

نابینایان و دیوار بلند اشتغال

باور عمومی هنوز محدودیت بینایی را معادل ناتوانی حرفه‌ای می‌داند و این پیش‌داوری باعث کاهش انگیزه کارفرمایان برای استخدام افراد نابینا می‌شود



▲ نابینایان تحصیلکرده می‌توانند فراتر از کارهای عادی مفید باشند

در کشور ما بیش از ۲۲۰ هزار نفر از افراد دارای آسیب بینایی تحت پوشش سازمان بهزیستی هستند؛ جمعیتی که نزدیک به ۱۳.۵ درصد از کل معلولان را تشکیل می‌دهد. قانونی که به صراحت دستگاه‌های دولتی و عمومی را موظف به اختصاص حداقل سه درصد از نیروی کار خود به افراد معلول کرده و برای بخش خصوصی نیز مشوق‌هایی در نظر گرفته، در عمل نتوانسته گرهی از مشکلات اشتغال نابینایان باز کند.

آمار غیررسمی حکایت از بیکاری حدود ۴۰ درصدی در میان این قشر دارد، رقمی که نشان می‌دهد قوانین روی کاغذ، هنوز به زندگی واقعی نرسیده‌اند. کارشناسان ریشه این معضل را در ضعف اجرا، نبود ضمانت عملی برای رعایت قانون و همچنین باورهای فرهنگی غلط و نادیده‌انگاری توانایی‌های نابینایان می‌دانند. در چنین فضایی، یافتن پاسخ روشن به این سؤال که «مشکل اصلی کجاست؟» دشوار است؛ آیا کمبود اشتغال معلولان ناشی از خلأ قانونی است یا از عوامل فرهنگی و ساختاری ریشه می‌گیرد؟ در آستانه روز جهانی عصای سفید، آتیه‌نو برای واکاوی این پرسش، گفت‌وگوهایی با کارشناسان و وکلای حوزه حقوق معلولان ترتیب داده است تا این بحران، به‌ویژه از منظر حقوقی، از لایه‌های مختلف بررسی شود و تصویر واقعی از وضعیت اشتغال نابینایان ارائه شود.

مهدی و دیوار ناشناخته‌ها

مهدی علیرضایی، نابینا و کارشناس حقوقی، با آرامش بر صندلی تکیه داده است. نگاهش اگرچه به نقطه‌ای دور در اتاق دوخته شده، اما حضور و تمرکزش کاملاً در اینجا و اکنون است. لبخندی ملایم بر لب دارد و با صدایی رسا خود را معرفی می‌کند: «۳۵ سال دارم، نابینای مطلق و متأهل هستم و از دانشگاه آزاد تهران شمال در رشته حقوق فارغ‌التحصیل شده‌ام.» او یک دهه از عمرش را در دنیای کار گذرانده؛ نه سالش را پشت تلفن‌های «صدای مشاور» بهزیستی تهران بوده و حالا دو ماهی است که پس از قبولی در

آزمون استخدامی ویژه معلولان، به عنوان کارشناس حقوقی در بهزیستی شهرستان ری مشغول به کار شده است.

وقتی از مهدی درباره بزرگ‌ترین مانع قانونی برای اشتغال نابینایان سؤال می‌کنیم، لحظه‌ای مکث می‌کند، سبک و سستگین می‌کند و پاسخ می‌دهد: «دسترسی؛ بسیاری از شبکه‌ها و دستگاه‌ها برای ما کلید ورود ندارند.» سپس با جدیت ادامه می‌دهد:

«اما مشکل عمیق‌تر، قانونی است که دندان تیز ندارد.

قوانین حمایتی موجود ضمانت اجرای کافی برای وادار کردن جامعه به عمل کردن ندارند.» او در پاسخ به چرایی واهمه کارفرمایان از استخدام نابینا، سرش را به نشانه تأسف تکان می‌دهد: «ترس از ناشناخته‌هاست. آنها ما را نمی‌شناسند و از توانایی‌هایمان بی‌خبرند. این عدم آگاهی، دیواری از ترس می‌سازد.»

