



وحدة نموذجية إضافية بشأن الصعوبات الوظيفية والحواجز التي تعيق عمالة الأشخاص ذوي الإعاقة



International
Labour
Organization



ازدهارُ البلدان كرامةُ الإنسان



الأمم المتحدة
الاستقرار
ESCWA



ازدهارُ البلدان كرامةُ الإنسان



الأمم المتحدة
الاستقواء
ESCWA

رؤيتنا

طاقاتٌ وابتكار، ومنطقتنا استقرارٌ وعدلٌ وازدهار

رسالتنا

بشَقفٍ وعزمٍ وعَمَلٍ: نبتكر، ننتج المعرفة، نقدّم المشورة،
نبنّي التوافق، نواكب المنطقة العربية على مسار خطة عام 2030.
بدأ بيد، نبنّي غداً مشرقاً لكلّ إنسان.

وحدة نموذجية إضافية بشأن الصعوبات الوظيفية والحواجز التي تعيق عمالة الأشخاص ذوي الإعاقة

دليل الإدماج في مسح القوى العاملة (الصيغة 1)
للمقابلات باستخدام الورقة والقلم (PAPI)
والمقابلات الشخصية بمساعدة الحاسوب (CAPI)

تموز/يوليو 2020



International
Labour
Organization



الأمم المتحدة
بيروت

"نشر مكتب العمل الدولي في جنيف النسخة الأصلية من هذه الوثيقة باللغة الانكليزية. وقد تُرجمت واستُنسخت بإذن منه.

منظمة العمل الدولية، حقوق النشر محفوظة © 2020.

الإسكوا، حقوق النشر محفوظة © 2022 للنسخة المترجمة إلى العربية.

لن تكون منظمة العمل الدولية مسؤولة عن جودة الترجمات العربية ولا عن دقتها.

التسميات المستخدمة في منشورات منظمة العمل الدولية والمتوافقة مع ممارسات الأمم المتحدة، وعرض المواد الواردة فيها، لا تعبر ضمناً عن أي رأي من جانب مكتب العمل الدولي بشأن الوضع القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم أو سلطاته، أو فيما يتعلق بتعيين حدوده.

وتقع المسؤولية عن الآراء المعزب عنها في الدراسات وغيرها من المساهمات على عاتق مؤلفيها وحدهم، ولا يمثل نشرها تأييداً من جانب مكتب العمل الدولي لما يرد فيها من آراء.

والإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية لا تعني ضمناً تأييد مكتب العمل الدولي لها، كما أن أي إخفاق في ذكر شركة أو منتج أو عملية تجارية معينة لا يمثل دلالة على رفضها".

المحتويات

1	أهداف الوحدة النموذجية الإضافية
1	أهمية الوحدة على المستوى السياسي
2	المتغيرات والمؤشرات المشمولة
2	المعايير الإحصائية الدولية المرجعية
3	تاريخ الاستخدام
3	السكان المستهدفون
3	الاعتبارات المتعلقة باختيار العينات
3	فترة جمع البيانات الموصى بها
4	الوتيرة الموصى بها
4	نوع المجيب
4	طريقة الإلحاق بمسح القوى العاملة
4	الموضع الموصى به لإلحاق الوحدة بمسح القوى العاملة
5	الأقسام المرتبطة بمسح القوى العاملة الرئيسي
5	متغيرات مسح القوى العاملة المطلوبة
5	اعتبارات خاصة بالنسبة إلى العمليات الميدانية أو التدريب الميداني أو الإشراف
6	اعتبارات أخرى
6	الحد الأدنى من عمليات الجدولة الموصى بها
6	الحالة الراهنة

أهداف الوحدة النموذجية الإضافية

تهدف الوحدة بصورة رئيسية إلى التعرف على الجوانب المختلفة المتعلقة بإدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل. وتحقيقاً لهذه الغاية، من الضروري أولاً تحديد الأشخاص الذين يواجهون صعوبات في ممارسة الأنشطة الأساسية، ومستوى تلك الصعوبات. ولن يصنّف على أنهم أشخاص ذوو إعاقة والتحقق من اندماجهم في سوق العمل إلا أولئك الذين أبلغوا عن صعوبات كثيرة في مجال واحد على الأقل أو أكثر من المجالات الستة أو الذين يعانون القلق أو الاكتئاب.

