



## نگاهی به وضعیت اشتغال و بیکاری افراد دارای معلولیت در ایران و تاثیر آن بر ارتقاء سلامت آن ها

امیر سبحانی

دانش آموخته کارشناسی ارشد رشته حسابداری،

واحد بناب، دانشگاه آزاد اسلامی، بناب، ایران

sobhaniamirs.a@yahoo.com

چکیده

**زمینه و هدف:** به دنبال شناخت وضع موجود و بررسی مسائل اشتغال و بیکاری معلولان می باشد

**روش تحقیق:** روش تحقیق مورد استفاده در این پژوهش ترکیبی از یافته های توصیفی اسنادی و مصاحبه با افراد معلول در خصوص اشتغال و بیکاری است. بدین صورت با استفاده از تکنیک مصاحبه اطلاعاتی درباره چالش ها و فرصتهای اشتغال معلولین از روش نمونه گیری متناسب استفاده شده است.

**یافته ها:** نگرش منفی آحاد مختلف جامعه به گروه های مختلف معلولین است که بیشتر زمینه فرهنگی داشته و به جای تاکید بر توانمندی و نقاط قوت معلولین و پرورش استعدادها بیشتر به نقاط ضعف آنان توجه می گردد ب طوری که مسئولین در سطح کشور در برنامه ریزی های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کمتر به مسائل و مشکلات این قشر از جامعه توجه داشته اند کارفرمایان بخش خصوصی با توجه به نگرش منفی معلولین دارند کمتر به کارآیی آنان توجه کرده و اگر هم کاری به این قشر واگذار گردد از روی ترحم و دلسوزی می باشد. قشرهای مختلف مردم جامعه حتی طبقات تحصیل کرده از



توانمندی های بالقوه و بالفعل معلولین آگاهی نداشته و آنان را افرادی ناتوان می پندارند که قادر به کار نبوده و بیشتر نیاز به کمک های مادی و حمایت مستمر دارند.

**واژگان کلیدی:** اشتغال، بیکاری، ارتقاء سلامت، معلولیت

## مقدمه

موضوع اشتغال و دستیابی افراد به شغل مورد نظر از اساسی ترین نیازهای جامعه محسوب میشود بیکاری به عنوان یک پدیده مخرب، اجتماعی اقتصادی و فرهنگی مطرح بوده و رفع آن همواره از جمله دغدغه های برنامه ریزان بوده است. اشتغال و بیکاری از جمله موضوعات مهم اقتصادی هر کشوری، است به گونه ای که افزایش اشتغال و کاهش بیکاری به عنوان یکی از شاخص های توسعه یافتگی جوامع تلقی می شود. بیکاری را گاهی علاوه بر اینکه یک پدیده اقتصادی می دانند یکی از معضلات اجتماعی نیز قلمداد می کنند از آن رو فرد بیکار چون خود را سبب هیچ فایده و و انگیزه ای نمی داند دارای انرژی برای تخریب و کنش های غیر معقول در جامعه می باشد.

در جهان بینی اسلامی به فعلیت رسیدن نیازهای جسمی و عقلی و رشد و شکوفایی استعدادهای فطری و درونی شخصیت انسانی بسته به کار و تلاش و فعالیت اوست؛ به طوری که فرد تنها با تمسک به کار و تلاش قادر خواهد بود ضمن ارتقای سطح تکامل فردی و معنوی خویش در تعالی بخشی زندگی اجتماعی خود نقش موثر و سازنده ای را ایفا می کند فرایند پذیرش فرد در جامعه نیز معمولاً بر محور شغل او گردش می کند همچنین جایگاه و منزلتی که فرد در جامعه به دست می آورد هم مستقیماً در رابطه با نقش شغلی اوست به علاوه میزان اعتماد به نفس فرد در بسیاری از موارد در رابطه با میزان موفقیت او در شغل و چگونگی مناسبت شغل با سایر ویژگیهای او برقرار می گردد.

بیکاری به عنوان فقدان یا نقصان فرصت های شغلی مناسب و کافی برای جمعیت جویای کار و عدم توازن بین عرضه و تقاضای نیروی کار و تبعات ناشی از آن یکی از معضلات اساسی کشور به شمار می آید بی شک مساله بیکاری در کشور ما متأثر از خیل عظیم جوانانی است که در چند سال اخیر به عنوان جویندگان شغل به بازار کار کشور وارد شده اند و همچنین افزایش نسبت زنان دانش آموخته با مدرک دانشگاهی و قرار گرفتن آنها در صف بیکاران در جستجوی کار که منتج به ایجاد تقاضای



وسیع در بازار کار شده است مطالعات انجام شده در مورد جوانان شاغل نشان میدهد که کار برای آنها جنبه هویت دارد و آنها اضطراب و ناآرامی خاصی از دوران بیکاری دارند.

