التساؤل عن المعوقات الثقافية التي تحول دون تشغيل ذوي الإعاقة، بالكشف عن عوامل عدم تشغيل أصحاب العمل لهم، تلك العوامل التي ستكشف عن المعتقدات السائدة حول تشغيلهم.

ويتفرع هذا التساؤل إلى تساؤلين فرعيين:

الإجابة عن التساؤل الفرعي الأول: هل أصحاب العمل على دراية بأهمية تشغيل ذوي الإعاقة؟.

بالرغم من عدم تشغيل المبحوثين من أصحاب العمل لذوي الإعاقة فقد أسفرت المقابلة عن درايتهم جميعهم بأهمية العمل لذوي الإعاقة، عدا ذوي الإعاقات المتعددة والإعاقة الذهنية الشديدة.

وأوردوا مجموعة من العوامل انعكست في المقام الأول كما أوضحوا جميعًا في الأهمية الاجتماعية للعمل من حيث دمجهم في المجتمع والاختلاط بالعاديين وتحقيق ذاتهم بدلاً من عزلتهم.

في حين أشار نحو (٢٤) مبحوثًا إلى الأهمية الاقتصادية للعمل من حيث تحقيق دخل أعلى من المعاش الذي تكفله الحكومة لهم في صورة معاش الضمان الاجتماعي البديل عن الأجر الشهري لمن لم يعمل من ذوي الإعاقة، مما يرفع من مستوى معيشتهم ويساهم في تأسيسهم أسرة أسوة بالعاديين. وأوردوا مجموعة من العبارات تعكس هاتين الأهميتين أبرزها:

(المعوقات الاجتماعية والثقافية لتشغيل ذوي الإعاقة...).د/ عفاف علي عطيه

(طبعًا الشغل هيخليهم يحسوا بذاتهم بدلًا من إنهم يحسوا بالشفقة).
(الشغل هيخليهم يحسوا إنهم زي العاديين مفيش اختلاف، وفي علمك الحكومة بتشغلهم)
(هيحقق ليهم دخل أحسن من المعاش إللي بتصرفه ليهم الحكومة).
**الإجابة عن التساؤل الفرعي الآخر: ما عوامل عدم تفضيل أصحاب العمل
تشغيل ذوي الإعاقة؟**

في البداية تم التعرف على مدى موافقة المبحوثين أصحاب العمل على تشغيل ذوي الإعاقة في حالة عدم تعارض نوعية الإعاقة مع أداء مهام العمل المطلوبة. وأسفرت المقابلة عن أن (١١) مبحوثًا من أصحاب العمل عبروا عن موافقتهم على تشغيلهم بحيث لا تتعارض نوعية الإعاقة مع مهام العمل المطلوبة، ولكنهم يفضلون تشغيل الأشخاص العاديين، وعلى الجانب الآخر أشار (١٩) مبحوثًا بعدم موافقتهم على تشغيلهم.

ومن هنا تم طرح سؤال عن عوامل عدم تفضيل جميع المبحوثين أصحاب العمل تشغيلهم؛ للتعرف على معتقداتهم حول تشغيلهم (المعوقات الثقافية)، وأسفرت الدراسة عن عما يلي:

انعكس في مقدمة العوامل معتقداتهم حول انخفاض القدرة الإنتاجية لذوي الإعاقة (الوصمة الاجتماعية لذوي الإعاقة المتعلقة بالعمل)، حيث عبر جميعهم عن عامل انخفاض إنتاجيتهم كمًا وكيفًا مقارنة بالعاديين. وأوردوا أربعة عوامل تعكس ذلك الاعتقاد وهذه الوصمة: أولها كما أشار (٢٧) مبحوثًا اعتقادهم بعدم امتلاكهم القدرات الجسمية؛ لانخفاض وضعهم الصحي وقدراتهم العقلية - لذوي الإعاقة الذهنية- والمهنية المناسبة لإتمام العمل مقارنة بالعاديين، ثم أشار (٢٥) مبحوثًا إلى اعتقادهم بكثرة غيابهم بسبب سوء حالتهم الصحية، أو عرقلة وصولهم للعمل؛ لعدم وجود مُرافق لهم في كثير من الأحيان، ثم أشار (١٥) مبحوثًا إلى اعتقادهم بعدم حضورهم العمل في الوقت المحدد بانتظام وخاصة مع عدم استطاعة صاحب العمل أخذ الإجراءات التأديبي ضدهم كالعصم من الأجر أو إلقاء اللوم الشفوي بسبب إعاقتهم مقارنة بالعاديين. وأخيرًا عبر (١٢) مبحوثًا عن اعتقادهم بتعرضهم بشكل أكبر لحوادث العمل وخاصة ذوي الإعاقة الحركية أو البصرية خاصة في ظل عدم ملائمة بيئة العمل العمرانية معهم.

(المعوقات الاجتماعية والثقافية لتشغيل ذوي الإعاقة...).د/ عفاف علي عطيه

وجاء في المرتبة الثانية عامل يعكس النظرة السلبية لأفراد المجتمع لذوي الإعاقة حيث أوضح (١٨) مبحوثاً أن عدم تشغيلهم لتجنب تعرضهم للتمييز الرمزي أو اللفظي من زملاء العمل، أو العملاء.

وجاء في المرتبة الثالثة الوصمة الاجتماعية ضد ذوي الإعاقة فيما يتعلق بسماتهم النفسية حيث عبر (١١) مبحوثاً أن عدم تشغيلهم؛ لسماتهم النفسية أبرزها العصبية والحساسية الزائدة التي تؤثر سلباً على اختلاطهم بالآخرين وتضعف من علاقاتهم بالآخرين ويتعارض ذلك مع أحد متطلبات العمل وهي المهارة الاجتماعية.

وفي المرتبة الرابعة أوضح (٥) مبحوثين سبب تجنب تشغيلهم لاعتقادهم بأنهم أشخاص تقمصهم الجن، وقد ينعكس ذلك على العمل سلباً خاصة في حالة قيام صاحب العمل بتوجيه اللوم اللفظي أو التهديد بترك العمل في حالة عدم التزامهم بقواعد العمل أو قيام أحد زملاء العمل أو العملاء بسلوك يثير غضبهم.

وأوردوا مجموعة من العبارات تشير إلى هذه المعتقدات (المعوقات الثقافية):
(لا طبعاً ده محل سوبر ماركت مش ممكن اشغله حتى لو إللي هشغله من أصحاب الإعاقة الحركية البسيطة وهشغله على الخزنة لأه برده، عايز مرافق معاه، عايز حد يساعده في شغله)

(خلينا نتكلم بصراحة لا طبعاً أنا جاي أكسب لازم حد يساعدي على نجاح شغلي يقف مع الزبائن ويشوف عايزين إيه حتى لو هختارله شغلة ملائمة له بس برده مش هيكون زى الشخص العادي)

(إحنا هنا في حضانة، الأطفال هيستغربوه ويمكن يضحكوا عليه أو يضايقوه، يعني أجيب واحد مش بيشوف أو عنده شلل يدرس ليهم حساب أو يحفظهم دين ساعتها الأطفال هيضايقوه)

(بيكونوا حساسين أوي وعصبيين أقل كلمة بتضايقهم ، وإحنا هنا في شغل لازم تلاقي فيه مضايقة مني أو من زملائه، أو من حد من الزبائن)

(ليه يعني من قلة الناس اللي مش لاقية شغل، أشغل واحد عادي أحسن هيفهم الشغل بسرعة وهيعمله أحسن منه)

(لأه طبعاً وإذا شغلت حد فيهم هيكون من باب الإحسان ويكون عمل بسيط عشان

(المعوقات الاجتماعية والثقافية لتشغيل ذوي الإعاقة...د/ عفاف علي عطيه

أكسب ثواب يعني مش هعتمد عليه بشكل أساسي في الشغل ممكن ينظف المحل)
(هبقى شايل هم المحل وهمه)

(بلاش دول بيكونوا ساعات عليهم جن أخاف أزعلهم الدنيا تتقلب عليه)

ومن خلال ما سبق-باعتباره يعكس الإجابة عن التساؤل الثالث الذي يعكس المعوقات الثقافية لتشغيل ذوي الإعاقة- فقد اتضح أنه على الرغم من دراية جميع الباحثين أصحاب العمل بأهمية تشغيلهم نظرًا لأهميته الاجتماعية والاقتصادية. فقد أوضحت الدراسة عدم تفضيلهم لتشغيلهم، لمجموعة عوامل تعكس الوصمة الاجتماعية لذوي الإعاقة المتعلقة بالعمل. أبرزها معتقداتهم حول انخفاض قدرتهم الإنتاجية كمًا وكيفًا مقارنة بالعاديين، وانعكس ذلك الاعتقاد وهذه الوصمة في أربعة عوامل: عدم امتلاكهم القدرات الجسمية لانخفاض الوضع الصحي أو العقلي لذوي الإعاقة الذهنية والمهني مقارنة بالعاديين، وكثرة غيابهم لسوء حالتهم الصحية، أو لعدم وجود مرافقين لهم في بعض الأحيان، ولعدم حضورهم العمل في الوقت المحدد بانتظام، وتعرضهم بشكل أكبر لحوادث العمل وخاصة ذوي الإعاقة الحركية أو البصرية لعدم ملائمة بيئة العمل العمرانية لهم. وجاء في المرتبة الثانية عامل يعكس النظرة السلبية لأفراد المجتمع لذوي الإعاقة هو تجنب تعرضهم للتنمر اللفظي من زملاء العمل أو العملاء. والمرتبة الثالثة الوصمة الاجتماعية فيما يتعلق بسماتهم النفسية كالعصبية والحساسية الزائدة التي تؤثر سلبًا على اختلاطهم بالآخرين أحد متطلبات العمل. وفي المرتبة الرابعة اعتقادهم بأنهم أشخاص تقمصهم الجن، وقد ينعكس ذلك على العمل سلبًا في حالة قيام صاحب العمل بتوجيه اللوم اللفظي عند عدم التزامهم بقواعد العمل أو قيام أحد زملاء العمل أو العملاء بسلوك يثير غضبهم.

