

## تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة بين سياج الكوتا ومحدودية ثقافة المدراء

### Employing persons with disabilities Between the quota fence and the limited manager culture

د. زهية عبا<sup>1</sup> (جامعة باتنة -1) oumhayder@gmail.com

2021-01-11	تاريخ القبول	2020-10-03	تاريخ الاستلام
------------	--------------	------------	----------------

#### الملخص:

تميل إدارة الموارد البشرية المعاصرة إلى الاهتمام أكثر بنوعية الأفراد العاملين باعتبارهم موردا استراتيجيا، ومع بروز توجهات جديدة تعنى بالبحث المستمر عن المواهب والكفاءات لتغذية مخزون الموارد البشرية في المؤسسة، تطرح فكرة ضرورة الاستفادة من فئة الأشخاص ذوي الإعاقة في هذا المجال لما تحمله من مواهب. وموازة وهذا التوجه جاء نظام الكوتا لتحقيق تطلعات هذه الفئة في الحصول على شغل، مع بقاء ثقافة المدراء بطابعها النمطي. وتهدف هذه الدراسة بمنهجها الوصفي التحليلي إلى الإجابة عن سؤال هام هو " هل حققت الكوتا أهدافها في تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة؟ وأي ثقافة يحملها المدراء تجاه هذه الفئة؟

ولقد عكست النتائج محدودية نظام الكوتا واعتباره حل مؤقت لمشكلة مزمنة تتطلب إعادة النظر فيه بتدعيمه بتدابير أكثر الزاما، مع ضرورة تغيير الثقافة النمطية التي يحملها المدراء بترسيخ منظور حقوقي حول الإعاقة في سياسة المؤسسة، واعتبار هذه الفئة مفتاحا للابتكار وإدارة الأزمات والتنوع في المورد البشري.

**كلمات مفتاحية:** الأشخاص ذوي الإعاقة؛ الكوتا؛ ثقافة المدراء .

#### Abstract

Modern human resource management tends to pay more attention to the quality of employees as a strategic resource; the idea to benefit from the category of persons with disabilities in this field is raised, as they are marginalized talents. The quota system came to fulfill the aspirations of this category, while maintaining the stereotyped culture of managers. This study aims, with its descriptive and analytical approach, to answer an important question, which is "Has the quota achieved its goals in employing persons with disabilities? What culture do managers carry towards this category?" The results of the study reflected the limitations of the quota system with the need to change the managers stereotypical culture by anchoring a human rights perspective on disability in the company's policy, and considering this category as a key to innovation, crisis management and diversity in the human resource.

**Keywords:** persons with disabilities; quota; culture of managers.

\* المؤلف المرسل

## مقدمة

تميل إدارة الموارد البشرية المعاصرة إلى الاهتمام أكثر بنوعية الأفراد العاملين باعتبارهم ثروة بشرية وموردا استراتيجيا ، ومع بروز توجهات جديدة تعنى بالبحث المستمر عن المواهب والكفاءات لتغذية مخزون الموارد البشرية في المؤسسة تطرح فكرة ضرورة الاستفادة من فئة الأشخاص ذوي الإعاقة في هذا المجال لما تحمله من مواهب وإمكانيات وقدرات تعود على المؤسسة والدولة بالإيجاب .

تمثل فئة الأشخاص ذوي الإعاقة في الجزائر (وغيرها من الدول) وما تحمله من طموحات نشغالا دائما للدولة وتحديديا تطلب جملة من السياسات والترتيبات من أجل التكفل والإدماج الاجتماعي لحماية هذه الفئة وترقيتها، حيث وضعت الدولة جملة من النصوص القانونية والتنظيمات، وكذا ما يسمى بالكوتا لضمان إدماج هذه الفئة في عالم الشغل باعتبارها موردا هاما بإمكانه المساهمة في التنمية المحلية والمجتمعية .

وتساهم التشريعات وكذا المدارس والمؤسسات الخاصة بوضع برامج معينة للأشخاص ذوي الإعاقة تمكنهم من الاندماج في المجتمع، وإبراز مواهبهم وقدراتهم ومهاراتهم متحملة في ذلك جزءا من المسؤولية تجاه هذه الفئة. ومع تنامي المطالبة بإعطاء هذه الفئة حقا في العمل وإدماجها في المجتمع تجد المؤسسات نفسها أمام تحد كبير؛ لتحقيق هذا المطلب وتحويله إلى واقع بعيد عن سياسة الهروب والتجاهل، خاصة مع تغير النظرة نحو هذه الفئة عالميا واعتبارها قوة عاملة منتجة تضاف إلى قوة المجتمع الاقتصادية والاجتماعية وموازية لهذا التوجه وواقع تطبيق نظام الكوتا كحل لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة إضافة إلى الثقافة النمطية للمدراء وأرباب العمل نجد أنفسنا أمام سؤال الإشكالية الآتي:

**هل حققت الكوتا أهدافها في تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة؟ وأي ثقافة يحملها المدراء تجاه هذه الفئة؟**

للإجابة على هذا التساؤل الرئيس نطرح الأسئلة الفرعية التالية:

- أليس الشغل حقا من حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة؟
- ما مفهوم الكوتا ، وهل حققت أهدافها في تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة؟
- كيف ينظر المدراء لهذه الفئة؟ وأي تفكير نمطي يحملونه تجاهها؟
- أليس من الواجب تغيير التفكير النمطي للمدراء ليستجيب لتطلعات هذه الفئة؟

## أهداف الدراسة

- تهدف هذه الدراسة بمحاورها المختلفة إلى:
- المساهمة في دعم حق فئة الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل والاندماج في المجتمع من خلال الكتابة الأكاديمية.
- تنويع مجال البحث بإثارة هذا الموضوع الذي يعد من الموضوعات الهامة.

- الحاجة للمزيد من التعمق في توجهات إدارة الموارد البشرية بثقافة مدراءها ونظرتهم لفئة الأشخاص ذوي الإعاقة.
- مناقشة الدور الذي يمكن أن تؤديه الكوتا في تحقيق مطلب تشغيل فئة الأشخاص ذوي الإعاقة.