اگر روزی رئیس قوه قضائیه بود، اولویت او واضح بود: مناسب‌سازی فیزیکی و نرم‌افزاری فضاها و معرفی بی‌وقفه قابلیت‌های نابینایان به جامعه. منشور حمایتی او سه ستون دارد: دسترسی بدون مرز، معرفی توانایی‌ها و حذف تبعیض و موانع نابرابری.

وکالت نابینایان هیچ خلأ قانونی ندارد

محمد صابری، کارشناس حقوقی و نابینای مطلق، پشت میز کارش با آرامش و وقار نشسته است. وقتی درباره چالش‌های وکلای نابینا سؤال می‌کنم، با دقت گوش می‌دهد و سپس با صدایی رسا و لحنی دقیق پاسخ می‌دهد. او به صراحت می‌گوید: «در حوزه وکالت، هیچ خلأ قانونی خاصی وجود ندارد.» او توضیح می‌دهد که برخی مشاغل، مانند قضاوت و سردفتری، سلامت جسمانی را شرط کرده‌اند، اما وکالت چنین محدودیتی ندارد. با این حال، محمد تأکید می‌کند مشکل اصلی فراتر از قوانین است و به مشارکت افراد دارای معلولیت در عرصه‌های مختلف سیاسی، مدنی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی بازمی‌گردد. او می‌گوید: «کلید مسأله دسترسی‌پذیری است.»

راهکارهای حمایت از اشتغال نابینایان

و جایگاه واقعی آنها در محیط کار تثبیت گردد.

توانمندسازی فناوریانه نیز بخش مهمی از حمایت شغلی است. ابزارهای مناسب، نرم‌افزارهای دسترسی‌پذیر و سامانه‌های الکترونیکی می‌توانند انجام امور اداری و پیگیری فعالیت‌ها را برای نابینایان ساده‌تر کنند. استفاده از فناوری‌های قابل دسترسی باعث افزایش بهره‌وری، کاهش وابستگی به دیگران و ایجاد فضای کاری برابر می‌شود و امکان حضور مستقل و مؤثر را برای افراد نابینا فراهم می‌آورد. تجربه نشان داده است که وقتی نابینایان بتوانند به‌طور مستقل و توانمند در محیط کار فعالیت کنند، نه تنها به خود و خانواده‌شان کمک می‌کنند، بلکه سطح کلی بهره‌وری و عدالت اجتماعی نیز افزایش می‌یابد. جامعه‌ای که دسترسی‌پذیر و فرصت‌محور باشد، می‌تواند توانایی‌های بالقوه همه افراد را بالفعل کند و حضور فعال و مؤثر نابینایان در عرصه شغلی و عمومی را ممکن سازد.

چالش‌های استخدام افراد نابینا

سحر تهرانی فرد، وکیل پایه یک دادگستری با ۱۷ سال سابقه فعالیت حقوقی، یکی از شخصیت‌های شاخص در حوزه حقوق و توانمندسازی افراد نابینا است. او در مرور مسیر حرفه‌ای خود می‌گوید: «از سال ۱۳۹۵ مسیر حرفه‌ای خود را به سمت استارت‌آپ‌ها و تجارت الکترونیک تغییر دادم. مدتی مدیر دعاوی هلدینگ هزار دستان بودم، سپس مدیر دعاوی کافه بازار شدم و نزدیک به سه سال نیز مشاور حقوقی تاپ بودم.» تجربه‌های سحر نشان می‌دهد که حرفه وکالت برای نابینایان تنها محدود به چارچوب سنتی نیست و حضور در محیط‌های مدرن و تکنولوژیک نیز امکان‌پذیر است.

وقتی از او درباره بزرگ‌ترین ضعف قوانین فعلی برای اشتغال افراد نابینا می‌پرسم، پاسخی روشن و دقیق می‌دهد: «بحث اصلی، حمایت‌های ناکافی از کارفرمایان است. متأسفانه باورهای نادرستی در جامعه وجود دارد؛ این تصور که نابینایان به دلیل نداشتن بینایی، نمی‌توانند کارها را به خوبی انجام دهند و این محدودیت را معادل ناتوانی می‌دانند.»

