



الآثار الاقتصادية لتشغيل الأشخاص في وضعية إعاقة

الطالب الباحث بسلك الدكتوراه سمير البزاوي
جامعة ابن طفيل، كلية الآداب والعلوم الإنسانية
(مختبر التراث الثقافي واستراتيجية التنمية)
المغرب

مقدمة

رغم النداءات والاتفاقيات الوطنية والدولية التي تدعو الى تشغيل الأشخاص في وضعية إعاقة، سواء على مستوى القطاع العام أو الخاص، ورغم الزيادة في عدد المستفيدين من فرص الشغل، إلا أن المخاوف المتعلقة بعائد الاستثمار تشكل حاجزا لتوظيف هذه الفئة.

عموما، يمكن ان نجمل هذه الحواجز في شق متعلق بالجهل وشق متعلق بالصور والقوالب النمطية الملتصقة بهذه الفئة.

يعمل المغرب على غرار عدد من الدول والمنظمات الدولية على تعزيز إدماج الأشخاص ذوي الهِمَم في سوق الشغل من خلال وضع سياسات وبرامج تهدف إلى تحسين فرصهم وزيادة توعية المجتمع بقضايا الإعاقة. يجب تثبيت جهود مشتركة لتجاوز هذه التحديات وتوفير فرص عادلة ومتساوية للأشخاص في وضعية إعاقة للمشاركة بشكل فعال في سوق الشغل.

الفصل الأول: الأشخاص في وضعية إعاقة بالمغرب تحت المجهر

المبحث الأول: أرقام وإحصاءات

أشار البحث الوطني الذي تم إنجازه حول موضوع الإعاقة سنة 2014 إلى كون معدل الشغل لدى الأشخاص في وضعية إعاقة في سن العمل يصل إلى 13.5% أي ما يعادل 89000 فردا من مجموع الأشخاص في وضعية إعاقة والبالغ عددهم 612000 من الفئة العمرية فوق 15 سنة، وتصل نسبة التشغيل 11.4% في الوسط الحضري مقابل 16.4% في الوسط القروي.

إن معدل تشغيل الأشخاص في وضعية إعاقة هو أضعف بثلاث مرات من المعدل الوطني للمندوبية السامية للتخطيط الذي يصل إلى 50% في أبريل/يونيو 2014. كما أظهرت النتائج أن 67.8% من الأشخاص في وضعية إعاقة متوسطة إلى عميقة جدا في سن التشغيل، عاطلون عن العمل، أي حوالي 175000 شخص، وهو أعلى بست مرات من المعدل الوطني 10%.

من جهة أخرى، توضح المعطيات أن عدم الاستقرار المهني يمس الأشخاص في وضعية إعاقة مهما كان نوع إعاقتهم كما أن 25.3% اضطروا لتغيير مهنتهم بسبب الإعاقة، 25% غيروا مقرات عملهم بسبب إعاقتهم، بينما 37% فقدوا عملهم بسبب الإعاقة.

وتم المطالبة بضمان حقهم في التشغيل واحترام الحصيصة الإلزامي للتشغيل وكذا تطوير سوق الشغل والتكوين المهني بالمراكز التابعة لمكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل من طرف حوالي 60%. البحث الوطني حول الإعاقة 2014¹



المبحث الثاني: بعض المبادرات لتشغيل الأشخاص في وضعية إعاقة

محمد ومراد والحلم بحياة أفضل

هما شابان يطمحان لحياة جديدة بعد أن استفادا من برنامج الإدماج المهني للأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية. يعمل محمد في تنظيم صناديق الخضراوات في مركز تجاري، محتفظاً بابتسامته وتفاعله الإيجابي مع زملائه. يعبر عن سعادته بهذه الفرصة التي حصل عليها بفضل مبادرة الحكومة المغربية لدعم ذوي الإعاقة في الاندماج المهني. محمد يشعر بالرضا وذكر لموقع "حكومة" أنه استفاد من التدريب في الجمعية التي ساعدته في الحصول على هذا العمل. يطمح لتوفير المال لبدء حياته الزوجية ومساعدة والديه.