### أهمية الدراسة

- تكتسي هذه الدراسة أهمية من حيث كونها تصب في الإثراء المعرفي للجوانب الآتية:
- أهمية تدعيم الجانب النظري من خلال إثارة موضوع تشغيل فئة الأشخاص ذوي الإعاقة الذي يعد من الموضوعات الحديثة.
- قلة الدراسات العربية التي تناولت هذا الموضوع في مقابل الدراسات الأجنبية التي نالت فيها حلقة الأشخاص ذوي الإعاقة حظا أوفر في المناقشات والتحليل، مما يمنح هذه الدراسة أهمية المساهمة في إثراء المكتبة العربية بالمعارف والمعلومات المرتبطة بأبعاد هذا الموضوع.

### منهج الدراسة

اعتمد البحث على المنهج التحليلي القائم على البحث المكتبي وفحص وتحليل الأدبيات المتوفرة في مجال " حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة " ومفاهيم متعلقة بالكوتا وكذا تحليل المعطيات المتوفرة عن ثقافة المدراء، ولأجل الوصول إلى النتائج المرغوب فيها تم التطرق لثلاثة محاور رئيسة ضمن إطار نظري تحليلي ممنهج، وتم تذييل الدراسة بمجموعة من النتائج والاقتراحات.

### دراسات سابقة

❖ دراسة عرفات محمد أبو جري (2014) بعنوان " العوامل المؤثرة في تمثيل ذوي الإعاقة في الوظائف الحكومية الإدارية من وجهة نظر الإدارة العليا والوسطى (دراسة حالة على وزارة الاقتصاد الوطني)" وهي دراسة قدمت استكمال المتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال من الجامعة الإسلامية بغزة كلية التجارة. التساؤل الذي تدور حوله هذه الدراسة هو " ما هي العوامل المؤثرة في تمثيل ذوي الإعاقة في الوظائف الحكومية الإدارية من وجهة نظر الإدارة العليا والوسطى في وزارة الاقتصاد الوطني؟ ومن أهم النتائج التي توصل إليها الباحث عدم وجود أي دور للقوانين والتشريعات الفلسطينية في مسألة تمثيل ذوي الإعاقة في الوظائف الحكومية الإدارية، قلة القوانين التي ليس لها تأثير على المؤسسات الحكومية في مسألة تمثيل هذه الفئة من الوظائف وعدم الاهتمام بالمتابعة الإدارية في وزارة الاقتصاد الوطني بسبب بعد موجود قسم أو جهة في الدوائر الحكومية تقوم بمتابعة ذوي الإعاقة والاهتمام بهم. كما لا توجد رقابة تشريعية في المؤسسات وأن هي جب تفعيل دور الرقابة التشريعية

في المؤسسات الحكومية وغيرها والاهتمام أكثر بذوي الاحتياجات الخاصة واحتياجاتهم وعدم وجود ثقافة المواءمة البيئية ومواءمة الأماكن أو إيجاد التسهيلات في المباني أو الطرق لذوي الإعاقة، وبينت الدراسة أن هذه الفئة لديها قدرات وإمكانات عالية وكل ما تحتاجه هو توظيفها والاستفادة منها وتشجيعها على الانخراط في العمل حتى لا تكون عالة على المجتمع.

❖ دراسة Tomas Boman وآخرون (2015) بعنوان "Employment opportunities for persons with different types of disability" المجلد 9 العدد 2 وهي دراسة إحصائية حول الصعوبات التي يواجهها الأشخاص ذوي الإعاقة في الحصول على عمل. وتهدف هذه الدراسة إلى تحليل حالة التوظيف لمجموعات من الأفراد ذوي الإعاقات المختلفة حسب عوامل (القدرة على العمل والعوامل الهيكلية والفردية). تم إجراء تحليل ثانوي على 4359 مستجيباً من ذوي الإعاقة في سوق العمل السويدي. تم تقسيم المستجوبين إلى ست مجموعات إعاقة (السمع التواصلي، التواصل-قراءة الكلام، التواصل-الرؤية، الإعاقة النفسية، الإعاقة الطبية، الإعاقة الجسدية). أظهرت تحليلات الانحدار اللوجستي أن احتمالية التوظيف كانت أعلى بين المستجيبين الذين يعانون من إعاقات سمعية وكان المستجيب ونذو والإعاقات النفسية أقل احتمالية للعمل. لم يؤد التعليم العالي إلى زيادة فرص العمل للمستجيبين الذين يعانون من ضعف القدرة على العمل. ويعد نوع الإعاقة ضروري الفرص العمل، والاختلافات بين مجموعات الإعاقة لا يمكن تفسيرها بالاختلافات في المتغيرات الأخرى، ووجد أن العوامل المدروسة لها الأهمية نفسها في كل المجموعات .

❖ دراسة زهية عباذ (2017) بعنوان "الأشخاص ذوي الإعاقة الحلقة الأهم في إدماج المسؤولية الاجتماعية ضمن ممارسات إدارة الموارد البشرية نماذج من وحي التجار بالعالمية"، الصادرة في مجلة الاقتصاد الصناعي، جامعة باتنة-1. حيث هدفت هذه الدراسة إلى تحليل الأبعاد الأساسية لعملية إدماج الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة في العمل، باعتبارها حلقة هامة في إدماج المسؤولية الاجتماعية ضمن ممارسات إدارة الموارد البشرية، هذه الأبعاد التي اختصرت خطأ في تشريعات العمل العربية في مفهوم الكوتا، وعبرت عنها بوضوح تجار برائدة لشركات عالمية، تخطت فكرة الإعاقة واعتمدت التفكير باحترافية في فئة ذات كفاءات مهمشة وغير مستغلة، حيث ركزت هذه الدراسة بمنهجها الوصفي التحليلي على مبادئ عدم التمييز وتكافؤ الفرص، إضافة إلى ترقية نهج البحث عن الكفاءات والمواهب لتحقيق التنوع في المورد البشري.