الإجابة عن التساؤل الرابع: ما آليات دمج ذوي الإعاقة في سوق العمل؟

أوضحت المقابلة مع جميع الباحثين تعددها، جاء في المقدمة -كما أشار أغلبهم (٦٥) مبحوثًا- إجراء تعديلات بالقانون رقم ١٠ لسنة ٢٠١٨م الخاص بحقوق ذوي الإعاقة، بارتفاع النسبة المقررة لتوظيفهم في مختلف الجهات الحكومية وغير الحكومية من ٥% إلى ١٠% لتتناسب مع أعدادهم الحالية والارتفاع السنوي المستمر. وأوردوا مجموعة من المقولات في هذا الصدد:

(المعوقات الاجتماعية والثقافية لتشغيل ذوي الإعاقة...).د/ عفاف علي عطيه

(٥٠% مش كافية إنها تعين كل ذوي الإعاقة، أه الحكومة بتصرف معاش لمن لا يعمل بس لازم يشتغلوا فلازم تزيد على الأقل ١٠%).
(النسبة تزيد، دلوقتي يعني لو ستين واحد بيشتغلوا في شركة يكون ما بينهم أكثر من ثلاثة مننا، نقول تزيد لخمسة أو ستة).
(الحكومة تشغلهم بشكل أكبر من العدد الموجود دلوقتي).

وفي المرتبة الثانية أشار (٥٢) من المبحوثين ذوي الإعاقة وأولياء أمور ذوي الإعاقة الذهنية إلى دور وسائل الإعلام وخاصة التلفزيون والفيديو باعتبارهما أكثر الوسائل انتشاراً وتأثيراً من خلال ما يلي: **جاء في المقام الأول** - كما أشار (٤٩) مبحوثاً منهم - دور وسائل الإعلام في تغيير الصورة النمطية لذوي الإعاقة بأنهم غير قادرين على العمل وذلك بتكثيف عرض نماذج ناجحة من ذوي الإعاقة المشتغلين في أعمال مختلفة مما يساهم في تكوين صورة إيجابية نحوهم. وجاء في المقام الثاني - كما أشار (٤٥) مبحوثاً منهم - دورها التوعوي بتوعية أصحاب الأعمال بضرورة توظيفهم في أعمال تتلاءم مع طبيعة الإعاقة، وفي المقام الثالث أشار (٣٦) مبحوثاً منهم إلى مساهمتها الإخبارية بعرض معلومات عن الجهات التي تساهم في التأهيل المهني لذوي الإعاقة. وفي المقام الرابع الأخير أشار (٣٤) مبحوثاً منهم إلى ضرورة قيامها بدورها التوعوي بكيفية تعامل أفراد المجتمع مع ذوي الإعاقة وخاصة المعلمين بالتنظيمات التعليمية، مما يعزز ثقتهم بذاتهم، ويقلل من توقعاتهم السلبية برفض أصحاب العمل تشغيلهم وتقضيل العاديين، كما يعزز امتلاك ذوي الإعاقة رأس المال البشري المتمثل في المهارة الاجتماعية المتعلقة بالتعامل مع الآخرين إحدى المتطلبات الضرورية للعمل.

وأوردوا مجموعة من المقولات تعكس ذلك:

(لازم أول حاجة الناس تغيير وجهة نظرها عننا لازم تعرف إننا أحسن من العاديين كمان، لازم نوعي الناس بكده من خلال وسائل كثير أفضلها وسائل لإعلام)
(لازم يبقى فيه توعية بجهات التأهيل المهني إحنا منعرفش عنها حاجة أبداً، وسائل الإعلام تعلن عنها)

(والله يا دكتورة لازم في الأساس الناس يتعاملوا معاهم كويس وفي الأساس المدرسون لأن ابني من صغره مش عايز يروح المدرسة ولا يختلط بحد بسبب سوء معاملة المدرسة له وزملائه في المدرسة، ولازم يكون لوسائل الإعلام دور في ده).

وجاء في المرتبة الثالثة - كما أشار نحو (٢٩) مبحوثاً من إجمالي جميع المبحوثين - ضرورة تدريبهم على أعمال تتلاءم مع نوعية إعاقاتهم لتيسير تشغيلهم بالهيئات الخاصة أو ممارستهم لعمل حر.

وجاء في المرتبة الرابعة - كما أشار نحو (٢٤) مبحوثاً من ذوي الإعاقة وأولياء الأمور - ضرورة توفير عمل فعلي بالجهات غير الحكومية يتناسب مع طبيعة الإعاقة بدلاً من العمل غير الفعلي لتأكيد قدراتهم على العمل، وهذا يساهم في استبعاد وتغيير أصحاب العمل الآخرين وأفراد المجتمع للوصمة الاجتماعية ضدهم المتعلقة بعملهم والتميز ضدهم بتفضيل إلحاق العاديين بالعمل. وأشار أحد المبحوثين في ذلك بقوله: (والله يا دكتورة نفسي أشتغل شغل بجد عمل ينفع اشتغله مش أخذ مرتب من غير ماروح ما كل ده بيخلينا إحنا أصلاً مش بنفكر ندور على شغل فعلي بجد وأى حد هيقول إننا مش هننفع نشتغل بسبب الإعاقة).

وجاء في المرتبة الخامسة - كما أشار (٨) مبحوثين من ذوي الإعاقة وأولياء الأمور - توفير التسهيلات البيئية (الطرق) التي تمكنهم من الوصول للعمل وممارسة حياتهم الطبيعية بشكل عام.

وأوضح أحد المبحوثين ذلك بقوله:

(عندك شارع النحاس شوفي الرصيف علوه إزاي بقى صعب واحد بكرسي متحرك يطلع عليه علشان يعدي الطريق لازم حد يشيل الكرسي ويعديه، المفروض لما بيجوا يعملوا تجديلات وإصلاحات في الطرق يراعوا ذوي الإعاقة الحركية).

ومن خلال ما سبق - باعتباره يعكس الإجابة عن التساؤل الرابع - فقد اتضح - في المرتبة الأولى - أن أبرز آليات تشغيل ذوي الإعاقة تمثلت في إجراء تعديلات بالقانون رقم ١٠ لسنة ٢٠١٨م الخاص بحقوقهم، بارتفاع النسبة المقررة لتوظيفهم من ٥% إلى ١٠% لتتناسب مع أعدادهم المرتفعة. وفي المرتبة الثانية وسائل الإعلام بعرض للنماذج الناجحة من المشتغلين منهم لتغيير الصورة النمطية عنهم بأنهم غير

(المعوقات الاجتماعية والثقافية لتشغيل ذوي الإعاقة...)/د. عفاف علي عطيه

قادرين على العمل، وتوعية أصحاب العمل بضرورة توظيفهم في أعمال تتلاءم مع طبيعة الإعاقة، ومساهمتها الإخبارية بعرض معلومات عن هيئات تأهيلهم المهني، وتوعية أفراد المجتمع بكيفية التعامل معهم لتعزيز ثقتهم بذاتهم وامتلاك ذوي الإعاقة الذهنية رأس المال البشري المتمثل في المهارة الاجتماعية المتعلقة بالتعامل مع الآخرين كإحدى المتطلبات الضرورية للعمل. وفي المرتبة الثالثة تدريبهم على أعمال تتلاءم مع نوعية إعاقاتهم. وفي المرتبة الرابعة توفير عمل فعلي بالجهات غير الحكومية لتغيير أصحاب العمل وأفراد المجتمع للصورة النمطية السلبية عنهم المتعلقة بالعمل والتميز بتفضيل العاديين للعمل، وأخيراً توفير التسهيلات البيئية لتمكينهم من الوصول للعمل، وممارسة مختلف الأنشطة.

تاسعاً- النتائج العامة للدراسة ومناقشتها في ضوء الإطار النظري:

أ- النتيجة الأولى:

من أبرز الخصائص المبحوثين ذوي الإعاقة الحركية والبصرية ذوي البطالة السافرة أو الملتحقين بشغل:

- (١) معظمهم من الذكور فأغلب الباحثين عن الشغل أو الملتحقين به من الذكور.
- (٢) معظمهم ريفيون، وقد يرجع ذلك إلى انتشار بعض قيم المجتمع الريفي التي تسبب إنجاب طفل ذي إعاقة، كقيمة زواج الأقارب وقيمة الزواج المبكر للفتاة.
- وإشارة الدراسة الراهنة بأن معظمهم ريفيون، تتفق مع إحدى نتائج دراسة "الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء" في توضيحها أن معظمهم ريفيون. وهذا يعكس تأثير خصائص المجتمع الريفي-كما سبقت الإشارة إليها-(الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، ٢٠٢٢: ٤١).

- (٣) يتركز العدد الأكبر من المبحوثين ذوي الإعاقة على الفئة العمرية (٢٠-٢٥ سنة) وقد يرجع ذلك إلى أن تلك الفئة من مرحلة الشباب أكثر الفئات العمرية بحثاً عن الشغل.

- (٤) جميعهم متعلمون تعليم (جامعي-فوق المتوسط-متوسط)، وهذا يعكس وعي الآباء بأهمية تعليم أبنائهم لدمجهم في المجتمع بغض النظر عن نوع الابن

ونوعية الإعاقة.

