

# برگزاری آزمون استخدامی نویدبخش روزهای بهتر برای معلولان

## گزارش

ماده (۱۵) قانون حمایت از حقوق افراد دارای معلولیت بر این موضوع تأکید دارد که دستگاه‌ها موظف هستند حداقل سه‌درصد سهمیه استخدامی خود را به افراد دارای معلولیت اختصاص دهند. ۹ سال از زمان تصویب این قانون گذشته و باید در مدت مورد نظر ۵۵۰۰ معلول جذب می‌شدند، اما آمارها



علی محمد قادری، رئیس سازمان بهزیستی کشور در روز برگزاری این رویداد مهم گفت: «آزمون اختصاصی افراد دارای معلولیت برای اولین بار در تاریخ نظام برگزار شده است.» او با اشاره به احصای آمار حدود ۱۸ تا ۱۹ هزار فرد معلول تحصیل کرده از سوی سازمان بهزیستی اعلام کرد که ۱۲ هزار ۸۰۰ نفر آن‌ها فاقد شغل بیمه‌پردازی رسمی هستند. قرار است ۴۳۳۶ نفر از افراد دارای معلولیت، از محل مانده مجوز سهمیه سه‌درصد معلولان در آزمون‌های استخدامی سال‌های گذشته جذب و به کارگیری شوند. رئیس سازمان بهزیستی کشور در حاشیه برگزاری اولین آزمون استخدامی ویژه افراد دارای معلولیت با اشاره به ماده (۱۵) قانون حمایت از حقوق افراد دارای معلولیت افزود: «براساس این ماده دولت مکلف است حداقل سه‌درصد از مجوزهای استخدامی (رسمی، پیمانی، کارگری) دستگاه‌های دولتی و عمومی اعم از وزارتخانه‌ها، سازمان‌ها، مؤسسات، شرکت‌ها و نهادهای عمومی و نقلانی و دیگر دستگاه‌هایی که از بودجه عمومی کشور استفاده می‌کنند به جز موارد ذکر شده در بندهای (ت) و (ث) ماده (۱۱) این قانون را به افراد دارای معلولیت واجد شرایط اختصاص دهد.»

### سهمیه سه‌درصد استخدامی معلولان

بنابر اعلام معاونت امور توانبخشی سازمان بهزیستی کشور در سال ۱۳۹۹ از تعداد ۱۳۰۵ نفر سهمیه تعیین شده برای جذب افراد دارای معلولیت در دستگاه‌های اجرایی کشور، ۵۰۷ پذیرفته شده نهایی، جذب شدند. در سال ۱۴۰۰ آزمون استخدامی برای جذب سه‌درصد سهمیه استخدامی برگزار نشده است. سال ۱۴۰۱ نیز تنها ۹ دستگاه آزمون اداری و استخدامی برگزار کرده‌اند. در این میان، سازمان بهزیستی تأکید دارد که امتیاز قانون سهمیه سه‌درصد استخدامی افراد دارای معلولیت ذخیره می‌شود و در صورتی که در سالی از آن سهمیه استفاده نشود، ظرفیت باقی‌مانده به سال بعد منتقل خواهد شد.

### انتظاری که به سر آمد

برگزاری آزمون سراسری استخدامی معلولان بازخورد مثبتی در بین جامعه هدف داشته است. لیلا کریمی، یکی از شرکت‌کنندگان در آزمون سراسری در گفت‌وگو با «آتیه‌نو» با ابراز خوشحالی از این اتفاق می‌گوید: «هنوز باورم نمی‌شود که به‌بالاخره آزمون‌ی در راستای اجرای ماده (۱۵) قانون حمایت از معلولان برگزار شده است. من مدرک کارشناسی ارشد دارم و چهار سال پیش فارغ‌التحصیل شده‌ام، اما تاکنون نتوانستم وارد بازار کار شوم.» کریمی اضافه می‌کند: «سطح درآمد خانواده‌ام متوسط است. آن‌ها همیشه حمایت همه‌جانبه‌ای از من داشته‌اند تا بتوانم با آرامش تحصیل کنم. زمانی که فارغ‌التحصیل شدم توقع داشتم استخدام شوم و بتوانم پشتوانه‌ای دلگرم‌کننده برای خانواده‌ام باشم، اما متأسفانه فرصت جذب نبود و تاکنون جز انجام چند کار پاره‌وقت کم‌درآمد، کاری از پیش نبرده‌ام.» او با اشاره به آثار