## أولاً: فئة الأشخاص ذوي الإعاقة والشغل

### 1. الشغل كحق من حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة

يقر الإعلان العالمي لحقوق الإنسان بأن "كل فرد يملك الحق في العمل، وفي حرية اختيار عمله، وفي شروط عمل عادلة ومواتية، وفي الحماية من البطالة" (الفقرة 1 من المادة 23). فالحق في العمل كفلته كذلك.: *Convention on the Rights of Persons (the United Nations, 2020) with Disabilities*. Retrieved: 07,09,2020 from: <https://www.ohchr.org>.

- اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة (المادة 27).
- العقد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية حيث تناولت الحق في العمل بمعنى عام (المادة 6،7،8).
- العقد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية (المادة 8).
- الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري (المادة 5).
- الميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب (المادة 15).
- البروتوكول الإضافي للاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان في مجال الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (المادة 6).
- إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (1998) وإعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة من صفة (2008) ببلورتها مفهوم "العمل اللائق".

لقد ساهمت هذه المواثيق والاتفاقيات وكذا المنظمة الدولية للعمل في نشر وتوعية المجتمع الدولي بضرورة ضمان حق العمل لكل فرد دون تمييز، وحمايته من البطالة من أجل حياة كريمة. ووفقاً للتقديرات العالمية يشكل الأشخاص ذوو الإعاقة حوالي 15 في المائة من سكان العالم، ويبلغ ما بين 785 و975 مليوناً منهم سن العمل (15 سنة أو أكثر)، (منظمة الصحة العالمية والبنك الدولي، 2011). *التقرير العالمي حول الإعاقة*. تم استرجاعها في تاريخ: 6، 09، 2020 من الموقع الإلكتروني <http://whqlibdoc.who.int> (:). ما يكفل لهم حسب هذه المواثيق والاتفاقيات حق العمل، شأنهم في ذلك شأن بقية الأفراد الأصحاء. غير أن ما يمكن ملاحظته وبخاصة في الدول النامية، أن الاقتصاد غير الرسمي يشغل نسبة هامة من القوة العاملة، وتعد نسبة مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة في القوى العاملة منخفضة في عديد البلدان. وتشير إحصاءات حديثة بشأن أعضاء منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي إلى أنما يقلب قليل عن نصف الأشخاص ذوي الإعاقة البالغين سن العمل غير نشطين اقتصادياً، مقارنة بواحد من كل خمسة من الأشخاص الذين لا إعاقة لهم البالغين سن العمل. (منظمة الصحة العالمية والبنك الدولي، 2011). *التقرير العالمي حول الإعاقة*. تم استرجاعها في تاريخ: 6، 09، 2020 من الموقع الإلكتروني <http://whqlibdoc.who.int> (:). وبالنسبة لعمل فئة الأشخاص ذوي الإعاقة فإن حقهم يبقى منقوصاً لكونهم يشغلون أعمالاً بأجور زهيدة ويحتلون مناصب متدنية في ظل ظروف عمل سيئة، كما أن

معظم وظائفهم مؤقتة مع الافتقار لإمكانيات التدريب: نتيجة تهميشهم من قبل أرباب العمل الذين ينظرون لهذه الفئة على أنها غير مناسبة للحياة المهنية .

وبالنسبة لاتفاقية الأمم المتحدة للأشخاص ذوي الإعاقة فقد فصلت في مادتها رقم (27) في موضوع العمل والعمالة لهذه الفئة من خلال تركيزها على ضرورة ضمان حقهم في العمل على قدم المساواة مع الآخرين، ويشمل هذا الحق إتاحة الفرصة لهم لكسب الرزق في عمل يختارونه أو يقبلونه بحرية في سوق العمل، وكذلك حق أولئك الذين تصيبهم الإعاقة خلال عملهم، وذلك عن طريق اتخاذ الخطوات المناسبة من قبل أطراف الاتفاقية بما في ذلك سن التشريعات، لتحقيق عدة أهداف منها مايلي: *Convention on the Rights of Persons with Disabilities*. Retrieved: 07,09,2020 from: <https://www.ohchr.org>.

- حظر التمييز على أساس الإعاقة فيما يختص بجميع المسائل المتعلقة بكافة أشكال العمالة، ومنها شروط التوظيف والتعيين والعمل، واستمرار العمل، والتقدم الوظيفي، وظروف العمل الآمنة والصحية.
- حماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في ظروف عمل عادلة وملائمة، على قدم المساواة مع الآخرين، بما في ذلك تكافؤ الفرص وتقاضي أجر متساو لقاء القيام بعمل متساوي القيمة، وظروف العمل الآمنة والصحية، بما في ذلك الحماية من التحرش، والانتصاف من المظالم.
- كفالة تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من ممارسة حقوقهم العمالية والنقابية على قدم المساواة مع الآخرين.
- تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من الحصول بصورة فعالة على البرامج العامة للتوجيه التقني والمهني، وخدمات التوظيف، والتدريب المهني والمستمر.
- تعزيز فرص العمل والتقدم الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل، فضلا عن تقديم المساعدة على إيجاد العمل والحصول عليه والمداومة عليه والعودة إليه.
- تعزيز فرص العمل الحر، ومباشرة الأعمال الحرة، وتكوين التعاونيات، والشروع في الأعمال التجارية الخاصة.
- تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع العام.
- تشجيع عمالة الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع الخاص من خلال انتهاز سياسات واتخاذ تدابير مناسبة، قد تشمل البرامج التصحيحية، والحوافز، وغير ذلك من التدابير.
- كفالة توفير ترتيبات تيسير يهتم عقولة للأشخاص ذوي الإعاقة في أماكن العمل.
- تشجيع اكتساب الأشخاص ذوي الإعاقة للخبرات المهنية في سوق العمل المفتوحة.

- تعزيز برامج إعادة التأهيل المهني والوظيفي، والاحتفاظ بالوظائف، والعودة إلى العمل لصالح الأشخاص ذوي الإعاقة.

لقد كرسست هذه البنود حق هذه الفئة في الحصول على شغل، وأهمية تدعيمها من خلال توفير الظروف الملائمة لإبراز قدراتها، وتفعيل مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص.