(٥) معظمهم ملتحقون بالعمل، ويعكس ذلك إصرارهم على إثبات ذاتهم بممارسة حقهم في العمل.

ويتضح مما سبق تنوع خصائص المبحوثين ذوي الإعاقة الحركية والبصرية، وهذا يعكس حقيقة وهي أن الشغل لا يبحث عنه أو يلتحق به فئة محددة من ذوي الإعاقين الحركية والبصرية وفقاً لخصائصهم المختلفة؛ لسماته المتعددة التي تجعله جاذباً لمعظم الفئات.

ب- النتيجة الثانية:

من أبرز الخصائص المبحوثات من أولياء الأمور وأبنائهن ذوي الإعاقة الذهنية المتعطلين أو الملحقين بشغل:

(١) معظمهم من الريف لانتشار بعض القيم بالمجتمع الريفي التي تسبب إنجاب أبناء ذوي إعاقة ذهنية كزواج الأقارب، والزواج المبكر للفتاة، وانخفاض الوعي الصحي والثقافي في الريف عن الحضر الذي ينعكس في إهمال الكشف الطبي قبل الزواج، والجهل بالكشف المبكر بإعاقة أبنائهن منذ الطفولة.

(٢) على الرغم من أن أغلبهن من الفئات العمرية الأكبر (٣٥-٤٠، ٤٠-٤٥، ٤٥-٥٠ سنة فأكثر)، إلا أن الدراسة أوضحت تأثير الزواج المبكر للفتاة على إنجاب أبناء ذوي إعاقة ذهنية مستشهادة بوجود مبحوثة تقع في الفئة العمرية (٣٠-٣٥ سنة) لديها ابن معاق.

(٣) تنوعت حالتهم التعليمية وهذا عكس حقيقة هامة هي انخفاض المستوى التعليمي لا يعد السبب الوحيد لإنجاب طفل ذوي إعاقة.

ويعكس تنوع خصائص المبحوثات أولياء أمور ذوي الإعاقة الذهنية، حقيقة أن إنجاب طفل ذي إعاقة ذهنية لا يقتصر على سن أو حالة تعليمية أو محل إقامة للزوجة، فلإعاقة أسباب متعددة.

خصائص الأبناء ذوي الإعاقة الذهنية ذوي البطالة السافرة أو الملحقين بشغل:

(١) جميعهم من الذكور، فالذكور أكثر الفئات بحثاً عن شغل.

(٢) يتركزون في الفئة العمرية (٢٠-٣٠ سنة)، فهي الفئة الشبابية الأكثر بحثاً عن

(المعوقات الاجتماعية والثقافية لتشغيل ذوي الإعاقة...)/د. عفاف علي عطيه

الشغل.

(٣) أغلبهم في مرحلة التعليم الجامعي وحاصلون على التعليم المتوسط وهذا يعكس وعى الأباء بأهمية تعليم أبنائهم وإلحاقهم ودمجهم في المجتمع بغض النظر عن نوعية الإعاقة.

إشارة الدراسة الراهنة أن أغلب المبحوثين من ذوي الإعاقة البصرية والحركية والذهنية متعلمون، **تختلف مع أحد** نتائج دراسة "سوسا" من حيث توضيحها أن معظمهم أميون (Sosa, January – March, 2020: 46). **ويعكس تنوع خصائص المبحوثين** ذوي الإعاقة الذهنية ذوي البطالة السافرة أو الملتحقين بشغل، وعى أولياء أمورهم بإصرارهم على دمج أبنائهم في المجتمع، بإلحاقهم بالشغل بغض النظر عن خصائصهم.

ج- النتيجة الثالثة:

من أبرز خصائص المبحوثين من أصحاب العمل الحر:

(١) معظمهم ذكور فهم أكثر ميلاً للاتجاه للعمل الحر، وتحمل المخاطرة مقارنة

بالإناث.

(٢) هم من الشباب، وقد يعكس ذلك ما يعانيه شباب المجتمع المصري من ندرة التعيين الحكومي مما يؤثر على تفضيلهم العمل الحر.

(٣) معظمهم من الحاصلين على التعليم الجامعي وفوق المتوسط والمتوسط، وهذا

يعكس تأثير ارتفاع المستوى التعليمي للمبحوثين على وعيهم بمميزات العمل الحر.

(٤) منهم المتزوج ومنهم لم يتزوج، ويعكس ذلك الوظيفة الاقتصادية للعمل الحر، فهو

للمتزوجين مصدراً للدخل ولتحسينه نظراً لارتفاع تكاليف المعيشة، ولغير المتزوجين سبيلاً للدخول للحياة العملية وتكوين أسرة.

ويتضح مما سبق تنوع خصائص المبحوثين أصحاب المشروعات الحرة، فالعمل الحر لا يضم فئة محددة وفقاً للنوع أو السن أو الحالة الزوجية أو التعليمية؛ لسماته المتعددة، فمعظمه أعمال ملائمة مع النوع وخاصة الإناث كبيع الملابس والكوافير، بالإضافة لوظيفته الاقتصادية التي تجذب الذكور والإناث بمختلف خصائصهم.

(المعوقات الاجتماعية والثقافية لتشغيل ذوي الإعاقة...)/د/ عفاف علي عطيه

د- النتيجة الرابعة:

(١) المعوقات الشخصية التي تعوق تشغيل ذوي الإعاقة:

هناك معوقان يتعلقان بذوي الإعاقة الحركية والبصرية والذهنية، حيث أشار أغلب المبحوثين إلى عدم امتلاك رأس المال البشري المتمثل في المهارات المهنية الضرورية لأداء العمل في المقدمة وفي المقام الآخر أتضح عائق يتعلق بذوي الإعاقة الذهنية كما أشارت بعض المبحوثات أولياء أمورهم وهو عدم امتلاك رأس المال البشري المتمثل في المهارة الاجتماعية الضرورية للتعامل مع الأطراف المختلفة في مجال العمل، من أصحاب الأعمال وزملاء العمل والعملاء والأشخاص المحيطين بهم.

(٢) العوامل الاجتماعية التي أدت إلى المعوقات الشخصية التي تعوق تشغيل ذوي الإعاقة:

وتنقسم هذه النتيجة إلى محورين أساسيين:

(٢-١) العوامل الاجتماعية التي أدت إلى عدم امتلاك ذوي الإعاقة رأس المال البشري المتمثل في المهارة المهنية الضرورية لأداء العمل الملائم لنوعية الإعاقة:

انعكست في عاملين رئيسيين: أبرزهما عدم دراية أغلب المبحوثين بدور مكتب التأهيل بالتأهيل المهني لذوي الإعاقة واقتصار دوره على استخراج بطاقة الخدمات المتكاملة وبعض الخدمات الأخرى غير ذي صلة بالتأهيل المهني. وذلك لعاملين: عدم إرشاد وتوجيه المسؤولين بمكتب التأهيل عن دوره المهني لهم، وعدم قيام وسائل الإعلام بدورها التثقيفي والتوعوي بالدور المهني لهذه المكاتب.

وانعكس العامل الآخر -كما أشار بعض المبحوثين- في عدم قيام الجمعيات الأهلية بمسؤوليتها الاجتماعية بتدريبهم على مهنة مناسبة، واقتصار دورها على تقديم المساعدات المؤقتة كتنظيم الرحلات الترفيهية، وتقديم المصاحف الناطقة، والمساعدات المالية والعينية.

وإشارة الدراسة الراهنة إلى تأثير عدم التدريب المهني على عدم امتلاك ذوي الإعاقة للمهارة المهنية لأداء العمل، تتفق مع نتائج دراسة "الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء" من حيث توضيحها أن من عوامل عدم حصولهم على عمل هو

(المعوقات الاجتماعية والثقافية لتشغيل ذوي الإعاقة...).د/ عفاف علي عطيه

نقص التدريب الكافي. ومع دراسة "شوشان والغزوي" في إشارتها أن من مشكلاتهم عدم وجود مركز للتأهيل المهني يساهم في اكتساب مهارة العمل تتناسب مع نوعية إعاقتهم، وتتقارب مع دراسة "عبد الحى" في توضيحها افتقارهم إلى الخدمات المساندة التي تساهم في دمجهم الاجتماعي (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، ٢٠٢٢: ٢٠٢٢؛ عبد الحى، يناير، ٢٠٢٢: ٩٧٤؛ شوشان والغزوي، ٢٠١٤: ٩٢٣).

وفي ضوء نظرية "النموذج الاجتماعي للإعاقة" فإن عدم امتلاك ذوي الإعاقة للمهارة المهنية كعائق يعوق تشغيلهم لا يعتبر مشكلة شخصية ولكن مشكلة تخص المجتمع الذي فشل في تيسير الخدمات الأساسية التي تساهم في تدريبهم المهني بالإرشاد والتوعية بها.

(١-٢) العوامل الاجتماعية التي أدت إلى عدم امتلاك ذوي الإعاقة الذهنية لرأس المال البشري المتمثل في المهارة الاجتماعية الضرورية للتعامل مع الأطراف المختلفة في مجال العمل:

أنعكست في عاملين رئيسيين:

العامل الأول - كما عبرت أغلب المبحوثات - هو رواسب علاقاتهم الاجتماعية السابقة التي كان يسودها التمر البدني واللفظي وخاصة في المجال المدرسي، حيث أثرت على عدم تفضيل الإقبال على الأعمال التي تحتاج إلى احتكاك مع الغير -أحد متطلبات العمل- وتفضيل العمل الحر مع الآباء أو المعارف ذوي الدراية بالتعامل معهم.