أهمية الوحدة على المستوى السياساتي

سيمكّن تفصيل مؤشرات القوى العاملة حسب حالة الإعاقة من تحديد الفجوات في مخرجات سوق العمل بالنسبة إلى الأشخاص ذوي الإعاقة. وستوضح المعلومات المتعلقة بالحواجز والمواقف السلوكية التي يواجهها الأشخاص ذوو الإعاقة في سوق العمل الأسباب الرئيسية للاختلافات الملحوظة في مخرجات سوق العمل، فتساعد في تحديد مجالات التحسين.

وستسهم البيانات المشمولة في قسم الصعوبات الوظيفية (DIF)، عند جمعها بصورة دورية، في رصد التقدم المحرز نحو تحقيق المقصد 8.5 من أهداف التنمية المستدامة: تحقيق العمالة الكاملة والمنتجة وتوفير العمل اللائق لجميع النساء والرجال، وتكافؤ الأجر لقاء العمل المتكافئ القيمة بحلول عام 2030. ومن مؤشرات هذا المقصد:

- المؤشر 8.5.1: متوسط الدخل في الساعة للنساء والرجال العاملين، بحسب الوظيفة والعمر والأشخاص ذوي الإعاقة.
- المؤشر 8.5.2: معدل البطالة بحسب الجنس والعمر والأشخاص ذوي الإعاقة.
- وستسهم البيانات المشمولة في قسم الحماية الاجتماعية (SPR)، عند جمعها بصورة دورية، في رصد التقدم المحرز نحو تحقيق المقصد 1.3 من أهداف التنمية المستدامة: استحداث نُظُم وتدابير حماية اجتماعية ملائمة على الصعيد الوطني للجميع ووضع حدود دنيا لها، وتحقيق تغطية صحية واسعة للفقراء والضعفاء بحلول عام 2030. ومن مؤشرات هذا المقصد.
- المؤشر 1.3.1: نسبة السكان الذين تشملهم حدود دنيا/نُظُم للحماية الاجتماعية، بحسب الجنس، وبحسب الفئات السكانية كالأطفال، والعاطلين عن العمل، وكبار السن، والأشخاص ذوي الإعاقة، والحوامل، والأطفال حديثي الولادة، وضحايا إصابات العمل، والفقراء، والضعفاء.

وكذلك، ستسهّل جميع البيانات الإبلاغ عن تطبيق اتفاقية الأمم المتحدة بشأن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة¹، وبخاصة:

- المادة 27 التي تناولت حق جميع الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل على قدم المساواة مع الآخرين.
- المادة 28 التي تناولت حق الأشخاص ذوي الإعاقة في الحماية الاجتماعية.

ويمكن أن تساعد البيانات في تقييم وضع العمالة للأشخاص ذوي الإعاقة ورصد نتائج السياسات والتدخلات الوطنية، إضافة إلى المساعدة في صياغة وتنفيذ ومراجعة السياسات الوطنية المتعلقة بإعادة التأهيل المهني وعماله ذوي الإعاقة. وستسهم البيانات كذلك في فهم أفضل للحواجز المحددة التي تمنع وصول الأشخاص ذوي الإعاقة إلى أسواق العمل والمشاركة الكاملة فيها على قدم المساواة مع الآخرين.

المتغيرات والمؤشرات المشمولة

- العوامل الميسّرة.
- الدعم الأسري.
- ترتيبات جدول العمل ومهام العمل.
- تكييف مكان العمل.
- المواقف السلوكية لأصحاب العمل.
- المواقف السلوكية للعمال.
- الإعاقة المعترف بها (شهادة إعاقة).
- الاستحقاقات النقدية.
- الاستحقاقات العينية.

المعايير الإحصائية الدولية المرجعية

إن توصيات وإرشادات فريق واشنطن المعني بإحصاءات الإعاقة متوفرة باللغة الإنكليزية على الرابط التالي:
<http://www.washingtongroup-disability.com/publications/implementing/>

تاريخ الاستخدام

تم تطوير الوحدة النموذجية بالشراكة مع فريق واشنطن. وقد خضعت المسودة الأولية للأقسام المتعلقة بالحواجز (EBR) والترتيبات التيسيرية في مكان العمل (WPA) والمواقف السلوكية (ATT) والحماية الاجتماعية (SPR) لثلاث جولات من الاختبارات المعرفية في الولايات المتحدة والهند. وبناءً على نتائج الاختبار المعرفي، تم إما تعديل الأسئلة الفردية أو حذفها ثم اختبار النسخة المنقحة ميدانياً في منغوليا كجزء من مسح القوى العاملة الوطني. وفي عام 2019، تمت مناقشة هذه الوحدة والمصادقة عليها من قبل الاجتماع العشرين لفريق واشنطن.