مسیر پیش روی افراد دارای معلولیت در برخورداری از فرصت‌های شغلی و دستیابی به استقلال همیشه هموار و آسان نیست. گاه فقدان امکانات، عدم درک صحیح از شرایط، تبعیض و نگرش‌های منفی گام‌های این افراد را در زندگی لرزان و سست می‌کند.

فثانه امیری، دکترای مهندسی خلاقیت در گفت‌وگو با «آتیه‌نو» درباره معلولیت گفت: «اشتغال برای تمام افراد جامعه حیاتی و ضروری است. در کشورهای در حال توسعه ۸۰ تا ۹۰ درصد افراد دارای معلولیت در سن رشد، بیکار هستند، اما در کشورهای صنعتی این رقم بین ۵۰ تا ۶۰ درصد است.» او افزود: «دولستان زندگی برخی افراد دارای معلولیت حماسه‌ای از مقاومت، اراده و خلاقیت است. حماسه‌ای که در آن پشتکار و تلاش بی‌وقفه، محدودیت‌ها را به فرصتی برای شکوفایی و رسیدن به موفقیت‌ها تبدیل می‌کند. امید در دل و باور به توانمندی‌های خود و اراده‌های استوار و ستودنی، سلاح‌های قدرتمندی در دستان این افراد است تا با عبور از این موانع، به قله‌های خودکفایی برسند. معلولان در مسیر زندگی پرتلاطم خود با چالش‌ها و موفقیت‌ها، امیدها و ناامیدی‌های بی‌شماری مواجه می‌شوند. با این حال داستان



مثبت اشتغال بر زندگی فرد معلول ادامه می‌دهد: «بسیاری از معلولان تحصیل کرده شرایط مشابهی دارند. الان نیز برگزاری آزمون برای‌شان باورناپذیر است و این روزها همه امیدوارتر منتظر اعلام نتیجه هستند. با ورود معلولان به بازار نه‌تنها باری از روی دوش خانواده‌ها برداشته می‌شود، بلکه از سوی دیگر زمانی که فرد معلول می‌بیند می‌تواند برای امروز و آینده خود و خانواده‌اش برنامه‌ریزی کند زندگی او کیفی‌تر و پربارتر می‌شود. مهم‌تر اینکه با افزایش میزان و سطح سلامت معلولان، هزینه‌های درمانی وارد شده به نظام سلامت کشور کاهش پیدا خواهد کرد.»

### لزوم رفع موانع مراحل گزینش

محراب اسدی، یکی دیگر از شرکت‌کنندگان در این آزمون به «آتیه‌نو» می‌گوید: «برگزاری یک آزمون سراسری برای استخدام معلولان بعد از گذشت ۹-۸ سال از تصویب قانون حمایت از حقوق افراد دارای معلولیت، اقدام بسیار ارزشمندی است. در این آزمون منشی‌های زیادی حضور داشتند و ناشنوایان و نابینایان را همراهی کردند که بتوانند آزمون با کیفیتی داشته باشند.» او با ابراز امیدواری درباره قبولی خود در آزمون اضافه می‌کند: «در آزمون‌های استخدامی قبلی بعضاً دوستانی داشتم که قبول شدند، اما در مراحل بعدی گزینش و مهارت‌سنجی شغلی رد شدند. امیدواریم این بار کسانی که نمره علمی را کسب می‌کنند بتوانند مراحل بعدی جذب را بدون مانع پشت سر بگذارند.»