وإشارة الدراسة الراهنة لتأثير التمر اللفظي على عدم امتلاك ذوي الإعاقة الذهنية المهارة الاجتماعية تتشابه مع دراسته "الغويل" في توضيحها أن من مشكلاتهم إطلاق بعض النعوت "كالمهبول" بدلاً من أسمائهم وبمثابة رمزاً لهويتهم. وإشارتها لعدم امتلاكهم المهارة الاجتماعية يتقارب مع دراسة "عبد الحى" في توضيحها أنهم يعانون من مشكلات نفسية كالخجل والخوف من المشاركات الاجتماعية (الغويل، سبتمبر، ٢٠١٥: ٦٣؛ عبد الحى، يناير، ٢٠٢٢: ٩٦٨).

والعامل الآخر - كما عبرت بعض مبحوثات - اتضح في العوامل الأسرية التي

انعكست في أسلوب التربية الخاطئة بالحماية الزائدة لهم من قبل الأم مما ترتب عليه التعلق الشديد بها وصعوبة الابتعاد عنها، وعدم استفادة الآباء من الدعم المتوفر من مكتب التأهيل بالتأهيل النفسي والاجتماعي لأبنائهم؛ لعدم درايتهم بهذا الدور؛ لعدم ارشاد المسؤولين بمكتب التأهيل عنه، وفقدان وسائل الإعلام لدورها التثقيفي والتوعوي في هذا الصدد.

وإشارة الدراسة الراهنة لتأثير عدم التأهيل النفسي والاجتماعي على عدم امتلاكهم المهارة الاجتماعية إحدى متطلبات العمل تتقارب مع دراسة "عبد الحى" في توضيحها افتقارهم إلى الخدمات المساندة التي تساهم في دمجهم الاجتماعي (عبد الحى، يناير، ٢٠٢٢: ٩٧٤).

وفي ضوء نظرية "النموذج الاجتماعي للإعاقة" فإن عدم امتلاك ذوي الإعاقة الذهنية المهارة الاجتماعية كعائق يعوق تشغيلهم، لا يعتبر مشكلة شخصية، ولكنها مشكلة ناتجة عن العديد من العوامل الاجتماعية كرواسب العلاقات الاجتماعية السيئة، والعوامل الأسرية كأسلوب التربية الخاطئة والمعوقات الاجتماعية الأخرى التي منعت تيسير التأهيل الاجتماعي لهم.

هـ- النتيجة الخامسة:

تتعدد المعوقات الاجتماعية التي تعوق تشغيل ذوي الإعاقة وكان في المرتبة الأولى- كما أشار أغلب المبحوثين- قلة الفرص الوظيفية المتاحة بشكل عام في المقدمة، وفي المرتبة الثانية قانون ١٠ لسنة ٢٠١٨م بشأن حقوق ذوي الإعاقة، ثم سلوكيات أصحاب العمل الذين يستخدمون أقل من عشرين عاملاً- لا يلزمهم قانون حقوق ذوي الإعاقة بتعيينهم بنسبة ٥% من إجمالي العاملين- تجاه ذوي الإعاقة الباحثين عن عمل، ثم عدم دراية بعض المبحوثين بالجهات المتخصصة بتدريب وتشغيل ذوي الإعاقة، ثم انتشار الوساطة والمحسوبية في التعيين في القطاع غير الحكومي، ثم أشارت الأقلية إلى العلاقات الاجتماعية السابقة لذوي الإعاقة الذهنية، وأخيراً العوامل الأسرية.

وتنقسم هذه النتيجة إلى العديد من المحاور:

- المحور الأول: قلة الفرص الوظيفية المتاحة بشكل عام كعائق لتشغيل ذوي

(المعوقات الاجتماعية والثقافية لتشغيل ذوي الإعاقة...)/د. عفاف علي عطيه

الإعاقة:

وخاصة الفرص الحكومية؛ لتراجع التعيين الحكومي بشكل ملحوظ. وإشارة الدراسة الراهنة إلى تأثير قلة الفرص الوظيفية كعائق لتشغيلهم يتشابه مع نتيجة دراستي "الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء وعبد الحى" في توضيحهما أن من أسباب عدم عملهم هو عدم حصولهم على عمل (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، ٢٠٢٢: ٣٠٠؛ عبد الحى، يناير، ٢٠٢٢: ٩٦١).

- المحور الثاني: قانون ١٠ لسنة ٢٠١٨م بشأن حقوق ذوي الإعاقة كعائق

للتشغيل:

انعكس في عائقين يتعلقان بالقانون، في المقدمة - كما أشار أغلب المبحوثين - أن النسبة المقررة بالقانون لتوظيف ذوي الإعاقة تبلغ ٥% من إجمالي عدد العاملين بمختلف الجهات الحكومية وغير الحكومية التي تستخدم عشرين عاملاً فأكثر وهذه النسبة ضئيلة إذا قورنت بعدد ذوي الإعاقة في المجتمع وخاصة مع انخفاض الفرص الوظيفية الحكومية وغير الحكومية المتاحة. والعائق الآخر تمثل في انخفاض عدد العاملين في الهيئات غير الحكومية إلى عشرين عاملاً الأمر الذي معه لا ينطبق هذا القانون على هذه الهيئات وتيسر على أصحاب العمل رفض توظيفهم والتحيز في التوظيف لصالح العاديين.

- المحور الثالث: سلوكيات أصحاب العمل الذين يستخدمون أقل من عشرين عاملاً - لا يلزمهم قانون حقوق ذوي الإعاقة بتعيينهم بنسبة ٥% من إجمالي العاملين - تجاه ذوي الإعاقة الباحثين عن عمل كعائق للتشغيل:

أبرزها كما عبر أغلب المبحوثين: رفض تشغيلهم لمبررات غير حقيقية من وجهة نظر المبحوثين كعدم الاحتياج للعمال وعدم مناسبة التخصص التعليمي لذوي الإعاقة مع العمل المطلوب. والتنمر الرمزي بابتسامة ونظرة السخرية، والتعامل معهم من منطلق الشفقة والإحسان، ثم يلي ذلك التمييز ضدهم بتحديد أجر يومي منخفض عن الأجر المحدد للعمال العاديين. وهذه السلوكيات تعكس الوصمة الاجتماعية لذوي الإعاقة (الصورة النمطية السلبية لذوي الإعاقة) فيما يتعلق بالعمل بأنهم غير قادرين

على العمل وأقل كفاءة إنتاجية من العاديين.

- المحور الرابع: عدم الدراية بالجهات المتخصصة بتدريب وتشغيل ذوي الإعاقة كعائق للتشغيل:

حيث عبر جميع الباحثين ذوي الإعاقة الحركية وأولياء الأمور عن عدم درايتهم بالهيئات المتخصصة لتشغيل ذوي الإعاقة (المصانع المحمية)؛ لعدم قيام وسائل الإعلام بدورها المنوطة به بالتوعية بهذه المصانع، وعدم إرشاد وتوجيه المسؤولين بمكاتب التأهيل عنها. ثم عبر بعض الباحثين بعدم الدراية بدور مكتب التأهيل بالتأهيل المهني مما ترتب عليه عدم امتلاك ذوي الإعاقة رأس المال البشري في المهارات المهنية الضرورية لأداء العمل.

- المحور الخامس: انتشار الوساطة والمحسوبية كعائق للتشغيل:

حيث أشار بعض الباحثين إلى انتشار الوساطة والمحسوبية في تعيين ذوي الإعاقة في القطاع غير الحكومي بنسبة ٥٠% التي حددها القانون مما شكل عائق لتعيينهم.

- المحور السادس: العلاقات الاجتماعية لذوي الإعاقة الذهنية كعائق للتشغيل:

حيث اتسمت العلاقات الاجتماعية السابقة لذوي الإعاقة الذهنية بالتمتر اللغوي والبدني الأمر الذي ترتب عليه تجنب الاختلاط بالآخرين وعدم امتلاك رأس المال البشري المتمثل في المهارة الاجتماعية أحد متطلبات العمل.

- المحور السابع: العوامل الأسرية كعائق لتشغيل ذوي الإعاقة الذهنية:

انعكست في عاملين أولهما أسلوب التربية الخاطئة بالحماية الزائدة لذوي الإعاقة الذهنية مما ترتب عليه صعوبة الابتعاد عن الأم، والآخر عدم استفادة الآباء من الدعم المتوفر من قبل مكتب التأهيل بالتأهيل النفسي والاجتماعي لأبنائهم، مما أثر على عدم امتلاك ذوي الإعاقة الذهنية لرأس المال البشري المتمثل في المهارة الاجتماعية أحد متطلبات العمل.

وإشارة الدراسة الراهنة لتأثير عدم استفادة الآباء من الدعم المتوفر من قبل مكتب التأهيل على اكتساب الأبناء للمهارة الاجتماعية تتشابه مع دراسة "الغويل" في توضيحها بأن أسر ذوي الإعاقة غير واعية بحقوق أبنائهم (الغويل، سبتمبر، ٢٠١٥: ٧٠).

(المعوقات الاجتماعية والثقافية لتشغيل ذوي الإعاقة...).د/ عفاف علي عطيه

وفي ضوء نظرية "النموذج الاجتماعي للإعاقة" فإن نتيجة الدراسة الراهنة عن المعوقات الاجتماعية لتشغيل ذوي الإعاقة تتفق مع منطلقات النموذج بأن ذوي الإعاقة ليسوا معاقين بسبب العجز الجسدي، ولكن بسبب حواجز المجتمع التي تعيقهم من التمتع بحقوقهم كحقهم في الشغل.