السكان المستهدفون

جميع أفراد الأسرة الذين هم في سن العمل وفقاً لما هو محدد في مسح القوى العاملة الرئيسي.

الاعتبارات المتعلقة باختيار العينات

يجب أن توجه الوحدة إلى جميع أفراد الأسرة الذين هم في سن العمل المشمولين في العينة لضمان حجم عينة كافٍ يسمح بتفصيل مؤشرات سوق العمل الرئيسية حسب حالة الإعاقة.

وفي الحالات التي يكون فيها معدل انتشار الإعاقة منخفضاً (أقل من 5 في المائة)، واعتماداً على النقطة الفاصلة المستخدمة لتحديد الأشخاص ذوي الإعاقة، فإن إدراج هذه الوحدة في المسح لا يضمن إنتاج تقديرات لجميع المؤشرات الرئيسية بمستوى كافٍ من الدقة. وبالتالي، يلزم تقييم تصميم وحجم عينة المسح قبل تنفيذ الوحدة.

فترة جمع البيانات الموصى بها

نظراً لأن القصد من الوحدة هو تضمينها في مسح القوى العاملة الموجود أصلاً، فمن المستحسن اتباع فترة جمع البيانات وطريقة اختيار العينات واستراتيجية الاستجابة والإرشادات/التدريبات الخاصة بإجراء المقابلة ذاتها المتبعة في مسح القوى العاملة الرئيسي.

الوتيرة الموصى بها

إن الأسئلة المتعلقة بالصعوبات في ممارسة الأنشطة الأساسية يجب تضمينها سنوياً في مسح القوى العاملة، غير أنه يمكن طرح الأسئلة التي يتم تناولها في الأقسام المتعلقة بالحواز (EBR) والترتيبات التيسيرية في مكان العمل (WPA) والمواقف السلوكية (ATT) والحماية الاجتماعية (SPR) بوتيرة أقل (مثلاً مرة كل ثلاث إلى خمس سنوات). وفي السنوات التي تنفذ فيها الوحدة، يوصى بنقل الأسئلة المتعلقة بالصعوبات الوظيفية من قائمة الأسرة المعيشية إلى بداية هذه الوحدة.

نوع المجيب

يتمثل أفضل الأحوال في إجابة المجيب مباشرة عن الأسئلة (إبلاغ ذاتي) باستثناء الأشخاص الذين لا يستطيعون الرد بأنفسهم. وفي حالات الإبلاغ الذاتي، لا ينبغي استبعاد أي شخص بسبب عدم قدرته على الإجابة بمفرده (مثلاً بسبب صعوبة في السمع أو التواصل أو إعاقة ذهنية). وقد يكون اختيار المجيب البديل، إذا شُح له بالمشاركة، أمراً مهماً ويجب التمعن فيه قبل الشروع في المقابلة. وعندما يُسمح بمشاركته، من المهم تسجيل نوعه بحيث يمكن تحليل البيانات استناداً إليه إذا لزم الأمر. وللحد من استجابات المجيبين البديلين، ينبغي التفكير في إجراء زيارة متابعة أو مقابلات هاتفية.

طريقة الإلحاق بمسح القوى العاملة

من الناحية المثلى، ينبغي تنفيذ الوحدة ومسح القوى العاملة الرئيسي في الوقت نفسه، وذلك في مقابلة شخصية. وعندما يستحيل ذلك بسبب طول المسح الرئيسي أو عندما لا يكون أفراد الأسرة متاحين خلال الزيارة الأولى، يمكن إجراء المقابلات في أثناء زيارة المتابعة أو عبر الهاتف حيثما أمكن ذلك.

وتجدر الإشارة إلى أن الوقت الإجمالي للمسح لن يطول بصورة ملحوظة لأن الوحدة المتصلة بالإعاقة تستهدف أفراد الأسرة ذوي الإعاقة دون غيرهم.

الموضع الموصى به لإلحاق الوحدة بمسح القوى العاملة

في نهاية المقابلة الخاصة بمسح القوى العاملة.