### ضرورت ارائه گزارش سالانه

ناصر چمنی، فعال حوزه کارگری در گفت‌وگو با «آتیه‌نو» گفت: «آزمون استخدامی ویژه معلولان پس از ۹ سال در خردادماه سال جاری برگزار شد. علاوه بر برگزاری مستمر سالانه آزمون، باید از سوی دولت و دستگاه‌های اجرایی با ارائه گزارش مستند آماری، اعلام شود که مثلاً امسال آمار جذب‌شدگان سه‌درصدی در دستگاه‌های دولتی فلان رقم را نشان می‌دهد. همچنین نسبت به سال گذشته افزایشی یا کاهشی بوده است. باید آمار سال آینده نسبت به امسال در

# استقلال؛ دستاورد ارزشمند اشتغال معلولان

جسمی ناشی از بهبودگی و افسردگی نجات می‌دهد.»

### رشد استعدادها و خلاقیت‌ها

امیری گفت: «از تأثیرات مثبت اشتغال افراد دارای معلولیت می‌توان به رشد استعدادها و خلاقیت‌ها در محیط‌های کاری متنوع و ویژگی‌های متفاوت افراد، تغییر نگرش‌ها و ایجاد جامعه‌ای عادلانه‌تر اشاره کرد. اشتغال این افراد به سلامت روانی جامعه و خود فرد کمک می‌کند، عزت نفس آنان را تقویت کرده، فقر را کاهش و تحرک اجتماعی را افزایش می‌دهد.»

او راهکارهای مؤثر در اشتغال معلولان را این گونه برشمرد: «برای تحقق این امر اولسین و مهم‌ترین اقدام علاوه بر فرهنگ‌سازی، مناسب‌سازی محیط به منظور تسهیل تردد و حضور افراد دارای معلولیت در جامعه محسوب می‌شود که باید مورد توجه قرار گیرد. دولت‌ها می‌توانند با ایجاد محیط‌های کاری مناسب و شرایط اجتماعی منطبق با استعدادها و ویژگی‌های افراد دارای معلولیت از مزایای مشارکت آنان به‌خوبی بهره‌برند.»

این مهندس خلاقیت اضافه کرد: «برای دستیابی به اهداف مورد نظر در بسیاری کشورها قوانین و مشوق‌هایی برای حمایت از به کارگیری افراد دارای معلولیت وجود دارد. معافیت‌ها و کمک‌های مالی و برنامه‌های آموزشی به‌منظور ترغیب کارفرمایان برای استخدام معلولان برخی از این مشوق‌هاست.» امیری گفت: «در دهه‌های اخیر برخی دولت‌ها ابتکارات و برنامه‌هایی برای اشتغال افراد دارای معلولیت طرح‌ریزی و اجرا

## جامعه

# نشان می‌دهد که تنها ۱۶۰۰ نفر به دستگاه‌های مختلف راه پیدا کرده‌اند. در این ارتباط برگزاری نخستین آزمون استخدامی اختصاصی افراد دارای معلولیت در روز پنجشنبه ۱۷ خرداد ماه سال ۱۴۰۳ با حضور بیش از ۱۲ هزار داوطلب دارای معلولیت در ۳۱ استان کشور بارقه نوری در دل معلولان روشن کرد.

نشان می‌دهد که تنها ۱۶۰۰ نفر به دستگاه‌های مختلف راه پیدا کرده‌اند. در این ارتباط برگزاری نخستین آزمون استخدامی اختصاصی افراد دارای معلولیت در روز پنجشنبه ۱۷ خرداد ماه سال ۱۴۰۳ با حضور بیش از ۱۲ هزار داوطلب دارای معلولیت در ۳۱ استان کشور بارقه نوری در دل معلولان روشن کرد.