و- النتيجة السادسة:

وعن المعوقات الثقافية لتشغيل ذوي الإعاقة ، فقد أوضحت الدراسة ما يلي:

- على الرغم من دراية جميع الباحثين من أصحاب العمل -الذين لا يستخدمون عمالاً ذوي إعاقة، حيث لا ينطبق عليهم قانون ١٠ لسنة ٢٠١٨ بشأن حقوق ذوي الإعاقة، الذي يلزمهم بتشغيل ٥% منهم من إجمالي عمالهم- بأهمية تشغيل ذوي الإعاقة عدا ذوي الإعاقات المتعددة والإعاقة الذهنية الشديدة لأهميته الاجتماعية من حيث دمجه في المجتمع والاختلاط بالعاديين وتحقيق ذاتهم، ولأهميته الاقتصادية لتحقيق دخل أعلى من المعاش الذي تكفله الحكومة لهم في صورة معاش الضمان الاجتماعي البديل عن الأجر الشهري لمن لا يعمل، مما يرفع من مستوى معيشتهم ويساهم في تأسيسهم أسرة أسوة بالعاديين، فقد أوضحت الدراسة عدم تفضيلهم جميعاً لتشغيلهم.

- انعكست عوامل عدم تفضيل جميع الباحثين أصحاب العمل لتشغيل ذوي الإعاقة، في مجموعة عوامل تعكس الوصمة الاجتماعية لذوي الإعاقة المتعلقة بالعمل، وجاء في المرتبة الأولى لهذه العوامل -كما أشار أغلب الباحثين- معتقداتهم حول انخفاض قدرتهم الإنتاجية كمّاً وكيفاً مقارنة بالعاديين، وانعكس ذلك الاعتقاد وهذه الوصمة في أربعة عوامل: عدم امتلاكهم المهارة المهنية والقدرات الجسمية لانخفاض الكفاءة الصحية أو العقلية لذوي الإعاقة الذهنية مقارنة بالعاديين، ولكثرة غيابهم لسوء حالتهم الصحية أو لعدم وجود مرافقين لهم في بعض الأحيان، ولعدم حضورهم العمل في الوقت المحدد بانتظام وخاصة مع عدم استطاعة صاحب العمل أخذ الإجراء التأديبي ضدهم كالخصم من الأجر أو إلقاء اللوم الشفوي بسبب إعاقتهم مقارنة بالعاديين، ثم لتعرضهم بشكل أكبر لحوادث العمل وخاصة ذوي الإعاقة الحركية أو

البصرية لعدم ملائمة بيئة العمل العمرانية لهم.
 وإشارة الدراسة الراهنة بعدم تفضيل أصحاب العمل تشغيل ذوي الإعاقة
 وتشابه مع دراسة "فoster وواس" في توضيحها بفصل أصحاب العمل العمال
 المصابين بأمراض عمل أعاقهم عن أداء المهام المطلوبة بدلاً من إلحاقهم بأعمال
 تتلاءم مع نوعية الإعاقة (Foster, Wass, 2012: 711).

وإشارتها لتأثير الوصمة الاجتماعية لذوي الإعاقة بأنهم أقل كفاءة إنتاجية
 على تشغيلهم تتفق مع دراسة "أوستروود" في توضيحها برفض أصحاب العمل
 تشغيل ذوي الإعاقة لأن كفاءتهم الإنتاجية منخفضة مقارنة بالعاديين. وتشابه مع
 دراسة "روبرت وهارلان"، في توضيحها أنه يتم إسناد أعمال بسيطة لذوي الإعاقة من
 منطلق أنهم غير أكفاء لأداء الأعمال مقارنة بزملائهم العاديين. (Osterud,
 2023: 746-748 ; Robert & Harlan, 2006: 612)

- وجاء في المرتبة الثانية عامل يعكس النظرة السلبية لأفراد المجتمع لذوي الإعاقة
 هو تجنب تعرضهم للتنمر اللفظي من زملاء العمل أو العملاء.
 وإشارة الدراسة الراهنة أن عدم تشغيلهم لتجنب تعرضهم للتنمر اللفظي من زملاء
 العمل أو العملاء، تتقارب مع دراسة "الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء" في
 توضيحها بتعرض من يعمل من ذوي الإعاقة للعديد من المشاكل كالتنمر من زملاء
 العمل (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، ٢٠٢٢: ٢٩٧).
 - ثم جاء في المرتبة الثالثة الوصمة الاجتماعية فيما يتعلق بسماتهم النفسية
 كالعصبية والحساسية الزائدة التي تؤثر سلباً على اختلاطهم بالآخرين أحد
 متطلبات العمل.

- وفي المرتبة الرابعة لاعتقادهم أنهم أشخاص تقمصهم الجن، وقد ينعكس ذلك
 على العمل سلباً في حالة قيام صاحب العمل بتوجيه اللوم اللفظي أو التهديد بترك
 العمل عند عدم التزامهم بقواعد العمل أو قيام أحد زملاء العمل أو العملاء بسلوك
 يثير غضبهم.

وفي ضوء نظرية "النموذج الاجتماعي للإعاقة" فإن نتيجة الدراسة الراهنة في
 توضيحها أن الوصمة الاجتماعية المتعلقة بتشغيل ذوي الإعاقة هي العائق لتشغيلهم،

(المعوقات الاجتماعية والثقافية لتشغيل ذوي الإعاقة...)/د. عفاف علي عطيه

وليس الإعاقة في حد ذاتها حيث كانت الأعمال التي سيلتحقون بها تتلاءم مع نوعية الإعاقة، تتفق مع إشارة النموذج أن الإعاقة في حد ذاتها لا تؤثر على الحصول على حقوقهم كحقوقهم في الشغل، ولكن هناك العديد من المعوقات كثقافة المجتمع عن ذوي الإعاقة التي تؤثر على تهميشهم باستبعادهم من سوق العمل.

ز- النتيجة السابعة:

تتعدد آليات دمج ذوي الإعاقة في سوق العمل وجاء في المرتبة الأولى -كما أشار أغلب الباحثين- دور الجهات التشريعية بإجراء تعديلات بالقانون رقم ١٠ لسنة ٢٠١٨م الخاص بحقوق ذوي الإعاقة، بارتفاع النسبة المقررة لتوظيفهم في مختلف الجهات الحكومية وغير الحكومية، لتتناسب مع أعدادهم الحالية والارتفاع السنوي المستمر.

واحتلال دور الجهات التشريعية (مجلس النواب) المرتبة الأولى يعكس استمرار الفكر القديم السائد بأن الحكومة هي المسؤولة عن رعاية الفئات الأكثر احتياجاً كذوي الإعاقة وضمان حقوقهم كحقوقهم في الشغل، ويقلل من المسؤولية الاجتماعية لبعض الفئات في المجتمع كالمشاكل الخاصة ودوره الوطني تجاه المجتمع وفئاته خاصة ذوي الإعاقة.

- ثم في المرتبة الثانية دور وسائل الإعلام، من خلال عرض النماذج الناجحة من ذوي الإعاقة المشتغلين في أعمال مختلفة مما يساهم في تغيير الصورة النمطية لذوي الإعاقة بأنهم غير قادرين على العمل، وتوعية أصحاب الأعمال بضرورة توظيفهم في أعمال تتلاءم مع طبيعة الإعاقة، ومساهمتها الإخبارية بعرض معلومات عن الجهات التي تساهم في التأهيل المهني لذوي الإعاقة. وتوعية أفراد المجتمع بكيفية التعامل مع ذوي الإعاقة، مما يعزز ثقتهم بذاتهم، ويقلل من توقعاتهم السلبية برفض أصحاب العمل تشغيلهم وتفضيل العاديين، كما يعزز امتلاك ذوي الإعاقة رأس المال البشري المتمثل في المهارة الاجتماعية المتعلقة بالتعامل مع الآخرين أحد المتطلبات الضرورية للعمل.

واحتلال وسائل الإعلام دور هام باحتلالها المرتبة الثانية، قد يرجع إلى اعتبارها أفضل وأسرع الوسائل للتوعية ونشر المعلومات وتعديل اتجاهات أفراد المجتمع، وخاصة التلفزيون والفيديو -كما أشار الباحثين- لأنهما أكثر الوسائل جماهيرياً.

(المعوقات الاجتماعية والثقافية لتشغيل ذوي الإعاقة...).د/ عفاف علي عطيه

وإشارة الدراسة الرهنة لدور وسائل الإعلام تتشابه مع دراسته "الغويل" في توضيحها أنه يمكن تغيير التمثلات الاجتماعية للإعاقة من خلال وسائل الإعلام من خلال دورها التوعوي والتثقيفي بقضايا الإعاقة (الغويل، سبتمبر، ٢٠١٥: ٧٤).

وفي ضوء نظرية "النموذج الاجتماعي للإعاقة" فإن إشارة الدراسة الرهنة إلى آلية إجراء تعديلات يقانون حقوق ذوي الإعاقة لتيسير تشغيلهم، يتفق مع إشارة النموذج إلى أن السياسات الحالية المتعلقة بتوظيفهم منخفضة الجدوى وتأثيرها محدود، وينبغي تقويم التشريعات والقوانين كوسيلة للتغيير وتمكينهم اقتصادياً.

- وجاء في المرتبة الثالثة إلحاق ذوي الإعاقة ببرامج تدريبية لتدريبهم على أعمال تتلاءم مع نوعية إعاقتهم لتيسير دمجهم في سوق العمل وتشغيلهم بالهيئات الخاصة أو ممارستهم لعمل حر.