من جانبه، تحدث مراد عن جديته في التدريب والدراسة لتحقيق حلمه في دعم والديه وتكوين أسرته. البرنامج جاء نتيجة لشراكة بين الوزارات والجمعيات والمبادرة الخاصة ضمن اتفاقية وقعت يوم 8 يوليو 2021، بهدف تعزيز الإدماج السوسيو اقتصادي للأشخاص ذوي الإعاقة في قطاع التجارة والتوزيع. وأكد وزير الصناعة والتجارة، رياض مزور، أن الهدف هو توفير فرص عمل مستدامة للأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية. كما أفادت وزيرة التضامن والإدماج الاجتماعي والأسرة، عواطف حيار، بأن الحكومة توفر تسهيلات الإدماج في القطاع الاجتماعي والاقتصادي. تشمل الجهود تنظيم مباريات لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع العام، إلى جانب توفير ميزانية كبيرة لدعم هذه الفئة. تم أيضاً إطلاق منصات رقمية لدعم الأنشطة المدرة للدخل وتأمين مستلزمات طبية مثل الكراسي المتحركة. وأكدت مريم رامي يحيوي، مستشارة وزير الصناعة والتجارة، أن الوزارة تعمل على تنفيذ مشاريع تسعى لتعزيز الإدماج المهني بالتعاون مع جهات أخرى. بدوره، أكد محمد طه بنزكري مدير الرأسمال البشري في إحدى الشركات المشاركة في البرنامج على أهمية ومبادرات مشابهة لتوفير فرص العمل للشباب ذوي الإعاقة. يرى أن المبادرة تبني الوعي المجتمعي وتشجع الجهات الاقتصادية لتقديم حقوق وفرص العمل للشباب مثل محمد ومراد.²

وفي تجربة أخرى: تمكن 31 شخصاً من المكفوفين وضعاف البصر من اجتياز مباراتين نظمتهما وزارة الصحة المغربية لتوظيف متخصصين في الترويض الطبي. ووفقاً للمنظمة العلوية لرعاية المكفوفين بالمغرب، برئاسة الأميرة للا لمياء، فقد اجتاز 16 شخصاً، بينما نجح 15 آخرون في ديسمبر من العام نفسه. وتأتي هذه النتائج بعد تلقيهم تدريباً في الترويض الطبي، وفقاً لاتفاقية شراكة بين المنظمة ووزارة الصحة. وتشير الاتفاقية، التي تهدف إلى تدريب المكفوفين وضعاف البصر الحاصلين على شهادة البكالوريا على الأقل، إلى إنشاء مركز تأهيلي يقوم فيه الطلاب ذوو الإعاقة البصرية بسنة تحضيرية تشتمل على الترويض الطبي ومواد أخرى مثل الإعلاميات واللغات الأجنبية وطريقة برايل، مع توفير الإقامة والتغذية مجاناً. بعد السنة التحضيرية، يتوجه الناجحون إلى المعهد العالي للمهن التمريضية وتقنيات الصحة في الرباط لاستكمال دراستهم والحصول على الإجازة في الترويض الطبي، مما يمكنهم من المشاركة في مسابقات التوظيف التي تنظمها الوزارة والمراكز الجامعية الطبية الوطنية. خلال فترة التدريب، تقدم المنظمة الدعم اللوجستي للطلاب، بما في ذلك توفير وسائل النقل إلى المستشفيات في الرباط وسلا لأداء الأشغال التطبيقية، لضمان توفير بيئة مريحة لهم. نظراً للنجاح الذي حققته المبادرة، تم الاتفاق مع المعهد العالي لتقنيات الصحة في تونس لتدريب خمسة طلاب مكفوفين مغاربة سنوياً تحت منح دراسية تشمل الإقامة. وتشير المنظمة إلى أن معظم الخريجين يعملون الآن، سواءً بالتوظيف أو العمل الحر. ولتعزيز تلك الجهود، تدعم المنظمة مشاريع خاصة بالمكفوفين وضعاف البصر بمبلغ 250 ألف درهم سنوياً، حيث أنشئ مركز خاص لهذا الغرض في مدينة بركان يشغل أربعة مكفوفين ومبصرين.³

المبحث الثالث: تغيير القوالب النمطية في سوق الشغل: المكفوفون نموذجاً

بيلو سيبرياني، كاتب مستقل، محاضر، ومؤلف كتاب "الكفيف: مذكرات"، يروي قصته التي تحولت فيها حياته من العمل كمدير لتوظيف موظفين في شركات عملاقة مثل جوجل وأبل إلى شخص يبحث عن عمل بعد فقدانه البصر بسبب اعتداء عنيف. لم تكن هذه التجربة مجرد محنة شخصية، بل كانت فرصة لفهم أعمق للتحديات التي يواجهها المكفوفون في سوق العمل، وأبرزت التحيزات الراسخة تجاههم.