قانون حتی مشخص شده که چه رده مشاغلی در دستگاه‌ها به معلولان تعلق گیرد. اگر بند استخدام معلولان تصریح شده در قانون سالانه اجرا می‌شد، در حال حاضر بسیاری از معلولان کشور استخدام رسمی بودند. در قانون برای بخش خصوصی نیز در صورت جذب معلولان تسهیلات حمایتی در نظر گرفته شده است.»

### عدم تمایل بخش خصوصی به جذب معلولان

این فعال کارگری در ادامه صحبت‌های خود اضافه کرد: «اگر کارفرمایی معلولی را به کار بگیرد سهم حق بیمه ۲۳ درصد کارفرمایی را دولت متقبل می‌شود. سال‌های گذشته به دلیل اینکه برخی دولت‌ها و دستگاه‌های اجرایی در این زمینه پیشقدم نبودند، متأسفانه پیرو رویکرد آن‌ها بخش خصوصی تمایل چندانی به جذب معلولان نشان نداد. زمانی که نهاد دولت به اجرای قوانین متعهد نباشد، بخش خصوصی هم به مرور اصراری بر اجرای آن‌ها ندارد. از طرف دیگر، زمانی که تعهدات دولت در حمایت از کارفرمایانی که معلولان را به کار می‌گیرند دقیق اجرا نشود، این گروه تمایل چندانی به جذب معلولان نخواهند داشت. همچنین میزان بالای آمار بیکاران در کشور می‌تواند مزید بر علت باشد.» چمنی در ارزیابی برگزاری آزمون استخدامی ویژه معلولان در ماه جاری گفت: «گاهی در کشور ما رویدادها و اتفاقاتی رخ می‌دهد و به مرور پس از آن به یونته فراموشی سپرده می‌شود. اعتقادم بر این است هر اقدامی در کشور انجام می‌پذیرد باید تداوم داشته باشد و ارائه گزارش سالانه درخصوص نحوه اجرا و دستاوردهای آن باید مورد توجه جدی قرار گیرد.»

### تأثیر اشتغال بر افراد دارای معلولیت

این فعال کارگری همچنین بیان کرد: «به عنوان فعال کارگری همواره دغدغه عدم امنیت شغلی به‌واسطه قراردادهای موقت را داشسته و دارم. زمانی که یک معلول در مجموعه‌ای جذب می‌شود، حداقل با این اقدام می‌توان روحیه و آمیدی در او ایجاد کرد. اینکه فرد معلول اطمینان خاطر داشته باشد که صاحب شغلی است که می‌تواند براساس درآمد حاصل از آن برای زندگی و آینده خود و خانواده‌اش برنامه‌ریزی کند، اهمیت زیادی دارد.» او در زمینه ضرورت توانبخشی شغلی معلولان تأکید کرد: «در بیشتر کشورهای توسعه‌یافته و پیشرفته مجموعه‌هایی ویژه شناسایی استعدادهای معلولان ساخته، ایجاد و راه‌اندازی می‌شود. مأموریت آن‌ها شناسایی توانایی‌های ذاتی این قشر است. از طرفی برای تقویت و شکوفایی ظرفیت‌ها و به کارگیری در مجموعه‌های دیگر راهکارهایی را پیشنهاد می‌کنند.»

چمنی درنهایت با اشاره به اینکه در کشور ما مجموعه‌های استعدادسنج معلولان وجود ندارد، اضافه کرد: «با آموزش، مهارت‌آموزی و توانمندسازی یک فرد معلول می‌توان این روحیه را در او تزریق کرد؛ روحیه‌ای که به‌واسطه آن باور داشته باشد شایسته‌استخدام در یک جایگاه شغلی مشخص است. در سایه تحقق آن، فرد معلول وارد شده به بازار کار، دیگر احساس پوچی نمی‌کند و با روحیه بالا در جهت توسعه فردی و سازمانی حرکت خواهد کرد.»