- وفي المرتبة الرابعة دور أصحاب العمل من خلال توفير عمل فعلي بالجهات غير الحكومية يتناسب مع طبيعة الإعاقة بدلاً من العمل غير الفعلي لتأكيد قدراتهم وإمكاناتهم على العمل، وهذا يساهم في استبعاد أصحاب العمل الآخرين وأفراد المجتمع للوصمة الاجتماعية ضدهم المتعلقة بالعمل والتمييز ضدهم بتفضيل إلحاق العاديين للعمل.

- وفي المرتبة الخامسة توفير التسهيلات البيئية (الطرق) التي تمكنهم من الوصول للعمل وممارسة مختلف أنشطتهم بشكل عام.

وفي ضوء نظرية "النموذج الاجتماعي للإعاقة" فإن ما أسفرت عنه الدراسة الرهنة عن آليات دمج ذوي الإعاقة في سوق العمل السابق عرضها، يتفق مع إشارة النموذج بأن أبرز الآليات لمواجهة المعوقات التي تحول مشاركتهم في المجتمع هي: تقويم القانون، استهداف وسائل الإعلام تغيير الصورة النمطية السلبية عن ذوي الإعاقة، التهيئة العمرانية لتسهيل وصولهم إلى العمل، بالإضافة إلى أن ما أسفرت عنه الدراسة الرهنة عن آليات تشغيلهم، يتفق مع إشارة النموذج بأن آليات مواجهة المعوقات التي تحول دون مشاركتهم في المجتمع هي القضاء على الحواجز الاجتماعية بالآليات السابقة عرضها أكثر من الحلول الفردية -الطبية-.

عاشراً- الدلالات التطبيقية للنتائج :

(المعوقات الاجتماعية والثقافية لتشغيل ذوي الإعاقة...) د/ عفاف علي عطيه

في ضوء نتائج الدراسة، يمكن طرح عدة توصيات- تمثل إضافة لما توصلت إليه الدراسة عن آليات مواجهة المعوقات الاجتماعية والثقافية لتشغيل ذوي الإعاقة- تتمثل في:

أ- دور المجلس القومي للأشخاص ذوي الإعاقة والجمعيات الأهلية:

(١) إنشاء قاعدة بيانات بالأعمال المتوفرة والملائمة لكل نوع من أنواع الإعاقات، بمركز كل محافظة بمصر، ومعلومات عن الجهات المعنية بهم وخدماتها، وإتاحة هذه البيانات في صور عديدة لتناسب كافة أنواع ذوي الإعاقة كالطريقة المسموعة وطريقة برايل لذوي الإعاقة البصرية أو مقروءة- في صورة PDF - لذوي الإعاقة السمعية أو الحركية لمساعدتهم في الحصول على وظيفة ملائمة.

(٢) يجب أن تحتوي الصفحة الرسمية للمجلس والجمعيات على مختلف المعلومات عن تأهيل وتدريب وتوظيف ذوي الإعاقة وحقوقهم في العمل بمختلف الطرق مسموعة ومقروءة وبلغة برايل.

(٣) الاستفادة من التجارب الناجحة للدول الأخرى في عملية دمج ذوي الإعاقة في سوق العمل بما يتوافق مع ظروف المجتمع المصري.

ب- دور الجمعيات الأهلية: بالإضافة إلى دورها السابق ينبغي التأكيد على ما يلي:

(١) عقد دورات تدريبية لذوي الإعاقة لإكسابهم المهارات الفنية لممارسة الأعمال المطلوبة في سوق العمل المناسبة لنوعية الإعاقة تبعاً لقدراتهم الجسمية والعقلية.

(٢) عقد دورات تدريبية -يحاضرها متخصصون- لذوي الإعاقة الذهنية تستهدف اكتسابهم المهارة الاجتماعية اللازمة للتواصل مع الآخرين أحد متطلبات الالتحاق بالعمل، واكتساب الوالدين للأساليب الصحيحة لتدريبهم.

(٣) عقد ندوات توعوية لذوي الإعاقة وأسرهم، عن الخدمات المتاحة لهم في المجتمع كمراكز ومكاتب التأهيل والمصانع المحمية، وتوعيتهم بالأعمال المناسبة لنوعية الإعاقة، والجهات المعنية التي تساهم في تدريبهم وتشغيلهم.

ج- دور الهيئات التعليمية قبل الجامعية:

(١) أن تحتوي بعض المقررات الدراسية على أجزاء تتضمن حقوق ذوي الإعاقة وكيفية التعامل معهم والنماذج الناجحة لذوي الإعاقة في مختلف المجالات كالرياضة والأدب

(المعوقات الاجتماعية والثقافية لتشغيل ذوي الإعاقة...).د/ عفاف علي عطيه

والتوظيف، لإزالة الوصمة الاجتماعية ضدهم.

(٢) وضع مناهج دراسية في المدارس المتخصصة بذوي الإعاقة بالمراحل التعليمية المختلفة توضح حقوقهم والجهات المعنية بحقوقهم والداعمة لتأهيلهم بمختلف أنواع التأهيل.

(٣) تدريب المعلمين على كيفية التعامل مع الطلاب ذوي الإعاقة (طلاب الدمج) بما يتناسب مع قدراتهم وامكاناتهم.

د- دور المؤسسات التعليمية الجامعية:

(١) إنشاء مراكز لخدمة ذوي الإعاقة بمختلف كليات الجامعة وعدم اقتصرها على كليات محددة؛ لتسهيل عملية التحاقهم بالكليات التي يرغبون الالتحاق بها مما يساهم في التخفيف من الإحساس بالتحيز ضدهم الذي يؤثر فيما بعد في رغبتهم في العمل لدى الغير.

(٢) عقد ندوات للطلاب ذوي الإعاقة والعاديين لتوضيح أهمية العمل الحر والهيئات الداعمة له بالتركيز على العمل عن بُعد الذي يعتبر أكثر الأعمال المناسبة لذوي الإعاقة.

(٣) إجراء دراسات اجتماعية للتعرف على معوقات تمكين ذوي الإعاقة وعوامل ومؤشرات ومعوقات جودة حياتهم، والأبعاد الاجتماعية للعمل عن بُعد لذوي الإعاقة.

(٤) إدراج كليات التربية بمختلف الجامعات مقررات دراسية عن الإعاقة، وتدريب طلابها (معلمي المستقبل) على كيفية التعامل مع الطلاب ذوي الإعاقة، وذلك في جميع أقسامها العلمية وعدم الاقتصار على قسم التربية الخاصة، لتواصلهم لاحقاً مع طلاب الدمج بأسلوب سوي لن يؤثر سلباً على تجنبهم التواصل مع الآخرين أحد متطلبات العمل.

هـ- دور وسائل الإعلام:

(١) قيام وسائل الإعلام المختلفة وخاصة الحديثة، بحملات توعوية لتغيير الصورة السلبية ضد الإعاقة، بعرض النماذج الناجحة لذوي الإعاقة ليس فقط في مجال العمل - كما أشار المبحوثون- ولكن بمختلف المجالات؛ لتعديل الاتجاهات السلبية نحو ضعف كفاءتهم وخاصة المهنية.

(المعوقات الاجتماعية والثقافية لتشغيل ذوي الإعاقة...).د/ عفاف علي عطيه

(٢) توعية ذوي الإعاقة بأهمية تأسيس مشروع حر لمميزاته المتعددة وتنقيفهم بالآليات التي تساهم في ذلك وخاصة الجهات الداعمة للمشروعات.

و- زيادة فاعلية وزارة القوى العاملة (دورها الرقابي) بالتأكد من إلزام الشركات الخاصة بالتشغيل الفعلي لذوي الإعاقة لجنى ثماره وعدم الاقتصار على الأجر الشهري، واستحقاقهم لمختلف حقوقهم على قدم المساواة مع العمال العاديين، مما يساهم في إزالة إحساسهم بالتمييز وإزالة الوصمة الاجتماعية بأنهم غير قادرين على العمل ودمجهم في المجتمع.

ز- دور الأسرة :

(١) تشجيع أبنائها ذوي الإعاقة على ممارسة الأنشطة الرياضية الملائمة مع نوعية الإعاقة، حيث تتيح الفرصة المناسبة لكي يشعر ذو الإعاقة بأنه قادر على تكوين علاقات اجتماعية وأن الآخرين يرغبون في تكوين علاقات معه، ويساهم في اكتساب المهارة الاجتماعية أحد متطلبات العمل.

(٢) تشجيع أبنائها ذوي الإعاقة على التدريب على عمل ملائم وتأسيس مشروع حر.

ي- دور الجهات الداعمة للمشروعات كجهاز تنمية المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر والجمعيات الأهلية: عليهم تقديم الدعم المالي (بتيسير قروض بدون فوائد أو بفوائد منخفضة) لذوي الإعاقة لتأسيس مشروع حر، والدعم الفني بتدريبهم وإجراء دراسة الجدوى واستخراج التصاريحات المطلوبة لتأسيسه.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

(١) الأمم المتحدة. (أكتوبر، ٢٠٠٩). إتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة "تقرير اللجنة المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة عن دورتها الأولى في ٢٣-٢٧ / فبراير ٢٠٠٩". جنيف. متاح على الرابط:

file:///C:/Users/M6732/Downloads/CRPD_C_1_2-AR%20(3).pdf
Accessed on: 2024.

(٢) البنك الدولي (٣ أبريل، ٢٠٢٣). إدماج منظور الإعاقة. متاح على الرابط:
<https://www.albankaldawli.org/ar/topic/disability>
Accessed on: 2024.