## 2. أهمية التعليم والتدريب والتأهيل لتعزيز فرص الحصول على شغل

من أجل ضمان تحقق واكتساب حق الشغل لفئة الأشخاص ذوي الإعاقة وتطبيقه واقعياً، يجب تفعيل حقهم في التعليم والتدريب والتأهيل وإزالة كل العقبات المتصلة بهذا الثالوث. وتعد اتفاقية الأمم المتحدة من أبرز الاتفاقيات العالمية التي نادى بوجود الاهتمام بفئة الأشخاص ذوي الإعاقة في هذه المجالات، فبالنسبة للتعليم الذي يعد العمود الفقري في الحياة العملية، تركز فحوى الاتفاقية على ضرورة تمكين ذوي الاحتياجات الخاصة من التعليم دون تمييز وعلى أساس تكافؤ الفرص بهدف التنمية الكاملة للطاقت الإنسانية الكامنة لديهم وتنمية مواهبهم وإبداعهم. وتؤكد بنود الاتفاقية على عدم استبعادهم من مختلف مستويات التعليم وتوفير البيئة المناسبة لتحقيق ذلك. (the United Nations, 2016). *the right of Persons with disabilities to work*. Retrieved: 09, 08, 2020, from: <https://www.un.org>). اعتبار التعليم العالي بالنسبة لهذه الفئة عاملاً رئيسياً للانتقال السلس لسوق العمل. (Boman, 2015:119) ، أما بالنسبة للتدريب فيساهم في معرفة مدى تناسب العمل مع قدرات وإمكانيات الأشخاص ذوي الإعاقة، حيث يسمح لهم باختيار المهن المناسبة ويفتح لهم آفاق الاندماج في عالم الشغل .

وحسب تقارير الأمم المتحدة حول حق الأشخاص ذوي الإعاقة في الحصول على عمل في البلدان الأفريقية، فترى بأنه لا يمكنهم الحصول على الفرص التعليمية والتدريبية نفسها مثل أقرانهم من غير المعوقين؛ لأنهم لم يحصلوا على التعليم أو التدريب المهني، أو لأن أعضاء هيئة التدريس غير مدربين تدريباً مناسباً، أو بسبب عدم توفر المرافق المناسبة، مما يجعلهم يفتقرون للمؤهلات التعليمية والتدريب واكتساب المهارات القابلة للتسويق مما يصعب من وضعهم التنافسي في بحثهم عن وظائف لائقة. (the United Nations, 2016). *The right of Persons with disabilities to work*. Retrieved: 09, 08, 2020, from <https://www.un.org>).

أما التأهيل فهو تلك العملية المنظمة والمستمرة التي تهدف إلى إيصال الفرد المعوق إلى أعلى درجة ممكنة من النواحي الطبية والاجتماعية والنفسية والتربوية والمهنية والاقتصادية التي يستطيع الوصول إليها، والتأهيل يعني استعادة الشخص المعوق كامل قدراته وذلك للاستفادة من قدرته الجسمية والعقلية والاجتماعية والمهنية بطريقة اقتصادية قدر المستطاع. (عوادة، 2007: 9)

ويأتي التأهيل المهني كمرحلة هامة لاستكمال عمليتي التعليم والتدريب لاكتساب المهارات اللازمة للولوج إلى عالم الشغل، الذي يعد الهدف الأسمى من أي برنامج للتأهيل المهني

وإعادة دخوله في الحياة الاقتصادية التي تتناسب مع قدراته المتبقية، واستخدام مهاراته أفضل استخدام، فالشغل هو قمة العملية التأهيلية ومحصلتها، فهو يساعد في تحقيق الذات والنمو النفسي والاجتماعي السليم للشخص المعاق، وكسب دخل يضمن له مستوى معيناً من المعيشة، والمساهمة في عملية التنمية الاجتماعية والاقتصادية لبلده، إضافة لما يحققه التشغيل من إدماج له في مختلف مناحي الحياة. (عبدات، 2014: 2)

فلا يمكن الحديث عن تشغيل فئة الأشخاص ذوي الإعاقة ما لم تتحمل الدول والحكومات مسؤوليتها في توفير التعليم والتدريب والتأهيل، وحشد إمكانياتها التشريعية والمؤسسية لتحقيق ذلك، فضلاً عن مساهمة المجتمع في تقبل هذه الفئة وتسهيل عملية اندماجها. وبضمان عملية التعليم والتدريب والتأهيل لهذه الفئة بالشكل الذي يبرز قدراتها ومهاراتها، يتحقق التنافس بينها وبين بقية أفراد المجتمع في الحصول على شغل - طبعاً - مع تطبيق مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص وعدم التمييز في سوق العمل.

### 3. الحرمان من الشغل إعاقة ثانية للأشخاص ذوي الإعاقة

يواجه الأشخاص ذوي الإعاقة صعوبات جمة وإقصاء من عالم الشغل، حيث لا يتجاوز معدل العمالة 14% للنساء و34% للرجال في تسع من عشر دول عربية تتوفر عنها بيانات حسب التقرير العربي للتنمية المستدامة 2020. (الإسكوا، 2020، صفحة 137). *التقرير العربي للتنمية المستدامة 2020*. تم استرجاعها في تاريخ: 09.09.2020، من الموقع الإلكتروني: <https://asdr.unescwa.org>. وكانت نسبة الإعاقة في البلدان العربية ما بين (0.4% - 4.9%) من نسبة السكان لعام 2014 حسب بيانات الإسكوا. (لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا، 2014). *اليوم العالمي للإعاقة*. تم استرجاعها في تاريخ: 10.09.2020، من الموقع الإلكتروني: <https://www.Webteb.com/>) وتعرف منظمة العمل الدولية الشخص المعاقب أنه كل فرد تقل فرصته بشكل ملحوظ في تأمين المحافظة على التقدم لعمل مناسب نتيجة قصور جسدي أو عقلي دائم ومعترف به. (عوادة، 2007: 12) ويقر الباحثون أن من أكثر المفاهيم الخاطئة شيوعاً هو أن الإعاقة تعني المرض، ولقد بذلت جهود كبيرة لوصف الإعاقة بأنها صعوبة في أداء أنواع معينة من الوظائف وبالتالي، فإن الشخص ذا الإعاقة هو الشخص الذي تتأثر قدرته على أداء دوره في مجال واحد أو أكثر من المجالات الرئيسية: التواصل والحركة والبراعة والسرعة. والنظرة الخاطئة تعتمد على الربط بين ضعف هذا الشخص نتيجة الإعاقة وعدم حصوله على شغل في حين ينه الباحثون إلى أن تجاهل البعد البيئي أو دور البيئة التي يعيش فيها هذا المعاق وتأثيرها على عدم حصوله على شغل هي الواقع والحقيقة والعيب يكمن في فشل المجتمع في اتخاذ خطوات لإزالة الحواجز. (Momm & Geiecker, 2017: 17)