يقول سبيرياني: "قبل أن أفقد بصري، كنت أركز على الخبرة المهنية والفجوات الزمنية بين الوظائف، ومدى قابلية الشخص ليصبح موظفًا دائمًا. كنت أقابل عددًا قليلًا من المرشحين دون أن أضع أي اعتبار لطبيعة عملهم أو التحديات التي قد يواجهونها. ولم أكن أنظر إلى كيف يمكنهم تأدية المهام المطلوبة.

بعد فقدان البصر، اكتشفت منظورًا جديدًا ومختلفًا تمامًا. لقد غير ذلك الطريقة التي كنت أرى بها دوري كجهة توظيف وأعاد تشكيل فهمي لمكانة الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة في سوق العمل".

تحديات في البحث عن العمل

على الرغم من خبرته الكبيرة في مجال التوظيف، وجد سبيرياني نفسه يعاني في الحصول على وظيفة. في بداية مشواره كمكفوف، حذره أعضاء مجتمعه الجديد بأنه سيحتاج إلى صبر كبير. ورغم أنه ساعد مئات الأشخاص في الحصول على وظائف، أصبح هو الآن جزءًا من مجموعة يُنظر إليها على أنها غير مؤهلة، وغير منتجة، وصعبة التعامل.

أدرك سبيرياني أن السبب ليس نقص المهارات، بل وجود تحيزات قديمة ومغالطات تؤثر على قرارات مديري التوظيف. واحدة من أبرز هذه المغالطات هي أن المكفوفين غير قادرين على تحقيق الأداء المطلوب في أماكن العمل.

القوالب النمطية والمفاهيم الخاطئة

وفقًا للدكتورة لورنس ديفيس من جامعة إيلينوي في شيكاغو، فإن التحيزات تجاه المكفوفين تنقسم إلى تصورين متناقضين: إما أنهم عاجزون تمامًا أو أنهم يتمتعون بقدرات خارقة. هذه المفاهيم تؤدي إلى ارتباك لدى مديري التوظيف وتؤثر على قراراتهم في توظيف الأشخاص المكفوفين.

دراسة أجرتها **الصناعات الوطنية لصالح المكفوفين (NIB)** كشفت أن **70%** من أصل 3.5 مليون مكفوف في الولايات المتحدة عاطلون عن العمل. من بين العاملين، الأغلبية يعملون في منظمات تخدم قضايا المكفوفين. الأسباب الرئيسية لهذه الإحصائية تكمن في المفاهيم الخاطئة لدى مديري التوظيف، ومنها:

- **54%** من مديري التوظيف يعتقدون أن الوظائف في شركاتهم لا تناسب المكفوفين.
- **45%** يظنون أن استيعاب المكفوفين يتطلب نفقات باهظة.

التقنيات التكميلية والتكلفة

رغم الاعتقاد السائد بأن توفير بيئة عمل مناسبة للمكفوفين مكلف، توضح تقارير **المؤسسة الأمريكية للمكفوفين** أن الأجهزة التكميلية، مثل المساحات الضوئية المحمولة، لا تتجاوز تكلفتها ألف دولار

هذا المبلغ يعتبر زهيدًا بالنسبة للشركات الكبرى التي تملك ميزانيات ضخمة.

سلامة المكفوفين في مكان العمل

هناك أيضًا اعتقاد بأن المكفوفين أكثر عرضة للحوادث في أماكن العمل. تشير الإحصائيات إلى أن المكفوفين لديهم سجلات سلامة أفضل من زملائهم المبصرين. التدريب المتخصص في الحركة والتوجيه يمنحهم مهارات توجيه متميزة. على سبيل المثال، يقول **34%** من مديري التوظيف أن المكفوفين قد يواجهون مخاطر في العمل، لكن الواقع يناقض ذلك.