الأقسام المرتبطة بمسح القوى العاملة الرئيسي

المرشحات للدخول إلى الوحدة النموذجية الإضافية هي:

- قسم الأهلية (ELG): يستكملة الشخص الذي يجري المقابلة لجميع أفراد الأسرة الذين هم في سن العمل، وفقاً لما هو محدد في السياق الوطني ($N <$).
- قسم الحواجز (EBR): توجّه الأسئلة المتعلقة بالحواجز فقط إلى أفراد الأسرة ذوي الإعاقة الذين لا يعملون (أي يبحثون عن وظيفة أو هم خارج القوى العاملة). لذلك، من الضروري تحديد مسبقاً أفراد الأسرة غير العاملين.
- قسم الترتيبات التيسيرية في مكان العمل (WPA): توجّه الأسئلة المتعلقة بالترتيبات التيسيرية في مكان العمل إلى أفراد الأسرة ذوي الإعاقة الذين يعملون في الأسبوع المعني بالمسح. لذلك، من الضروري تحديد مسبقاً أفراد الأسرة العاملين.
- قسم المواقف السلوكية (ATT): توجّه الأسئلة المتعلقة بالمواقف السلوكية إلى أفراد الأسرة ذوي الإعاقة.
- قسم الحماية الاجتماعية (SPR): توجّه الأسئلة المتعلقة بالحماية الاجتماعية إلى أفراد الأسرة ذوي الإعاقة.

متغيرات مسح القوى العاملة المطلوبة

لتطبيق الوحدة، يجب تحديد المتغيرات التالية من المسح الرئيسي:

- العمر (لجميع الأقسام).
- الحالة بالنسبة إلى الصعوبات الوظيفية (لجميع الأقسام).
- الوضع في القوى العاملة (لقسمي الحواجز (EBR) والترتيبات التيسيرية في مكان العمل (WPA)).

اعتبارات خاصة بالنسبة إلى العمليات الميدانية أو التدريب الميداني أو الإشراف

إن جمع المعلومات بشأن الإعاقة ليس بالأمر السهل، لا سيما في السياقات التي ترتبط فيها الإعاقة بالوصمة الاجتماعية. فالإعاقة موضوع حساس، ولجمع بيانات عالية الجودة يجب إيلاء اهتمام إضافي للتدريب على كيفية مقابلة الأشخاص ذوي الإعاقة. وبالتالي، من الضروري أن يكون الأشخاص الذين يجرون المقابلات مدربين تدريباً جيداً على طرح الأسئلة المتعلقة بالإعاقة وكذلك على التفاعل التعاطفي مع المجيبين ذوي الإعاقة. ومن الأهمية بمكان ألا يتم استخدام مصطلح "الإعاقة" أو المصطلحات المماثلة في أثناء تنفيذ الوحدة لأنها قد تثير حساسية المجيب (قد تنطوي على مشاعر خجل أو وصمة) ويمكن أن يُساء تفسيرها بسهولة.

اعتبارات أخرى

من أجل تحسين التعرف على الحواجز المحددة التي تحول دون وصول الأشخاص ذوي الإعاقة إلى أسواق العمل ومشاركتهم الكاملة فيها على قدم المساواة مع الآخرين، ينبغي تخصيص المزيد من الوقت والاهتمام لمراجعة كيفية ترجمة الأسئلة وفئات الإجابات، وبخاصة الكلمات الدقيقة التي قد يؤثر معناها على الإجابة.

الحد الأدنى من عمليات الجدولة الموصى بها

الأعداد والمعدلات هي:

- العوامل التي تسهل اندماج/مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل.
- تصورات/انطباعات الأشخاص ذوي الإعاقة بشأن دعم الأسرة.
- درجة تعديلات جدول العمل ومهام العمل للأشخاص ذوي الإعاقة العاملين.
- درجة تكييف مكان العمل للأشخاص ذوي الإعاقة العاملين.
- تصورات الأشخاص ذوي الإعاقة عن مواقف أصحاب العمل السلوكية.
- تصورات الأشخاص ذوي الإعاقة عن مواقف العمال السلوكية.
- الأشخاص ذوو الإعاقة الذين تم تصديق إعاقتهم رسمياً (لديهم شهادة إعاقة).
- الأشخاص ذوو الإعاقة الذين يحصلون من الحكومة على استحقاقات نقدية مرتبطة بإعاقتهم.
- الأشخاص ذوو الإعاقة الذين يحصلون من الحكومة على استحقاقات عينية مرتبطة بإعاقتهم.

ويجب تصنيف جميع المؤشرات حسب الجنس كحد أدنى.

وخطة الجدولة المقترحة أعلاه هي بمثابة مثال توضيحي. وعند إعداد الصيغة النهائية من خطة الجدولة، يُنصح بمراعاة أهداف المسح، وردود الفعل من المستخدمين، والمدخلات من التفاعلات مع البيانات نفسها. ويجب حصر درجة التفصيل في أي خطة جدولة ضمن حدود معقولة لتقليص فرص حدوث أخطاء كبرى في أخذ العينات.

الحالة الراهنة

تجريبية.