سحر با اشاره به تجربه شخصی خود توضیح می‌دهد که برای تشویق کارفرمایان به استخدام افراد نابینا، حمایت‌های بیشتری لازم است. او می‌گوید: «برای

مثال، سهم بیمه که هم اکنون بهزیستی ۵۰ درصد آن را تا پنج سال تقبل می‌کند، در عمل با مشکلات زیادی در پرداخت و تأخیر مواجه است. این موضوع اثر تشویقی خود را کاهش می‌دهد.» به گفته سحر، نقص در سازوکارهای حمایتی از کارفرمایان، بزرگ‌ترین ضعف قوانین فعلی است و باعث می‌شود انگیزه کافی برای جذب افراد نابینا وجود نداشته باشد.

او راه‌حل خود را در تقویت مشوق‌های قانونی و مالی می‌بیند و اشاره می‌کند که اگر سازمان تأمین اجتماعی با استناد به کارت معلولیت سهم بیمه کارمند نابینا را به طور کامل بپذیرد، بار مالی از دوش کارفرما برداشته می‌شود و انگیزه کارفرمایان به‌طور محسوسی افزایش خواهد یافت. این راهکار ساده و عملی می‌تواند یکی از مؤثرترین سیاست‌ها برای افزایش اشتغال افراد نابینا باشد.

سحر ادامه می‌دهد که علت اصلی واهمه کارفرمایان از استخدام نابینایان، مسئله‌ای فرهنگی است. او می‌گوید: «جامعه هنوز درک «درستی از زندگی و توانمندی‌های افراد نابینا ندارد. مردم غالباً خود را جای فرد نابینا می‌گذارند و فکر می‌کنند اگر چشمان خود را ببندند، راه‌های جایگزین بسیاری برای غلبه بر آن وجود دارد.» به گفته سحر، ایجاد محیطی مناسب و مستقل برای حضور نابینایان در جامعه، بهترین راه برای اصلاح این ذهنیت است: «وقتی جامعه ببیند افراد نابینا با استقلال زندگی و کار می‌کنند، دیگر محدودیت بینایی را معادل ناتوانی نمی‌داند و درمی‌یابد که راه‌های جایگزین بسیاری برای غلبه بر محدودیت‌ها وجود دارد.» سحر نقش رسانه‌ها و فضای مجازی را در اصلاح نگرش عمومی پررنگ می‌داند و می‌گوید: «متأسفانه در سال‌های اخیر، فیلم‌ها و سریال‌هایی که درباره نابینایان ساخته شده، غالباً آنان را به صورت افرادی ناتوان و بدبخت نشان داده‌اند. این تصویر باید تغییر کند. فرهنگ‌سازی گسترده و سیستماتیک لازم است تا جامعه درک واقعی از توانایی‌های نابینایان پیدا کند.»

او به سؤال فرضی «اگر برای یک روز رئیس قوه قضائیه بودید، چه دستوروی صادر می‌کردید؟» پاسخ می‌دهد: «وضعیت قوه قضائیه از نظر تعامل با وکلای تقریباً خوب است. اما اولویت من، الکترونیکی و دسترسی‌پذیر کردن کامل تمام محتوای پرونده‌ها بود. تمام لوابخ، صورتجلسات و اسناد باید به شکلی در سامانه‌ها قابل دسترسی و تشخیص باشند.» او ادامه می‌دهد که در حال حاضر وکیل نابینا برای مطالعه پرونده‌های فیزیکی نیازمند دستیار است، اما با دسترسی‌پذیر شدن پرونده‌ها، می‌تواند مستقلاً به تمام اسناد دسترسی داشته باشد. این اقدام نه تنها زندگی حرفه‌ای وکلای نابینا را متحول می‌کند، بلکه سرعت و وقت کار را برای همه وکلای افزایش داده و محرمانگی پرونده‌ها را بهتر حفظ می‌کند.