أثبتت دراسة أجرتها شركة **دوبونت** على مدى 25 عامًا أن الأشخاص ذوي الإعاقة لديهم حضور أفضل بنسبة 90% مقارنة بزملائهم غير المعاقين.

التقدم نحو الشمولية في التوظيف

لم تكن حقوق المكفوفين جزءًا من حركة الحقوق المدنية في الستينيات، بل انتظروا حتى إقرار قانون الأمريكيين ذوي الإعاقة في التسعينيات. ومع ذلك، لا تزال بعض التحيزات قائمة.

بدأت شركات مثل **جوجل** و**أبل** و**ياهو**، والحكومة الأمريكية، توظيف المكفوفين بانتظام. كما أن شركات أخرى مثل **Givaudan**، المتخصصة في العطور والنكهات، ابتكرت برامج تدريبية خاصة للمكفوفين. في هذه البرامج، يتمكن المكفوفون من تقييم العطور بطرق متميزة تساعد الفريق الإبداعي.

إجراءات لتحسين فرص التوظيف للمكفوفين

ينصح سيبرياني المكفوفين باتخاذ خطوات عملية لزيادة فرصهم في التوظيف، منها:

1. استخدام الأجهزة التكميلية خلال المقابلات: يمكن أن يساعد ذلك في توضيح كيفية أداء المهام المطلوبة، مما يزيل أي شكوك لدى مديري التوظيف.
2. بناء شبكة علاقات داخل المجتمع: التواصل مع مكفوفين آخرين يعملون في نفس المجال للحصول على نصائح وخبرات مباشرة.
3. تقديم أمثلة مرجعية: ذكر أمثلة عن مكفوفين آخرين يعملون في وظائف مشابهة يمكن أن يساعد في تعزيز ثقة مديري التوظيف.
4. الإبلاغ عن التمييز: في حال واجه المكفوفون تمييزًا، يجب عدم التردد في اتخاذ الإجراءات القانونية.

دور المبصرين في دعم الشمولية

يمكن للأشخاص ذوي النظر السليم دعم المكفوفين من خلال:

- مطالبة أصحاب العمل بإظهار سياساتهم الشمولية على مواقع التوظيف الخاصة بهم.
- دعم القوانين التي تعزز تعليم الإعاقة في المدارس.
- المشاركة في شهر التوعية بالإعاقة الذي يُعقد في أكتوبر سنويًا.

التعليم كأداة للتغيير

التثقيف حول الإعاقة في سن مبكرة يساعد في كسر القوالب النمطية. في ولاية كاليفورنيا، يفرض قانون التعليم العادل منذ عام 2011 إدراج دراسات الإعاقة في المناهج الدراسية. يمكن للآباء في ولايات أخرى المطالبة بتطبيق سياسات مشابهة في مدارسهم المحلية.

ختامًا: نحو مستقبل أكثر شمولية



القضاء على التحيزات القديمة تجاه المكفوفين يتطلب وقتًا وجهداً. تعزيز الشمولية في أماكن العمل يبدأ بتثقيف المجتمع حول قدرات المكفوفين ومهاراتهم. من خلال تغيير الوعي الجماعي وتبني سياسات شمولية، يمكن بناء بيئة عمل تتيح للجميع فرصة متساوية للإسهام في النجاح.⁴

الفصل الثاني: الآثار الاقتصادية للأشخاص في وضعية إعاقة

المبحث الأول: الآثار الاقتصادية التسعة

سنقدم بين يدي القارئ مجموعة من الآثار الاقتصادية لتشغيل الأشخاص في وضعية إعاقة، ليس فقط على مستوى المؤسسات المشغلة، بل أيضاً على المستوى المحلي والوطني، وكذلك على جوانب أخرى.

1. نمو الناتج المحلي الإجمالي

أبدت دراسة أجرتها الجمعية الأمريكية للأشخاص ذوي الإعاقة أن سد فجوة التوظيف بين الأشخاص ذوي الإعاقة والأشخاص من دون إعاقة يمكن أن يساعد في تعزيز الناتج المحلي الإجمالي للاقتصاد الأمريكي بما يصل إلى 25 مليار دولار (حوالي 77 دولارًا للفرد في الولايات المتحدة).⁵

لذلك، من الواضح أن تعزيز إجراءات التوظيف التي تشمل ذوي الإعاقة وتقليل فجوات التوظيف يمكن أن يكون له تأثير إيجابي على الاقتصاد العام للدولة.