# دستاورد ارزشمند اشتغال معلولان

کرده‌اند. در استرالیا برنامه‌های مرتبط با مشوق‌های مالی، خدمات حمایتی و کاربری‌های اختصاصی ارائه شده است. آلمان از سیستم آموزش دوگانه در محل کار و آموزش آکادمیک و تطبیق محل کار برای افراد دارای معلولیت جهت تسهیل دسترسی و افزایش ایمنی بهره‌برده است. ژاپن با برقراری برابری فرصت‌های شغلی و برنامه‌های حمایتی شرایط اشتغال را برای معلولان فراهم کرده و بریتانیا با طرح برنامه معلولیت در کار و تطبیق محل کار موفق بوده است. ایالات متحده آمریکا با برقراری اعتبارات اعتباری و برنامه‌های شغلی، گام‌های حمایتی مهمی

برای اشتغال معلولان برداشته است.»

این فعال آموزشی حوزه معلولان با اشاره به اهداف توسعه پایدار سازمان ملل متحد در مورد برابری عدالت و شمول برای همه افراد توضیح داد: «با ایجاد فرصت‌های شغلی مساوی برای همه می‌توان به جامعه‌ای عادلانه و پایدارتر دست یافت. زمانی که افراد دارای معلولیت در فعالیت‌های اجتماعی مشارکت می‌کنند، حس تعلق خاطر به جامعه افزایش می‌یابد و همدلی و همکاری بین افراد جامعه نیز تقویت می‌شود. این موضوع علاوه بر تحکیم انسجام اجتماعی به رشد اقتصادی کمک می‌کند. افزایش مشارکت، افزایش ایده‌ها و استعدادها را به همراه دارد که به ارتقای خلاقیت و نوآوری می‌انجامد. بنابراین ضروری است که تلاش شود نگرش‌های تبعیض‌آمیز در جامعه از بین برود. همچنین ضمن افزایش کیفیت آموزش و ارائه مهارت‌های لازم، استعدادهای افراد دارای معلولیت پرورش یابد و با بهبود شرایط اشتغال، استقلال آنان تضمین شود.»



atiyeno.ir

### یادداشت



## لزوم برنامه‌ریزی جامع برای الگوی اشتغال توانخواهان



وضعیت اشتغال معلولان جدا از وضعیت اشتغال کشور نیست. زمانی که نرخ بیکاری بالا باشد، این نرخ در میان معلولان نیز از همان فرمول پیروی می‌کند. در حال حاضر نرخ بیکاری معلولان از میانگین بیکاری بیشتر است؛ چراکه تعداد توانخواهان فارغ‌التحصیل از دانشگاه به دلیل رشد مشوق‌های تحصیلی افزایش یافته اما در مقابل، مستمری پرداختی تکا فوی زندگی آن‌ها را نمی‌دهد. بنابراین تعداد بیشتر توانخواهان بیکار هستند. ضمن آنکه کاهش فرصت‌های شغلی در کشور، جامعه معلولان را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهد. با این‌حال مشکل اصلی عدم تدوین الگوی اشتغال برای قشر مذکور و محدودیت حمایت‌هاست.

افراد دارای معلولیت حتی در صورت تحصیلات دانشگاهی نیز در پست‌های خدماتی و کارهای کم‌مهارت استخدام می‌شوند و با مجبور به اشتغال در مشاغل کاذب هستند که مهم‌ترین ویژگی این مشاغل ناپایداری و فصلی‌بودن است. در نتیجه معلولان نمی‌توانند روی این مشاغل به عنوان یک شغل حساب باز کنند. از سوی دیگر، اشتغال در برخی کسب‌و کارهای کاذب به دلیل گستره فعالیت در محیط‌های ناامن، سلامت و امنیت فرد معلول را بسته به نوع ناتوانی‌ای که دارد در معرض خطر قرار می‌دهد. چون این مشاغل فاقد مجوز هستند، احتمال دارد مأموران با آن‌ها برخورد کنند.