عبدالله خاتمی‌فر

وکیل پایه دادگستری و عضو کانون وکلای مرکز

واقعیت‌های اشتغال نابینایان

تا پایان سال ۱۴۰۲، بیش از ۲۲۳ هزار نفر نابینا و کم‌بینادر ایران تحت پوشش سازمان بهزیستی بودند و بیش از ۱۳۰ هزار نفر دیگر خارج از آمار رسمی‌اند؛ جمع کل این گروه نزدیک به ۳۴۴ هزار نفر است. بر اساس گزارش‌های رسانه‌ای، اگر نرخ اشتغال حدود ۳۰ درصد باشد، تنها ۳۰ نفر از هر ۱۰۰ نابینا شاغلند و بیش از دو سوم آنان بیکارند. در مقایسه با کشوری مانند مصر، که نرخ بیکاری افراد دارای معلولیت ۷۳ درصد گزارش شده، نشان می‌دهد وضعیت اشتغال نابینایان در ایران در سطح منطقه چالش برانگیز است و نیازمند توجه فوری است. قانون جامع حمایت از افراد دارای معلولیت ایران، از جمله فصل پنجم خود، تکالیف روشنی برای کارآفرینی و اشتغال نابینایان تعیین کرده است. دولت موظف به تخصیص اعتبارات بودجه‌ای، ایجاد صندوق حمایت از فرصت‌های شغلی و ارائه تسهیلات مالی به کارگاه‌های تولیدی، خدماتی و صنفی است. این قانون همچنین اختصاص ۳۰ درصد ظرفیت بست‌های سازمانی «تلفنچی» دستگاه‌های دولتی به نابینایان و برگزاری آزمون پذیرش آنان را الزامی کرده است. پرونداخت کمک هزینه ارتقای کارایی معلولان تا ۵۰ درصد حقوق و دستمزد برای کارفرمایان بخش خصوصی و الزام دستگاه‌های دولتی به اختصاص ۳ درصد مجوزهای اشتغال به معلولان از دیگر تدابیر قانونی است که برای تحقق فرصت‌های شغلی پیش‌بینی شده‌اند.

علاوه بر مزایای مالی و معافیت‌های مالیاتی، قوانین ایران برای مناسب‌سازی محیط‌های شهری و ساختمان‌ها و نیز تسهیل دسترسی نابینایان به فضاهای عمومی، پیش‌بینی‌های مشخص دارد. بر اساس مواد ۲۰ و ۲۱ فصل هفتم قانون جامع حمایت از معلولان، سازمان‌های دولتی، شهرداری‌ها، رسانه‌ها و حتی دارندگان تالارهای نمایش موظفند بخش محتوای شنیداری را برای نابینایان رایگان و در دسترس قرار دهند. این اقدامات زمینه‌ساز فرصت‌های شغلی در حوزه‌هایی مانند تولید و بازاریابی محتوای صوتی است؛ جایی که نابینایان اغلب مهارت ویژه دارند و می‌توانند نقطه قوتی برای اشتغال و درآمدزایی پایدار آنان ایجاد کنند. علاوه بر قوانین و نهادهای رسمی، تشکل‌های مردمی و انجمن‌های نابینایان نقش مهمی در توانمندسازی و ایجاد فرصت‌های شغلی ایفا می‌کنند. تقویت این نهادها، آموزش و ارتقای مهارت نابینایان فاقد توانمندی‌های ویژه، و بهره‌گیری از ظرفیت شهرداری‌ها برای سنجش دقیق نیازها و مشارکت نابینایان در طراحی و نظارت بر شهر می‌تواند وضعیت اشتغال آنان را بهبود بخشد. رسانه‌های جمعی و فضای مجازی نیز ابزارهای مؤثری برای اطلاع‌رسانی و تسریع فرآیند توانمندسازی هستند و با هماهنگی مناسب می‌توانند امکان دسترسی این گروه به فرصت‌های شغلی را افزایش دهند.

وضعیت کنونی نابینایان در ایران نشان می‌دهد که اگرچه قانون و ظرفیت‌های نهادی وجود دارد، اما تحقق این اهداف نیازمند پیگیری جدی، هماهنگی بین دستگاه‌ها و سرمایه‌گذاری در مهارت‌ها و ظرفیت‌های نابینایان است.