2. زيادة الإنفاق الاستهلاكي

كما ذكرت سابقاً، يجلب الأشخاص في وضعية إعاقة الابتكار والإبداع إلى بيئة العمل، فمع الابتكار تأتي منتجات وخدمات أفضل وأكثر توافقاً مع المستهلكين، مما يؤدي إلى زيادة الإنفاق الاستهلاكي داخل السوق، ومن الممكن أيضاً تكوين مصادر جديدة للإيرادات إذا تم تصميم هذه المنتجات والخدمات خصيصاً للمستهلكين من أسواق متخصصة مثل أجهزة السمع والبصر، والمكملات الغذائية لخسارة الوزن، وخدمات التطبيب عن بعد للمناطق الريفية، والألعاب، وغيرها.

بالإضافة إلى ذلك، عندما يتم توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، فإنه يصبح لهؤلاء غالباً دخل متاح أكبر لإنفاقه على السلع والخدمات، وبالتالي يمكن لهذه القدرة المتزايدة على الإنفاق أن تساعد في تنشيط الاقتصاد بصفة عامة.

3. زيادة الإنتاجية وتقليل تكاليف الدعم

هل تساءلت يوماً لماذا يبدو أن أماكن العمل المتجانسة التي تفتقر إلى التنوع تصل إلى حالة من الركود الإنتاجي من حين لآخر؟ هل يفتقر الناس إلى الدافع للتقدم؟ أم أن التماثل الواضح في الأفكار والأسلوب يؤدي إلى ثقافة غير مرئية من الأداء المؤدي إلى الفشل؟

الأشخاص من ذوي الإعاقة قد يكونوا العنصر المفقود في معادلة الإنتاجية. فهم غالباً ما يجلبون مواهب فريدة ووجهات نظر جديدة لبيئة العمل، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية وتعزيز الابتكار.

بالإضافة إلى ذلك، فإن توظيف الأشخاص من ذوي الإعاقة يساعد هؤلاء على تحقيق الاستقلال المالي مما يقلل من اعتمادهم على المعونات الحكومية، كما أنه يخفف من تكلفة الخدمات الداعمة في المجتمع مثل دور الرعاية. Pub Med Central⁶

4. انخفاض معدل دوران الموظفين



يميل الموظفون ذوو الإعاقة إلى الاستمرار في وظائفهم لفترات أطول، مما قد يقلل من التكاليف المرتبطة بجذب المواهب وتوظيفهم وتدريبهم.

وفقًا لمسح شبكة تسهيلات العمل (دجي آي إن)، فإن 43% من التسهيلات المقدمة للموظفين ذوي الإعاقة تكلف أقل من 500 دولار، بينما بقية التسهيلات لا تكلف شيئًا على الإطلاق. عندما يتم مقارنة هذه النتائج مع استبدال الموظف بناءً على راتبه السنوي، تتضح الفائدة بشكل أكبر، وفقًا لدراسة أوردتها منصة "إنترتش" نقلًا عن جمعية إدارة الموارد البشرية (SHRM).⁷

5. زيادة رضا العملاء

عند توظيف موظفين يمثلون بشكل أفضل التنوع السكاني للعملاء، تقدم الشركات خدمة عملاء أفضل وتحسن من رضاهم بشكل عام. وجدت دراسة منشورة على منصة "ريسارتش" كاي" أن 92% من العملاء كانوا أكثر ميلًا لشراء المنتجات والخدمات من الشركات التي توظف أشخاصًا من ذوي الإعاقة، و87% منهم قالوا إنهم يفضلون دعم الشركات التي توظف الأشخاص ذوي الإعاقة بنشاط.⁸

6. مزايا ضريبية

يمكن أن تقدم توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة للشركات العديد من المزايا الضريبية، بما في ذلك "اتئمان فرص العمل" و"اتئمان الوصول لذوي الإعاقة" و"خصم إزالة الحواجز المعمارية" - إلى جانب حوافز أخرى. ويعتمد حجم هذه المزايا على التسهيلات التي تقدمها الشركة للموظف، مما قد يؤدي إلى تحقيق اعتمادات أو عوائد كبيرة.