(٣) الجمعية العامة للأمم المتحدة (ديسمبر، ٢٠١٢)، دراسة مواضيعية بشأن عمل وعمالة الأشخاص ذوي الإعاقة "تقرير مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان". متاح على الرابط:

https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Disability/A.HRC.22.25_Arabic.doc
Accessed on: 2024.

(٤) الجمعية العامة للأمم المتحدة (٢١ أكتوبر، ٢٠١٥)، قرار إتخذته الجمعية العامة في ٢٥ أيلول/سبتمبر ٢٠١٥. متاح على الرابط:

https://unctad.org/system/files/official-document/ares70d1_ar.pdf
Accessed on: 2024.

(٥) الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء. (فبراير، ٢٠١٩). النتائج النهائية لتعداد السكان والظروف السكنية بالتعداد العام للسكان والإسكان والمنشآت لعام ٢٠١٧ نتائج العينة (الاستمارة المطولة). القاهرة. متاح على الرابط:

https://www.capmas.gov.eg/Pages/Publications.aspx?page_id=7195&Year=23354
Accessed on: 2024.

(٦) الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء. (٢٠١٩). بيان صحفي بشأن اليوم العالمي للأشخاص ذوي الإعاقات، القاهرة.

(٧) الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء. (يونيو، ٢٠٢١). لمحة إحصائية مصر. القاهرة. متاح على الرابط:

https://www.capmas.gov.eg/Pages/StaticPages.aspx?page_id=7193
Accessed on: 2021.

(٨) الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء. (٢٠٢٢). المسح القومي للأشخاص ذوي الإعاقة في مصر ٢٠٢٢. القاهرة. متاح على الرابط:

(المعوقات الاجتماعية والثقافية لتشغيل ذوي الإعاقة...)/د. عفاف علي عطيه

https://www.capmas.gov.eg/Admin/News/PressRelease/20241118134316_Survey_2021.pdf Accessed on: 2024.

(٩) الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء. (٢٠٢٣). بيان صحفي بمناسبة اليوم العالمي للأشخاص ذوي الإعاقة. القاهرة. متاح على الرابط:

https://www.capmas.gov.eg/Admin/News/PressRelease/2023123125121_%D8%A7%D9%84%D9%8A%D9%88%D9%85%20%D8%A7%D9%84%D8%B9%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%8A%20%D9%84%D9%84%D8%A7%D8%B4%D8%AE%D8%A7%D8%B5%20%D8%B0%D9%88%D9%8A%20%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%B9%D8%A7%D9%82%D9%87.pdf

Accessed on: 2024.

(١٠) الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء. (يونيو، ٢٠٢٤). لمحة إحصائية مصر. القاهرة. متاح على الرابط:

https://www.capmas.gov.eg/Pages/StaticPages.aspx?page_id=7193
Accessed on: 2024.

(١١) رئاسة جمهورية مصر العربية. (٢٦ يونيو، ١٩٨٢). قانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٨٢ بتعديل بعض أحكام القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥ بشأن تأهيل المعوقين. الجريدة الرسمية، (٢٥ مكرر)، القاهرة: الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية. متاح على الرابط:

<https://manshurat.org/node/32829>
Accessed on: 2024.

(١٢) رئاسة جمهورية مصر العربية. (٢٧ مايو، ٢٠١٧). قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٢١٦ لسنة ٢٠١٧ بإصدار اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦. الجريدة الرسمية، (٢١ مكرر)، القاهرة: الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية. متاح على الرابط:

<https://assets.mof.gov.eg/files/791731e0-4832-11eb-92db-1f8047e20bcb.pdf>
Accessed on: 2024.

(١٣) رئاسة جمهورية مصر العربية. (١٩ فبراير، ٢٠١٨). قانون رقم ١٠ لسنة ٢٠١٨ بإصدار قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة. الجريدة الرسمية، (٧ مكرر - ج)، القاهرة: الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية. متاح على الرابط:

[file:///C:/Users/M6732/Downloads/10_21%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/M6732/Downloads/10_21%20(1).pdf)
Accessed on: 2024.

(١٤) رئاسة جمهورية مصر العربية. (٢٣ ديسمبر، ٢٠١٨). قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٧٣٣ لسنة ٢٠١٨ بإصدار اللائحة التنفيذية لقانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة. الجريدة الرسمية، (٥١ مكرر)، القاهرة: الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية. متاح على

الرابط:

file:///C:/Users/M6732/Downloads/2733.pdf

Accessed on: 2024.

(١٥) رئاسة جمهورية مصر العربية. (٣ مارس، ٢٠١٩). قانون رقم ١١ لسنة ٢٠١٩

بإصدار المجلس القومي للأشخاص ذوي الإعاقة. الجريدة الرسمية، (٩ مكرر-أ)،

القاهرة: الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية. متاح على الرابط:

<https://hrightsstudies.sis.gov.eg/media/1694/%D9%82%D8%A7%D9%86%D9%88%D9%86-%D8%B1%D9%82%D9%85-11-%D9%84%D8%B3%D9%86%D8%A9-2019.pdf>

Accessed on: 2024.

(١٦) رئاسة جمهورية مصر العربية. (٢٣ أبريل، ٢٠١٩). الهيئة الوطنية للانتخابات رقم

٣٨ لسنة ٢٠١٩ بإعلان نتيجة الاستفتاء على تعديل بعض مواد الدستور. الجريدة

الرسمية، (١٦ مكرر - و)، القاهرة: الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية.

متاح على الرابط:

<https://www.presidency.eg/media/46122/%D8%AF%D8%B3%D8%AA%D9%88%D8%B1-%D8%AC%D9%85%D9%87%D9%88%D8%B1%D9%8A%D8%A9-%D9%85%D8%B5%D8%B1-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D8%B1%D8%A8%D9%8A%D8%A9-2019.pdf>

Accessed on: 2024.

(١٧) رئاسة جمهورية مصر العربية. (٣٠ سبتمبر، ٢٠٢٠). قانون رقم ٢٠٠ لسنة ٢٠٢٠

بإصدار قانون إنشاء صندوق دعم الأشخاص ذوي الإعاقة. الجريدة الرسمية، (٣٩

مكرر - ز)، القاهرة: الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية. متاح على الرابط:

<https://hrightsstudies.sis.gov.eg/media/4130/%D9%82%D8%A7%D9%86%D9%88%D9%86-%D8%B1%D9%82%D9%85-200-%D9%84%D8%B3%D9%86%D8%A9-2020-%D8%A8%D8%A5%D8%B5%D8%AF%D8%A7%D8%B1-%D9%82%D8%A7%D9%86%D9%88%D9%86-%D8%A5%D9%86%D8%B4%D8%A7%D8%A1-%D8%B5%D9%86%D8%AF%D9%88%D9%82-%D8%AF%D8%B9%D9%85-%D8%A7%D9%84%D8%A3%D8%B4%D8%AE%D8%A7%D8%B5-%D8%B0%D9%88%D9%89-%D8%A7%D9%84%D8%A5%D8%B9%D8%A7%D9%82%D8%A9.pdf>

Accessed on: 2024.

(١٨) شوشان، حمزه، والغزوي، فهمي. (٢٠١٤). المعاقون حركيًا "دراسة سوسيولوجية

للمشكلات الاجتماعية والاقتصادية لمبتوري ومقعدني الثورة الليبية. مجلة إتحاد الجامعات

العربية للآداب، ١١ (١٢)، ٩٢٣-٩٥٨. متاح على الرابط:

<https://aauja.yu.edu.jo/IMAGES/DOCS/V11N2A/V11N2AR8.PDF>

Accessed on: 2024.

(١٩) الصالح، مصلح. (١٩٩٩). الشامل " قاموس مصطلحات العلوم الاجتماعية. الرياض:

دار عالم الكتب.

(٢٠) عبد الحى، سالي. (يناير، ٢٠٢٢). "المشكلات الاجتماعية للشباب المعاقين وفرص الاندماج وتعزيز الأمان الاجتماعي: دراسة سوسيولوجية لتصورات أرباب الأسر". مجلة الدراسات الإنسانية والأدبية، جامعة كفر الشيخ، كلية الآداب، ٢٦ (٤)، ٩٢٠-١٠٠٩.

متاح على الرابط:

https://shak.journals.ekb.eg/article_248055_052c534ab3413a1412eb214326471ccb.pdf
Accessed on: 2024.

(٢١) علام، اعتماد. (يوليه، ٢٠١٦). "ثقافة العمل المرن في القرن الحادي والعشرين: التحولات والتحديات". المجلة العربية لعلم الاجتماع، جامعة القاهرة، مركز البحوث والدراسات الاجتماعية، ٩ (١٧)، ٧-٣٩.

(٢٢) الغويل، رانية. (سبتمبر، ٢٠١٥). "التمثلات الاجتماعية للإعاقة في تونس: دراسة سوسيولوجية ميدانية بتونس العاصمة". مجلة علوم الإنسان والمجتمع، جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، (١٦)، ٥١-٧٧. متاح على الرابط:
[file:///C:/Users/M6732/Downloads/2170-1-5855-1-10-20170613%20\(4\).pdf](file:///C:/Users/M6732/Downloads/2170-1-5855-1-10-20170613%20(4).pdf)
Accessed on: 2024.

(٢٣) اللجنة العليا الدائمة لحقوق الإنسان. (٣ ديسمبر، ٢٠٢٠). الجهود الوطنية لتعزيز وحماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في مصر. القاهرة. متاح على الرابط:
<https://sschr.gov.eg/media/qzgke5c0/hrd-8-2020-ar.pdf>
Accessed on: 2024.

