

تسخير التكنولوجيا في تحقيق التوظيف الدامج

تمهيد:

"البطالة هي واحدة من أكبر القضايا التي تواجه عالمنا اليوم، وعلى وجه التحديد مجتمع أصحاب الهمم. هي

مشكلة لها أبعاد اقتصادية واجتماعية وترتبط بمتغيرات اقتصادية وتعليمية واجتماعية وثقافية.

البطالة، أياً كانت نسبتها، فهي بحاجة إلى آلية عمل وخطة استراتيجية قصيرة وطويلة المدى وخاصةً التأهيل

الوظيفي والمشاريع التشغيلية للتمكين في بيئة العمل".

إنّ خلق بيئة عمل دامجة وشاملة يوفر زيادة الثقة والأمان، فضلاً عن فرص عمل مؤهلة للتطوير واكتساب المهارات

والمعارف الجديدة.

لقد شهدت السنوات الأخيرة تطورات هامة في موقع العمل نحو تحقيق المساواة والإدماج لجميع الأشخاص، والتقدم السريع

لتكنولوجيا المعلومات والاتصال ICT وعرض التكنولوجيات المساندة وفرت المزيد من الفرص لمن هم في سن العمل.

الأشخاص ذوي الاعاقة يجدون صعوبة الحصول على وظائف بسبب عدم إمكانية الوصول إلى المباني ووسائل النقل العام

والمعلومات وتكنولوجيا الاتصالات، على الرغم من أنّ العمل حق أساسي للجميع وهو جوهرى لأعمال حقوق الإنسان

الأخرى، وجزء لا يتجزأ من كرامة الإنسان ومتأصل فيها، ولكل شخص الحق في أن تُتاح له إمكانية العمل بما يُتيح له العيش

بكرامة ويُسهّم في الوقت نفسه، في بقاء الإنسان وبقاء أسرته، كما يسهم، في حال اختيار العمل أو قبوله بحرية، في نمو الشخص

والاعتراف به داخل المجتمع.

وطبقاً لاتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، فإنّ للأشخاص ذوي الاعاقة الحق في العمل على قدم المساواة مع

الآخرين. ويتضمن هذا الحق في إتاحة الفرصة لهم لكسب الرزق في عمل يختارونه أو يقبلونه بحرية في سوق عمل وبيئة عمل

شاملتين لهم ليسهل انخراطهم فيهما.

المادة 27 من اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة تقتضي من الدول الأطراف اتخاذ تدابير مناسبة لصون وتعزيز حق الأشخاص

ذوي الاعاقة في العمل.

والجميع يعلم أن هناك تحديات تواجه هذه الشريحة فيما يتعلق بالتوظيف وخلق بيئة عمل مؤهلة.

أشارت منظمة العمل الدولية، في تقريرها إلى أن الأشخاص ذوي الإعاقة يشكلون، وفقاً للتقديرات العالمية، حوالي 15 في المائة من سكان العالم. ويبلغ منهم ما بين 785 و975 مليوناً في سن العمل (15 سنة أو أكثر) ويعيش معظمهم في البلدان النامية حيث يشغل الاقتصاد غير الرسمي نسبة هامة من القوة العاملة.

وتُعد نسبة مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة في القوى العاملة منخفضة في العديد من البلدان، وتشير إحصاءات حديثة بشأن أعضاء منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي إلى أن ما يقل بقليل عن نصف الأشخاص من ذوي الإعاقة البالغين سن العمل غير نشطين اقتصادياً مقارنةً بواحد من كل خمسة من الأشخاص الذين لا إعاقة لهم والبالغين سن العمل، وبالرغم من أنه من الصعب المقارنة بين البلدان فيما يتعلق بنسب البطالة بسبب التباينات الوطنية في تعريف الإعاقة والمنهجية الإحصائية، فمن الواضح أن ثمة فجوة عمالة تعم جميع البلدان والمناطق.

وعلاوة على ذلك، أظهرت بحوث منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) أن الأشخاص ذوي الإعاقة أكثر عرضة لعدم التوظيف مقارنةً بالأشخاص الغير معوقين. ففي دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، يرتفع متوسط توظيف الأشخاص ذوي الإعاقات (44%) قليلاً عن نصف متوسط توظيف الأشخاص من غير ذوي الإعاقات 75%، وعند إتاحة الفرصة للعمل فإنها تعمل بدوام جزئي وساعات محدودة فقط، ونتيجة لذلك فإن القدرة الشرائية لأصحاب الهمم أقل نسبياً من الفئات الأخرى، وهذا بدوره أيضاً يزيد من تفاقم مسألة القدرة على تحمل التكاليف فيما يخص شراء وسائل إتاحة الوصول إلى تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

الحق في العمل حق من حقوق الإنسان، وللجميع الحق في المساواة، الحق في الحصول على فرص العمل. يلعب الأشخاص ذوي الإعاقة دوراً هاماً في تقديم المساهمات الايجابية للشركات. فالشخص ذو الإعاقة عامل منتج، ومنتج بشكل جيد في حال توفر جو من القبول والتعاون وحسن النية.

دراسات كثيرة أثبتت أن الموظفين من ذوي الإعاقة أكثر إنتاجيةً من زملائهم في العمل وأنهم جديون وأقل تغيّباً، ويظهرون ولاءً كبيراً تجاه الشركة.