7. الأثر الاقتصادي والبيئي المحلي

يساهم توظيف المرشحين ذوي الإعاقة محليًا في تنشيط الاقتصاد المحلي من خلال خلق فرص عمل في المنطقة القريبة، وهي فرص قد تكون غير عملية للأشخاص القادمين من مناطق بعيدة بسبب مشاكل النقل والانتقال، فعندما يتم توظيف السكان المحليين، فإنهم يميلون إلى إنفاق أموالهم محليًا، مما يساهم في نمو الأعمال التجارية المحلية الأخرى، العمل محليًا يعني أيضًا أن الموظفين يمكنهم تجنب التنقلات الطويلة، مما يساعد في بناء مستقبل أكثر استدامة.

وتجب الإشارة هنا كمثال على ذلك للتجربة المغربية؛ فبعد أن تمكن عدد من ذوي الهمم من اجتياز اختبارات خاصة لتوظيفهم بعشر قطاعات مختلفة من الوظائف العمومية، طُلب من الناجحين منهم أن يعزّو ملف توظيفهم النهائي بشهادة تحدد مكان سكنهم وذلك حتى يؤخذ بعين الاعتبار توظيفهم بأقرب نقطة لإقامتهم وإعفايتهم من مشقة التنقل.

8. تحسين سمعة العلامة التجارية

غالبًا ما ينظر المستهلكون بشكل إيجابي إلى الشركات التي تظهر التزامًا بإدماج ذوي الإعاقة. وهذا يؤدي إلى مضاعفة ولاء العملاء واستثماراتهم. بالإضافة إلى ذلك، فإن مجتمع ذوي الإعاقة، إلى جانب عائلاتهم وأصدقائهم، يشكل سوقًا كبيرًا من خلال مشاركة قصص نجاح الموظفين ذوي الإعاقة وعائلاتهم، فيمكن للشركات أن تخلق قاعدة عملاء راضية ووفية، وصورة إيجابية للعلامة التجارية من خلال التسويق.⁹

9. الأثر الاجتماعي



يساهم توظيف الأشخاص من ذوي الإعاقة في كسر الصور النمطية، وتعزيز الإدماج، وإحداث أثر اجتماعي إيجابي في المجتمع عندما يجد الأفراد من ذوي الإعاقة آخرين مثلهم يحققون النجاح ويحظون بالتقدير في مجتمعهم، فإن ذلك لا يعود بالفائدة عليهم فقط، بل على كل من يدعمهم.

المبحث الثاني: مشاركة ذوي الإعاقة في الاقتصاد المحلي: نيويورك نموذجا

إن المتأمل في الآثار الاقتصادية لتشغيل الأشخاص في وضعية إعاقة عموما، سيلاحظ أن المعدلات الحالية للتشغيل يمكن تجاوزها، خصوصا بعد افتتاح الدولة على تمويل المشاريع الصغرى والمتوسطة والكبيرة، بالإضافة إلى التحسن الملحوظ في المستوى التعليمي والمهاراتي للأشخاص في وضعية إعاقة، شريطة الاستفادة من نسبة من النفقات العمومية، والمثال الذي سنقدمه هنا هو مكفوفي نيويورك.

تشير إحصاءات الشغل إلى حقائق اقتصادية قائمة بالنسبة لسكان نيويورك المكفوفين وهناك اثنان من كل ثلاثة أشخاص تقريبا خارج نطاق العمل، وهو معدل يوازي أرقام البطالة الوطنية بالنسبة للأفراد المكفوفين وغيرهم من السكان ذوي الإعاقة، هناك إشارات أكثر إشراقا من الصناعات للمكفوفين في ولاية نيويورك (IBNYS) والوكالات الثمانية التابعة لها، التي تعمل على كسر حواجز التوظيف، من بافالو إلى بروكلين من خلال برنامج يعمل على خلق فرص العمل لإنتاج السلع، والخدمات التي تحتاجها الوكالات الحكومية.