فمعاناة الأشخاص ذوي الإعاقة من صعوبة الحصول على شغل، يسبب لهم في الكثير من الأحيان إحباطاً وانهيياراً نفسياً، لتزداد المعاناة وتتحول الإعاقة إلى كابوس يؤرقهم ويزيد في



إحساسهم بعدم جدواهم في المجتمع بتجاهل المجتمع بكل أطياف هو مؤسساته لحقهم في الاندماج وتسهيل بيئة الأعمال لهم، فتتضاعف إعاقتهم.

بالرغم من وجود تشريعات وقوانين واتفاقيات تضمن حق هذه الفئة في الحصول على شغل مساواة مع بقية الأفراد في المجتمع، تظل الفرص المتاحة لها قليلة إن لم نقل نادرة والنظرة لهم من طرف أرباب العمل لم تتغير، مما يؤزم الأمر ويجعل فرصة الحصول على شغل صعبة إن لم نقل مستحيل

### ثانياً: الكوتا هل هي تلبية احتياج أم سياج؟

لطالما شكلت حقوق الإنسان الإطار الجوهري لعمل الأمم المتحدة، وتبنت لتدعيم ذلك عديد الاتفاقيات تحقيقاً للعدالة واحترام الإنسان. وموازية مع هذا النهج، تبنت الجمعية العامة للأمم المتحدة في 13 ديسمبر 2006 اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة التي دخلت حيز التنفيذ في 3 ماي 2008، التي اعتبرت لبنة هامة في تغيير مواقف الدول ونظرة تشريعاتها لقضايا الإعاقة، باعتبارها جزءاً من منظومة حقوق الإنسان. ليولد نظام الكوتا تحقيقاً للمبادئ التي دعت إليها الاتفاقية، غير أن تقييد هذا الحق بنسب تكاد تكون ضعيفة وغير محترمة في الكثير من الأحيان، يجعل من هذا النظام سياجاً أكثر منه تلبية لمطالب فئة ذوي الإعاقة في الإدماج المهني شأنها شأن بقية أفراد المجتمع.

فالملاحظ هو طبيعة التعامل من طرف المؤسسات وأرباب العمل مع نظام الكوتا، حيث في الكثير من الأحيان يتجاهلونه متذرعين بصعوبة تهيئة بيئة العمل لهذه الفئة، وأحياناً يشغلون عدداً لا يتعدى الأصابع في أعمال متدنية وبأجور زهيدة.

### 1- الكوتا المفهوم والجذور

تعود أصول نظام الحصص المتعلقة بالأشخاص ذوي الإعاقة إلى تشريعات الحماية الاجتماعية التي تم وضعها للمحاربين القدامى المعاقين في الحرب العالمية الأولى ، الذي استخدم في تخصيص المعاشات والمزايا لإعادة تأهيل المعاقين بسبب الحرب ، والذي اعتبر على أنه التزام اجتماعي ، وكانت ألمانيا أول دولة تطبق نظام الكوتا الإلزامي في عام 1919 وتبعتها سريعاً دول أوروبية أخرى (النمسا عام 1920 ، وإيطاليا وبولندا عام 1921 ، وفرنسا عام 1923) وفي الستينيات تم دمجها في تشريعات أكثر شمولية بشأن الحماية الاجتماعية للأشخاص ذوي الإعاقة، ليتحول الاهتمام فيما بعد نحو نشر المؤسسات التعليمية المتخصصة ، ومراكز التأهيل الطبي والتأهيل المهني ، ومؤسسات الرعاية ليصبح الأشخاص ذوو الإعاقة أصحاب حقوق. (Heyer, 2013 :134-135)

وتعد عملية تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة من الإشكالات المطروحة على مستوى الدول والحكومات، وما استحدثت نظام الكوتا أو الحصص النسبية إلا أحد الآليات المقترحة لحل هذه

الأزمة الاجتماعية، والتفاته لتجسيد حق هذه الفئة في التشغيل والاندماج في المجتمع. وتطرح الكوتا حلاً لمشكلة التعامل مع الأشخاص ذوي الإعاقة في التشغيل .

ففي الجزائر جاءت النصوص التشريعية المتمثلة في المادة 22 من القانون رقم 06-82 والمؤرخ في 27 فيفري 1982 والمتعلق بعلاقات العمل الفردية وكذا المواد 24-25-27 من القانون رقم 09-02 المؤرخ في 8 ماي 2002 (الجاري تعديله ليتلاءم والاتفاقية الأممية) المتعلق بحماية الأشخاص المعاقين وحمائهم لتكرس حق هذه الفئة في الحصول على شغل. فحسب المرسوم التنفيذي رقم 14-214 المؤرخ في 30 جويلية 2014، الذي جاء تطبيقاً لأحكام المادتين 27 و28 من القانون 02-09 المؤرخ في 8 مايو 2002، لتحديد كيفية تنفيذ الالتزام على عاتق المستخدمين، بتخصيص 1٪ على الأقل من مناصب العمل لصالح الأشخاص المعاقين أو دفع اشتراك مالي في حساب الصندوق الخاص للتضامن الوطني. (Ministère de la Solidarité Nationale de la Famille et de la Condition de la Femme, 2018). *Programme de la prévention et de l'insertion des personnes handicapées*. Récupéré le 09, 09, 2020, de site : [www.msnfcf.gov.dz](http://www.msnfcf.gov.dz).