مشاغل کاذب چشم‌انداز روشنی ندارند. همانند بسیاری مردم که از سر نچاری و برای کسب درآمد به یک‌سری مشاغل روی می‌آورند، معلولان نیز وارد مشاغل کاذب می‌شوند تا گوشه‌ای از هزینه‌های زندگی خود را تأمین کنند. در نتیجه با همان مشکلاتی مواجه خواهند شد که تمام افراد به علت اشتغال در کارهای کاذب دارند. حتی ممکن است در معرض سوءاستفاده‌های مضاعفی قرار گیرند، مگر اینکه برخی از این مشاغل ساماندهی شوند. در این میان، سهمیه حداقلی سه‌درصدی معلولان برای اشتغال در ادارات دولتی پاسخگو نیست. ضمن آنکه در اجرای آن موانع و مشکلاتی وجود دارد و به‌طور کامل محقق نمی‌شود. در بهترین شرایط تنها سه‌درصد استخدام‌های دولتی به افراد دارای معلولیت اختصاص می‌یابد که در آزمون‌ها و مصاحبه‌های استخدامی پیشین، افراد معلول با این بهانه که صلاحیت فنی ندارند، رد می‌شوند.

عده مشاغل را باید بخش خصوصی ایجاد کند که این بخش با مشکلاتی دست‌به‌گریبان است و اغلب کسب‌و کارها به علت وضعیت نامطلوب اقتصادی به زحمت سرپا مانده‌اند. طبیعتاً در چنین شرایطی زمینه جذب افراد معلول بسیار کاهش می‌یابد.

اگرچه مشوق‌هایی برای کارفرمایان در نظر گرفته شده و در ماده‌های (۱۲) و (۱۳) قانون حمایت از حقوق معلولان اشتغال افراد دارای معلولیت پیش‌بینی شده و به این ترتیب سهم بیمه کارفرمایانی که افراد معلول را به کار می‌گیرند، به مدت پنج سال از طرف دولت پرداخت خواهد شد، با این وجود دولت از پرداخت سهم خود به کارفرمایان سرپا می‌زند و با حق بیمه را به موقع پرداخت نمی‌کند. لذا بخش خصوصی به دلیل عدم تحقق وعده مشوق‌های قانونی تمایلی به جذب افراد معلول ندارد. فعالان این بخش مطمئن نیستند که در صورت به کارگیری معلولان، دولت از آن‌ها حمایت کند. حتی مشخص نیست چند شرکت تعاونی خدماتی یا تولیدی توسط افراد معلول تشکیل شده و دولت از آن‌ها حمایت کرده و یا چند درصد از معلولان در بخش مشاورزی فعالیت می‌کنند. شاید در نگاه اول این‌طور به نظر برسد که معلولان نمی‌توانند در بخش مشاورزی ایفای نقش کنند، درحالی که این‌گونه نیست و ناشنوایان و یا معلولانی با مشکلات کوچک جسمی می‌توانند بدون هیچ محدودیتی در این بخش فعال باشند. افراد توانخواه ویژگی‌هایی دارند که سایر افراد ندارند. براساس منطق و تجربه می‌توان گفت که بعضی مسئولیت‌ها و مشاغل را افراد معلول بهتر ارتباط دارد. به عبارت بهتر یکی از مهم‌ترین مشکلات ما در این زمینه، ضعف مطالعات درباره مشاغلی است که معلولان می‌توانند در آن‌ها ایفای نقش کنند. لذا تهیه اطلس شغلی بسیار ضروری است. البته عده‌ای تصور می‌کنند توانخواهان صرفاً باید در یافت‌کننده حمایت‌های اجتماعی باشند، درحالی که این تصور از پایه و اساس، غلط و غیرمنطقی است و آن‌ها باید در حرفه‌ای مشغول به کار باشند.