وتفيد دراسة حديثة أجرتها الجامعة، في معهد بافالو الإقليمي أن هذه الوكالات، بما في ذلك مركز بافالو أو لمستيد للعيون، توفير فرص عمل ل 900 عامل، منهم 440 من ذوي الإعاقة البصرية، مما ينتج ما يزيد على 88 مليون دولار من المبيعات المباشرة ل 240 سلعة وخدمات مختلفة، وينشئ النشاط الخاص بالصناعات ذات الصلة،

في جميع أنحاء الدولة ناتجا اقتصاديا آخر قدره 80 مليون دولار ويدعم 266 وظيفة إضافية، ويثبت تقرير معهد بافالو الإقليمي ما عرفته فروعنا وعمالنا منذ سنوات، أن العمال المكفوفين ومعاقبي البصر هم أفراد منتجين في مجتمعنا فعالون، مميزون و يشغلون بنزاهة، ويضيف التقرير "إن العنصر المفقود هو الفرصة، ونحن ملتزمون بخلق هذه الفرص في أنحاء الولاية، و بلغة الأرقام فإن آثار IBNYS ووكالاته واضحة من خلال ملايين الدولارات من المبيعات ومئات الوظائف، وعلى مستوى الأفراد فإن هذه التأثيرات تترجم إلى أمن اقتصادي، استقلالية مسار وظيفي، وإحساس بقيمة الذات.

ومن بين النتائج الرئيسية التي توصل إليها التقرير، أن المعهد والوكالات التابعة له لديها إمكانية مضاعفة هذه الآثار عن طريق توسيع خطوط المنتجات الاستراتيجية وزيادة حصتها في السوق من عقود الدولة والحكومة المحلية، ويمكن أن ينشئ IBNYS أكثر من 400 وظيفة جديدة للأفراد المكفوفين، ويرى أن تأثيراته الاقتصادية الكلية ترتفع إلى 355 مليون دولار. "في ولاية نيويورك اليوم، ما يقرب من 106 700 شخص من المكفوفين بين سن 18 و 64 سنة هم عاطلون عن العمل. ومن الواضح أن هناك إمكانيات كبيرة غير مستغلة لتزويد سكان نيويورك المكفوفين بفرص عمل مربحة ومفيدة، وبالتالي تحقيق تأثيرات اقتصادية أكبر للدولة بأكملها".

ويتوقع IBNYS أن يكون معظم نموه نابع من دوره في برنامج المصدر، المفضل للدولة وبإنشاء البرنامج في الستينات، لدعم السكان الذين يواجهون حواجز العمالة تاريخيا، فإن الوكالات الحكومية والمحلية تشتري، حيثما أمكن السلع التي ينتجها سكان نيويورك المكفوفون أو ذوو الإعاقة على نحو آخر، وفي المعهد بهذه العقود من خلال وكالاته التابعة له، التي توفر قدرات في مجال الصناعة والخدمات تتراوح بين مراكز الاتصال وإنتاج الملابس إلى تجميع التكنولوجيا غير البرنامج لا يستخدم استخداما كاملا بسبب الثغرات، في الوعي فيما بين الكيانات الحكومية بالإضافة إلى المفاهيم غير الدقيقة حول تكلفة وسهولة شراء السلع والخدمات، المنتجة من طرف المكفوفين.



"اليوم نحن نمثل 1% من إنفاق الوكالة الحكومية ومن الواضح أنه ليس حصة كبيرة". ومع ذلك فإن هذا يمثل أيضًا 11 مليون دولار، وإذا تمكنا من زيادة حصتنا في السوق إلى 2 %، فبوسعنا أن نعمل بمئات أخرى، وأن نضيف في الوقت نفسه إلى القاعدة الضريبية للدولة ونخفض عدد الأشخاص الذين يعتمدون بالمساعدة العامة".¹⁰

رونالد س. ماير، رئيس مركز أو لمستيد للبصريات في بافالو، والذي ينتج ملابس وشراشف عمل، بالإضافة إلى خدمات تبديل الملابس، للعملاء الحكوميين، يقول الآن إن الوقت قد حان لاغتنام فرصة النمو "تبين هذه الدراسة أن الغالبية العظمى من المبيعات للحكومة المحلية والولاية تركت على الطاولة، وأضاف "مهما كانت الأسباب، هناك ثغرات كبيرة في الالتزام بالقانون وأضاف "سننخذ الآن خطوات لزيادة حصتنا في السوق من أجل خلق المزيد من التأثيرات الاقتصادية والتنوعية على مستوى الدولة والمكفوفين سكان نيويورك".