أما في باقي الدول العربية فقد خصصت الأردن نسبة (كوتا) تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة بنص القانون 1٪ لمكان العمل الذي يضم 25-50 شخصاً فأكثر، وترتفع النسبة لتصبح 4٪ إذا كان عدد العاملين أكثر من 50 شخصاً، في حين كانت الحصة في البحرين 2٪ لكل 50 شخصاً عاملاً، أما في تونس فقد بلغت النسبة 1٪ لتشغيل المعاقين لكل 100 عامل. أما في السعودية فقد بلغت النسبة 4٪ لكل 25 شخصاً فأكثر، وهي النسبة المثلى مقارنة مع عدد العاملين غير المصابين بإعاقة. ونجد بعض البلدان كالسودان وسوريا قد حددتا نسبةً مطلقةً دنيا وهي 2٪ من أصل العاملين في مكان العمل، مقابل نسبة أقل، أما في المغرب فقد كان المُشرع أكثر اهتماماً بالأشخاص ذوي الإعاقة حينما فرض نسبة تشغيل لهم بلغت 7٪، بالنسبة للعاملين في القطاع العام، وبنسبة أقل فرض المشرع اليمني نسبة حصة تشغيل بلغت 5٪، ولكن على مستوى القطاعين العام والخاص. (الاتحاد العربي للنقابات، 2014). *هل هناك نصب الإلزام على تشغيل ذوي الإعاقة؟* تم استرجاعها في تاريخ: 09، 09، 2020، من الموقع الإلكتروني: <https://www.arabtradeunion.org>.

لقد قيدت الدول بهذه النسب التي تختلف من دولة لأخرى تطلعات فئة ذوي الاحتياجات الخاصة في تحقيق وتكريس مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص والعدالة الاجتماعية، وفرضتها كحل لمواجهة الضغط المفروض عليها من هذه الشريحة، مع تسجيل - طبعاً - الرغبة في زيادة هذه النسب مستقبلاً.

## 2- هل حقق نظام الكوتا أهدافه؟

لقد صممت كل دولة نظام الحصص الذي يلائم تشريعاتها، استجابة لاتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، ومبادرة هامة في تسهيل إدماجهم في عالم الشغل. غير أنه بالرغم من تجاوب المؤسسات مع هذا النظام وبدرجة متفاوتة يبقى نظام الكوتا يتميز بضعفه ومحدوديته في تحقيق تطلعات هذه الفئة، ما يطرح أهمية تفعيل تدابير أخرى لتعزيز حق حصول الأشخاص ذوي الإعاقة على شغل يضمن كرامتهم ويفتح آفاق المستقبل لهم. بالرغم من أن نظام الكوتا قد فتح المجال أمام شريحة هامة في المجتمع للحصول على حقها في عالم الشغل، إلا أنه لم يساهم في تطوير هذا الحق بالحصول على أعلى المناصب والترقيات والوظائف السامية، مما يطرح فكرة كونه سبباً وعامل تجميد للطاقت الهائلة التي تملكها هذه الشريحة. إضافة إلى الحواجز التي يضعها أرباب العمل والمدراء مقابل تطبيق هذا النظام في غياب تدابير تنفيذية أكثر إلزاماً من قبل التشريعات الحكومية. وفي غياب قواعد بيانات عن عدد الأشخاص المعاقين الذين شملهم التشغيل عن طريق الكوتا والمناصب التي يشغلونها وتقدمهم المهني وكذا غياب البنية التحتية التي تسهل لهم الانتقال إلى أماكن الشغل، لا يمكننا الحديث عن نجاح نظام الكوتا في تحقيق تطلعات هذه الفئة، بل يمكن القول إنه سبباً وحل مؤقت لإشكالية مزمنة تستدعي إعادة النظر وتغيير الثقافة المجتمعية.

### ثالثاً: ثقافة المدراء "القشة التي قصمت ظهر البعير"

تمثل الثقافة "مجموعة القيم والمعتقدات والمعايير والنتائج المشتركة من صنع الإنسان التي تستخدم في تفسير البيئة وكدليل لكل أنواع السلوك" (ويريز و ديسايمون، 2011: 986) وتعكس ثقافة المدراء مستوى التفكير الذي تدار به الأعمال والقيم التي تحدد سلوكياتهم واتجاهاتهم، غير أن ثقافتهم تجاه فئة الأشخاص ذوي الإعاقة تكاد تكون مشبعة بطابع التردد والمخاوف اتجاه تشغيل هذه الفئة، بل تقودهم إلى الاعتقاد بعدم قدرتهم على أداء الأعمال الرئيسية، فهي ثقافة محدودة الأبعاد مقيدة في معتقداتها ومعاييرها، حتى أننا في هذا المقال يمكننا وصفها بالقشة التي زادت من معاناة فئة الأشخاص ذوي الإعاقة.

بالرغم من الاتجاهات الحديثة لتفعيل حق الأشخاص ذوي الإعاقة في الشغل مساواة مع بقية أفراد المجتمع، إلا أن تقييد هذا الحق بنسبة (الكوتا) التي تكاد تكون ضعيفة من جهة وعدم احترامها من قبل المؤسسات من جهة أخرى، يشكل حجر عثرة أمام فئة الأشخاص ذوي الإعاقة في الاندماج في عالم الشغل، وما زاد الطين بلة الثقافة النمطية التي يحملها المدراء تجاه تقبل ذوي الإعاقة في المؤسسات وعدم معاملتهم بمبدأ المساواة وتكافؤ الفرص واعتبارهم من الكفاءات والمواهب التي يمكن الاعتماد عليها. لقد زادت هذه الثقافة المشبعة بازدياد فئة الأشخاص ذوي الإعاقة من حجم معاناتهم في المجتمع، وأثقلت كاهلهم وأحبطت معنوياتهم في ظل تخلي الدولة عن متابعة قوانينها وتشريعاتها التي وضعتها لتحسين وضعيتهم.

## 1. كيف ينظر المدراء لفئة الأشخاص ذوي الإعاقة؟

لعل الشيء الذي يورق المدراء بالنسبة لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة هو مفهومهم الخاطيء عن القدرة عند هذه الفئة على إنجاز الأعمال، فيترددون في منحهم الشغل بل يمارسون ضدهم أشكال التمييز وقد يكون أصحاب العمل مترددين لتوظيف الأفراد ذوي الإعاقة بسبب مخاوف خاطئة من تكاليف الإقامة وتكاليف الرعاية الصحية (6 : 2010, Gottlieb).