(٢٤) مركز ذوي الإعاقة. (٢٠٢٤). بيان بأعداد طلاب المركز للعام الجامعي ٢٠٢٣-٢٠٢٤. جامعة طنطا، كلية الآداب.

(٢٥) مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار. (مايو، ٢٠٢٤). رؤى على طريق التنمية "التهيئة المهنية لذوي الاحتياجات الخاصة بين الواقع والمأمول"، القاهرة: مجلس الوزراء. متاح على الرابط:

[https://idsc.gov.eg/upload/DocumentLibrary/AttachmentA/10305/29%20\(1\).pdf](https://idsc.gov.eg/upload/DocumentLibrary/AttachmentA/10305/29%20(1).pdf)
Accessed on: 2024.

(٢٦) هلال، نهى. (٢٠١٤). المجتمع المدني والمدافعة عن حقوق المعاقين. الأسكندرية: دار الوفاء.

(٢٧) وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية. (٢٠٢٢). الأجندة الوطنية للتنمية المستدامة "رؤية مصر 2030 المحدثه". القاهرة. متاح على الرابط:

<https://mped.gov.eg/files/egypt2030.pdf>
Accessed on: 2024.

ثانيًا: المراجع المترجمة إلى العربية:

(١) سكوت، جون، ومارشال، جوردون. (٢٠١١). موسوعة علم الاجتماع. المجلد الثاني. (ترجمة الجوهري، محمد، محيي الدين، محمد، عبد الرشيد، محمود، والجوهري، هناء). الطبعة الثانية. القاهرة: المركز القومي للترجمة. (نشرت النسخة الأصلية في ٢٠٠٩)

ثالثًا: المراجع الإنجليزية:

(1) Barnes, C. (2000). A Working Social Model? Disability, Work and Disability Politics in the 21st Century. *Journal of Critical Social Policy*, 20 (4), 441-457.

Retrieved from:

<https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/026101830002000402> Accessed on: 2024.

Dastyar, V. & (2) Mohammadi, A. (2019). Investigating the Empowerment of the Physically-Handicapped People and its Related Factors: A Cross-Sectional, Analytical Study in Kohgiluyeh and Boyer-Ahmad Province in 2015. *Journal of Archives of Rehabilitation* , 19 (4), 354- 369.

Retrieved from:

https://www.academia.edu/38474766/Research_Paper_Investigating_the_Empowerment_of_the_Physically_Handicapped_People_and_Its_Related_Factors_A_Cross_Sectional_Analytical_Study_in_Kohgiluyeh_and_Boyer_Ahmad_Province_in_2015
Accessed on: 2024.

(3) Dewsbury, G., Clarke, K., Randall D., Rouncefield, M. & Sommerville I. (March 2004). The Anti-Social Model of Disability. *Journal of Disability & Society* , 19 (2),145-158.

Retrieved from:

<https://archive.cs.st-andrews.ac.uk/STSE-Handbook/Papers/TheAntisocialModelofDisability-Dewsbury.pdf>
Accessed on: 2024.

(4) Dimitris, M. (2003). The Systems Theory Concept of Disability: one is not Born a Disabled Person, One is Observed to be One. *Journal of Disability & Society*, 18 (2), 209- 229.

Retrieved from:

https://www.researchgate.net/profile/Dimitris-Michailakis/publication/248912573_The_Systems_Theory_Concept_of_Disability_One_is_not_born_a_disabled_person_one_is_observed_to_be_one/links/551aae3c0c

[f2bb754076b890/The-Systems-Theory-Concept-of-Disability-One-is-not-born-a-disabled-person-one-is-observed-to-be-one.pdf](https://www.researchgate.net/publication/325407689/The-Systems-Theory-Concept-of-Disability-One-is-not-born-a-disabled-person-one-is-observed-to-be-one.pdf)

Accessed on: 2024.

(5) Foster, D. & Wass, V. (2012). Disability in the Labour Market: An Exploration of Concepts of the Ideal Worker and Organisational Fit that Disadvantage Employees with Impairments. *Journal of Sociology*, 47 (4), 705-721.

Retrieved from:

<https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0038038512454245>

Accessed on: 2024.

(6) Gronvik, L. (2007). Definitions of Disability in Social Sciences “Methodological Perspectives”. Digital Comprehensive Summaries of Uppsala Dissertations from the Faculty of Social Sciences 29, Acta Universitatis Upsaliensis.

Retrieved from:

<http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:170048/FULLTEXT01.pdf>

Accessed on: 2024.

(7) Grue, J. (2016). The Social Meaning of Disability: A Reflection on Categorisation, Stigma and Identity. *Journal of Sociology of Health & Illness*, 38 (6), 957–964.

Retrieved from:

<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdfdirect/10.1111/1467-9566.12417>

Accessed on: 2024.

(8) Kott, M. (2024). The Integration of Disability Studies into Sociological Theory. *The Sociological Imagination Undergraduate Journal*, University of Western Ontario, 9 (9), 1-7.

Retrieved from:

<file:///C:/Users/M6732/Downloads/The+Integration+of+Disability+Studies+into+Sociological+Theory.pdf> . Accessed on: 2024.

(9) Mulvany, J. (2000). Disability, Impairment or Illness? The Relevance of the Social Model of Disability to the Study of Mental Disorder. *Journal of Sociology of Health & Illness* , 22 (5), 582-601.

Retrieved from:

https://files.commonsc.gc.cuny.edu/wp-content/blogs.dir/3295/files/2017/09/Mulvany_DisabilityImpairmentorIllness.pdf

Accessed on: 2024.

(10) Oliver, M. (2013). The Social Model of Disability: Thirty Years on. *Journal of Disability & Society*, 28 (7), 1024-1026.

Retrieved from:

<https://scholar.archive.org/work/m75ffs5zeba5xkdgcfgcoj3xxa/access/wayback/http://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/09687599.2013.818773>.
Accessed on: 2024.

(11) Osterud, K. (2023). Disability Discrimination: Employer Considerations of Disabled Jobseekers in Light of the Ideal Worker. *Journal of Work, Employment and Society*, 37 (3), 740-756.
Retrieved from:
<https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/09500170211041303>
Accessed on: 2024.

(12) Riddick, B. (2001). Dyslexia and Inclusion: Time for a Social Model of Disability Perspective?. *Journal of International Studies in Sociology of Education*, 11 (3), 223-236.
Retrieved from:
<https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/09620210100200078>
Accessed on: 2024.

(13) Robert, P. & Harlan, S. (2006). Mechanisms of Disability Discrimination in Large Bureaucratic Organizations : Ascriptive Inequalities in the Workplace. *Journal of the Sociological Quarterly*, 47, 599-630.
Retrieved from:
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1111/j.1533-8525.2006.00060.x>
Accessed on: 2024.

(14) Sarker, D. & Khan, A. (2024). Microfinance and Economic and Social Empowerment of People with Disabilities: Lessons from Banglades. *Journal of Development Policy Review*, 42, 1- 20.
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1111/dpr.12799>
Accessed on: 2024.

(15) Shakespeare, T. (2004). Social Models of Disability and Other Life Strategies, Scandinavian. *Journal of Disability Research*, 6 (1), 8-21.
Retrieved from:
<https://sjdr.se/articles/151/files/submission/proof/151-1-526-1-10-20171113.pdf>. Accessed on: 2024.

(16) Sosa, R. (January - March 2020). Relationship between Disability and Poverty : A Sociological Study in the Context of Indian Society. *SELP Journal of Social Science* , XI (43), 41-50.
Retrieved from:
<https://iaraindia.com/wp-content/uploads/2020/04/Dr.-RAJESH-M.-SOSA.pdf>

(المعوقات الاجتماعية والثقافية لتشغيل ذوي الإعاقة...)/د. عفاف علي عطيه

Accessed on: 2024.

Social and Cultural Obstacles to Employing Persons with Disabilities "Field Study in Tanta Center, Gharbeya"

Abstract:

The Study Aimed to Identify Social Obstacles to Employing Persons with Disabilities, Obstacles Resulting from Prevailing Social Factors, Focusing on Persons with Disabilities who are Unemployed or Employed but have Previously Encountered Obstacles in Job Search, Cultural Obstacles, Employment Mechanisms.

The "In-Depth Interview" Tool was Applied Using Three Interview Guides with Three Samples:

Two Snowball Samples were Used: -(40) Interviewees with Motor-Visual Disabilities; -(20) Interviewees among Parents of Persons with Mental Disabilities; -A Purposive Sample of (30) Interviewees among Employers who do not Employ Workers with Disabilities. The Study was Based on the Social Model of Disability Theory.

The Prominent Social Obstacles were: -Job Opportunities Lack; -Two Obstacles Regarding Law on the Rights of Persons with Disabilities; -Awareness Lack of Employment Specialized Bodies; -Employer Behavior toward Job Seekers; -Prevalence of Nepotism in Hiring Upon Family Factors; -Personal Obstacles Included Human Capital (Professional Skills) Lack, through Awareness Lack of the Rehabilitation Office Role in Providing Vocational Training/ Civil Society Organizations Failure to Fulfill their Social Responsibility by Training for Appropriate Professions; -Social Skills Lack among Persons with Intellectual Disabilities, Due to Social Relationships/ Family Factors Legacy.

The Prominent Cultural Obstacles were: -Factors Reflecting the Social Stigma Surrounding Employment, Like Lower Productivity Compared to General Population through Physical and Professional Capabilities Lack/ Absences through Poor Health. The Prominent Mechanisms for Integration were: -Media, -Reforming of Law on the Rights of Persons with Disabilities.

Keywords: Disability, Employment, Social/Cultural Obstacles