كما هو الحال في العديد من الوكالات الأخرى، يقدم أولمستند خدمات إعادة التأهيل وبرامج توظيف أخرى للعمال المكفوفين. فعلى سبيل المثال، يوفر مركز ستاتلر الوطني التابع له التدريب في مجال الضيافة وخدمة العملاء ومراكز الاتصال. وفي إطار برنامج الخدمة المفضل، يتوقع المعهد زيادة إضافية من خلال توسيع خطوط المنتجات الاستراتيجية والبضائع الأكثر مبيعاً هي اللوازم المكتبية، ومنتجات التنظيف والملابس المخصصة للعمل للخدمات في أعلى الطلب تشمل التبديل وعمليات مركز الاتصال، وخدمات فرز البريد والتدريب على تكنولوجيا الحاسوب.

ويكشف تقرير المعهد أيضاً أن الحكومة الفيدرالية والمشتريين الآخرين خارج الولاية يشكلون حصة كبيرة من مبيعات الوكالات - أو 60 في المائة. وهذه تشكل مصدراً من المداخيل بالغ الأهمية لاقتصاد الدولة.

ويبحث تقرير المعهد في كيفية تحسين هذه البرامج، لحياة الأفراد وتبين إحدى الدراسات التي أجريت على 14 موظفاً في مختلف الوكالات كيف أن وظائف IBNYS تبني مسارات وظيفية، وتعزز الاستقلال الاقتصادي، ونوعية الحياة للسكان الذين يتكونون على الهامش عادة.

يعمل موظفو IBNYS في مجموعة متنوعة من المناصب، من مشغلي الماكينات و موظفو التعبئة إلى الاتصال بممثلي المراكز والمشرفين عليها، أما أجور هاته الوظائف فهي مرتفعة بأكثر من 40 % مقارنة مع الحد الأدنى للأجور في ولاية نيويورك، بالإضافة إلى مكاسب أخرى أساسية كالتغطية الصحية، صحة الأسنان، التقاعد، و الغياب الناتج عن المرض، وبالإضافة إلى ذلك، يشكل التدريب المهني والتعليم المستمر جزءاً أساسياً من وظيفة موظفي الشركات، التابعة لـ IBNYS فالتقدم داخل الوكالات أمر شائع، في حين أن 7 % من الموظفين يجذبون في نهاية المطاف إلى وظائف خارج الوكالة في القطاعين العام والخاص.

مركز رئيسي للبحوث والسياسات في جامعة بافالو، ضمن كلية الهندسة والتخطيط التابعة لجامعة بوفالو، المعهد الإقليمي UB يقوم بدور حيوي في معالجة قضايا السياسة العامة الرئيسية في المناطق، مع تحليل مركز حول منطقة بافالو - نياغارا، يستفيد المعهد من موارد الجامعة والمجتمع لمتابعة مجموعة واسعة من المنح الدراسية، والمشاريع والمبادرات التي تضع الإطار الأنسب للقضايا وتوعية القرارات وتوجيه التغيير.¹¹



الهوامش:

¹المراجع: البحث الوطني حول الإعاقة 2014، وزارة التضامن والمرأة والأسرة والتنمية الاجتماعية <https://www.enableme.ma/ar/11631>

²موقع الحكومة المغربية <https://alhoukouma.gov.ma> محمد-ومراد-شابان-يحلان-بحياة-جديدة / دجنبر 32022

³ تحرير من طرف عبير في 18/12/2020 <https://ar.le360.ma/societe/1732452020/12/18> موقع:

⁴الموقع الإلكتروني MFB.ORG الاتحاد الوطني للمكفوفين بأمريكا (4)

⁵ The American Association of People with Disabilities AAPD.COM

⁶ PubMed Central® report.

The Costs and Benefits of Employing an Adult with Autism Spectrum Disorder: A Systematic Review

⁷ reported by Enrich citing a study by the Society for Human Resource Management (SHRM)

⁸ The Cost of Replacing an Employee and the Role of Financial Wellness

⁹ Article : A national survey of consumer attitudes towards companies that hire people with disabilities

A national survey of consumer attitudes towards companies that hire people with disabilities

¹⁰ arz.wikipedia.org الموقع يمكن الاطلاع على التقرير للمزيد حول هذا التقرير

¹¹ <https://phys.org/news/2012-01-visually-impaired-yorkers-contribute-state.html>