كما قد تكون هناك صور نمطية لدى المدراء مفادها أن الأشخاص ذوي الإعاقة ليسوا أذكاء وهم كذلك بطيئ والتعلم مما يساهم في الإقصاء من الدصول على عمل وخلق حواجز إضافية من حيث العمالة (The right of Persons with disabilities to work, 2016). Retrieved: 09, 08, 2020, from: <https://www.un.org>).

وينظر إلى موضوع تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة بفلسفتين: الأولى اعتماد الكوتا واحترامها وهذا الجانب يجمد الموظفين من هذه الفئة، ويقيّد قدراتهم وإمكاناتهم، والثانية المسؤولية الملقاة على عاتق المدراء وأرباب العمل في فتح الآفاق من أجل التقدم الوظيفي والمهني، بناءً على تقييم المهارات الفردية والتعليم المستمر والإيمان بإدارة التنوع. Kerroumi (4 : 2014) فتقافة المدراء التي تعتمد النظر لهذه الفئة كمورد هام ومواهب وإعطاء قيمة لسياسة تشغيلهم، ستسمح بكسر القيود المفروضة على عملية التشغيل وتحرير طاقات هائلة وقيمة مضافة غيبتها التهميش. ومن هنا يتغير مفهوم الإعاقة بتغير نظرة وثقافة المدراء التي بدورها تغير البيئة والمجتمع.

## 2. ضرورة تغيير التفكير النمطي لدى المدراء

إن احترام ودعم حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في الحصول على شغل ليست مسألة حقوقية فحسب بل دليلاً على نجاح المدراء وأرباب العمل، وتبقى مسألة تغيير ثقافتهم وتفكيرهم تجاه هذه الفئة من الأمور التي تطرح نفسها بقوة في بيئة الأعمال الحديثة مما قد يساهم بشكل جلي في (منظمة العمل الدولية، 2018). دليل أصحاب الأعمال لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة. تم استرجاعها في تاريخ: 09، 2020، من الموقع الإلكتروني: <https://www.ilo.org>).

- دعم التنوع في المورد البشري في المؤسسة.
- الحصول على ميزة تنافسية للمؤسسة.
- اكتشاف المواهب الكامنة لدى هذه الفئة.
- تدعيم قدرة المؤسسة على حل الأزمات والإبداع.
- تفادي نقص المهارات ومشاكل البحث عن اليد العاملة.
- يحسن من سمعة المؤسسة على المستوى المحلي والوطني.
- يدعم اتجاه المؤسسة في تحمل مسؤوليتها الاجتماعية وتعزيز قيمها في دعم هذه الشريحة من المجتمع.

إن دعم حق هذه الفئة المهمشة في الاندماج في المجتمع، لا بد أن يتخطى الأقوال إلى الأفعال من خلال ترسيخ الاعتقاد لدى المدراء بضرورة إدخال منظور حقوقي حول الإعاقة في سياسة المؤسسة وإجراءاتها، ما يعكس تشبع ثقافة المدراء بتقبل هذه الشريحة في الشغل من خلال: (منظمة العمل الدولية، 2018، الصفحات 19-22). دليل أصحاب الأعمال لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة. تم استرجاعها في تاريخ: 09، 2020، 09، من الموقع الإلكتروني: (https://www.ilo.org).

- الإشارة الصريحة لفئة الأشخاص ذوي الإعاقة وإلى حقوقهم في ميثاق المؤسسة.
  - معالجة التأثيرات السلبية التي تعاني منها هذه الفئة في المؤسسة وتحسين ظروفهم.
  - إعداد تقارير الإعاقة والمسؤولية الاجتماعية .
  - فتح مسابقات لتوظيف فئة الأشخاص ذوي الإعاقة بشكل خاص.
  - تقديم التدريب التوعوي للموظفين المسؤولين عن عملية التوظيف عن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.
  - تعزيز بيئة عمل خالية من النظرة النمطية الاجتماعية (منع العنف والتحرش تجاه هذه الفئة مثلا، إطلاق برامج توعية عن الصحة النفسية وغيرها).
  - تعزيز تكافؤ الفرص لصالح الأشخاص ذوي الإعاقة من أجل تطورهم المهني.
  - ضمان حق الموظفين الذين يصابون بالإعاقة بالاحتفاظ بالوظيفة والعودة إلى العمل.
  - وضع برامج تساعد الموظفين ذوي الإعاقة على تحسين مهارات اللغة والتواصل واكتساب القدرات في مجال تقنية المعلومات، وتعلم وسائل إدارة الأزمات والتسويق الشخصي والتخطيط المالي والإدارة وأخلاقيات العمل.
  - نشر الوعي بين الموظفين عن كيفية التفاعل مع الأشخاص ذوي الإعاقة.
- إن احترام مثل هذه الإجراءات سيفتح الآفاق لهذه الفئة، ويسمح للمؤسسة من تغذية مخزون المهارات لديها، وكذا تحمل مسؤوليتها الاجتماعية والظهور كشريك للدولة في حل معضلة هذه الفئة مع الشغل.

### خاتمة ونتائج الدراسة

إن إثارة موضوع تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة بمثابة التفاتة وواجب نحو فئة تعاني هضم حقوقها بما فيها حق الشغل الذي يضمن كرامة الإنسان، هذا الحق الذي قيده التشريعات بنظام حصص يتميز بالضعف ويلخص في مضمونه إهانة لهذه الفئة مع تجاهل البعد البيئي في تكريس هذا الحق. ومع الاتجاهات الحديثة التي مسّت النظرة للمورد البشري واعتبار فئة الأشخاص ذوي الإعاقة مخزونا للمهارات والكفاءات، تطرح فكرة مراجعة نظام الكوتا باعتباره سياجا وتدعيمة بتدابير إضافية تركز على تغيير التفكير النمطي لدى المدراء وأرباب العمل؛ لتسهيل اندماج هذه الفئة في المجتمع. ومن خلال ما سبق يمكن تسجيل النتائج الآتية:

## تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة بين سياج الكوتا ومحدودية ثقافة المدراء

- إن احترام ودعم حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في الحصول على شغل ليست مسألة حقوقية فحسب، بل دليل على نجاح المدراء وأرباب العمل.
- يبقى نظام الكوتا يتميز بضعفه ومحدوديته في تحقيق تطلعات هذه الفئة.
- في غياب البنية التحتية التي تسهل للأشخاص ذوي الإعاقة الانتقال إلى أماكن الشغل، لا يمكننا الحديث عن نجاح نظام الكوتا في تحقيق تطلعات هذه الفئة، بل يمكن القول إنه حل مؤقت لإشكالية مزمنة تستدعي إعادة النظر وتغيير الثقافة المجتمعية.
- الثقافة النمطية التي يحملها المدراء تمثل إعاقة بالنسبة لفئة الأشخاص ذوي الإعاقة. وعليه لا يسعنا في هذا المجال إلا تقديم الاقتراحات الآتية:
- يجب تفعيل وتطوير حق الأشخاص ذوي الإعاقة في التعليم والتدريب والتأهيل وإزالة كل الحواجز والعقبات المتصلة بهذا الثالوث قبل توجيههم لعالم الشغل.
- لابد من إعادة النظر في نظام الكوتا بمراجعتة وتدعيمه بتدابير جديدة وآليات تنفيذية تجعل المدراء وأرباب العمل ينظرون إليه بمثابة باب للولوج لعالم الابتكار وإدارة الأزمات والتنوع في المورد البشري.
- ضرورة ترسيخ الاعتقاد لدى المدراء بضرورة إدخال منظور حقوقي حول الإعاقة في سياسة المؤسسة.
- يجب أن يبقى حق هذه الفئة في التوظيف مضموناً ومكفولاً من طرف المدراء، ويرسخ في ثقافتهم مثلما تقوم به المؤسسات الرائدة عالمياً.
- يجب على المؤسسات تحمل مسؤوليتها الاجتماعية والظهور كشريك للدولة في حل معضلة هذه الفئة مع الشغل.

### قائمة المصادر والمراجع:

#### أولاً: المراجع باللغة العربية:

1. الاتحاد العربي للنقابات. (2014). هل هناك نص بالإلزام على تشغيل ذوي الإعاقة؟ . تم استرجاعها في تاريخ 09-09-2020، من الموقع الإلكتروني <https://www.arabtradeunion.org>.
2. الإيسكوا. (2020). التقرير العربي للتنمية المستدامة 2020. تم استرجاعها في تاريخ 09-09-2020، من الموقع الإلكتروني <https://asdr.unescwa.org>.
3. عبدات، روجي مروح. (14-17 أبريل 2014). الصعوبات التي تواجه تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية في دولة الإمارات العربية المتحدة. دراسة مقدمة إلى الملتقى الرابع عشر للجمعية الخليجية للإعاقة، دبي .

4. عوادة، رنا محمد صبحي. (2007). *دمج المعاقين حركيا في المجتمع المحلي بيئيا واجتماعيا (دراسة حالة في محافظة نابلس)*. أطروحة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير بكلية الدراسات العليا في برنامج التخطيط الحضري والإقليمي، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.
5. لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا (ESCWA). (2014). *اليوم العالمي للإعاقة. تم استرجاعها في تاريخ 10-09-2020، من الموقع الإلكتروني* /<https://www.webteb.com>
6. منظمة الصحة العالمية والبنك الدولي. (2011). *التقرير العالمي حول الإعاقة*. تم استرجاعها في تاريخ 6-09-2020 من الموقع الإلكتروني <http://whqlibdoc.who.int>
7. منظمة العمل الدولية. (2018). *دليل أصحاب الأعمال لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة*. تم استرجاعها في تاريخ 09-09-2020، من الموقع الإلكتروني <https://www.ilo.org>
8. ويريز، جون وديسايمون، واندي. (2011). *تنمية الموارد البشرية- الأساس- الإطار- التطبيقات*. سرور علي إبراهيم سرور، المترجمون) الرياض: دار المريخ.

#### ثانياً: المراجع باللغة الأجنبية

1. Boman, Tomas et al. (2015, 4-6). "Employment opportunities for persons with different types of disability". *Alter European Journal of Disability Research*, 2 (9), p. 116-129.
2. Gottlieb, Aaron et al. (2010). "Employment of People with Disabilities". *International Encyclopedia of Rehabilitation*, (pp.1-11), University at Buffalo, The State University of New York: *Center for International Rehabilitation Research Information and Exchange (CIRRIE)*.
3. Heyer, Katharina. (2013). Droits ou quotas ? L'American with disabilities act (ADA) comme modèle des droits des personnes handicapées. *Terrains & travaux*, 2,(23), pp. 134-135.
4. Kerroumi, Bachir. (2014). *LA PRISE EN COMPTE DU HANDICAP EN SITUATION DE TRAVAIL UNE ENQUÊTE INTERNATIONALE : ÉTATS-UNIS, ROYAUME-UNI, Italie*. paris: travail-handicap2025.
5. Ministère de la Solidarité Nationale de la Famille et de la Condition de la Femme, (2018). *programme de la prévention et de l'insertion des personnes handicapées* <https://www.msnfcf.gov.dz>. Récupéré le 09/09/2020, de site: [www.msnfcf.gov.dz](https://www.msnfcf.gov.dz).
6. Momm , Willi, & Geiecker, Otto. (2017). "LE HANDICAP: CONCEPTS ET DÉFINITIONS". *encyclopédie de sécurité et de santé au travail*. Chapitre 17, france: *Le handicap et le travail*.
7. the United Nations.(2020). *Convention on the Rights of Persons with Disabilities*, Retrieved 07/09/2020, from: <https://www.ohchr.org>.

8. the United Nations. (2006). *Convention on the Rights of Persons with Disabilities and Optional Protocol*, Retrieved 07/09/2020, from: <https://www.un.org>.
9. the United Nations. (2016). *the right of persons with disabilities to work*. Retrieved 09 08, 2020, from: <https://www.un.org>.