امروزه یکی از دغدغه های اصلی کشور حل معضل بیکاری است که بر دلایل ساختاری از جمله افزایش عرضه نیروی کار، کمبود سرمایه داری مهاجرت روستاییان افزایش فارغ التحصیلان دانشگاهی جوانی جمعیت و ... بازار کار کشور با عدم توازن مواجه شده است انفجار جمعیت و ظهور آنها به عنوان عرضه نیروی کار در طی دو دهه اخیر سبب شده تا میزان عرضه نیروی کار از فرصت های شغلی به نحو چشمگیری پیشی گرفته و معضل بیکاری با شتاب بالا گسترش یابد و سبب اتلاف منابع انسانی و رنج و فقر کثیری از جمعیت کشور شود توسلی.

در سالهای اخیر شاهد افزایش رو به رشد تعداد معلولان در سراسر جهان بوده ایم افراد مختلف به دلایل متعددی به معلولیت های جدی دچار می شوند به طوری که معلولان حدود ۱۰ تا ۱۵ درصد از جمعیت کل جهان را تشکیل می دهند. نتایج پژوهش های صورت گرفته نیز بیانگر آن است که معلولان در کشورهای مختلف و در مقایسه با سایر افراد جامعه امکانات اولیه زندگی مانند بهداشت، مسکن آموزش و شغل مناسب ندارند. وجود این تبعیض ها آثار زیان باری بر زندگی فردی و اجتماعی معلولان دارد و اصلی ترین چالش زندگی آنهاست این مسائل نه تنها بر معلولان بلکه بر خانواده ها و دوستان نزدیک آنان و تقریباً همه افراد جامعه تاثیر می گذارد همچنین فرصت برای کار از مهمترین عوامل تاثیرگذار بر کیفیت زندگی افراد دچار معلولیت جسمی است.

## بیان مسئله

در ماده هفت قانون جامع حمایت از حقوق معلولین آمده است دولت موظف است جهت ایجاد فرصتهای شغلی برای افراد معلول تسهیلات ذیل را فراهم نماید:

اختصاص حداقل سه درصد از مجوزهای استخدامی رسمی پیمانی کارگری دستگاههای دولتی و عمومی اعم از وزارتخانه ها سازمانها مؤسسات شرکتهای و نهادهای عمومی و انقلابی و دیگر دستگاههایی که از بودجه عمومی کشور استفاده می نمایند به افراد معلول واجد شرایط اختصاص دهند با این تفاسیر آموزش حرفه ای اثربخش و متناسب با بازار کار ساماندهی هدایت و بازاریابی و فروش تولیدات جامعه هدف ضرورت اجرایی و تحقیق را دارد.



در حقیقت مسئله بارز موقعیت نامساعد افراد معلول در بازار کار است؛ به طوری که میزان بیکاری آنها بسیار بیشتر از افراد عادی است. تأثیر بیکاری در تمامی سنین و تمامی شرایط در افراد معلول مشهود و نمایان است و بسیاری از معلولین به دلیل ارج نهادن بر مهارت هایشان از سوی کارفرمایان با فرصتهای شغلی کمتری روبرو می شوند خیلی از افراد تصور درستی از یک فرد معلول ندارند و فکر کنند معلول کسی است که روی ویلچر می نشیند و قادر به انجام هیچ کاری نیست ولی حضور معلولان در عرصه های مختلف و انجام کارهایی که گاه افراد غیر معلول نیز قادر به انجام آن نیستند خلاف این ادعا را ثابت می کند. لذا هدف از این پژوهش بررسی وضعیت اشتغال و بیکاری معلولین می باشد.

## پیشینه تحقیق

مداح (۱۳۹۰) در تحقیقی به بررسی بیکاری و بزهکاری در ایران پرداخته است وی در این نوشتار بر پایه شواهد تجربی و نظری از رابطه بین بیکاری و بزهکاری یک مدل اقتصاد سنجی جرم به دست داده شده و با بهره گیری از اطلاعات تفاضل اول متغیرهای مدل در سالهای ۱۳۷۶ و ۱۳۸۵ برآورد شده است. نتایج این برآورد نشان دهد که یکی از عوامل اثر گذار بر افزایش بزهکاری گسترش بیکاری است به طوری که با افزایش یک درصدی نرخ بیکاری در سالهای ۷۶ و ۸۵ با کمابیش ۶/۸ درصد بالا رفته است.

شناخت

صیدایی و همکاران (۱۳۹۰) در مقاله ای تحت عنوان بررسی وضعیت اشتغال و بیکاری در ایران طی سالهای ۱۳۳۵ تا ۱۳۸۹ به دنبال شناخت و ارزیابی وضع موجود بیکاری و اشتغال زایی از سال ۱۳۳۵ تا ۱۳۸۹ بوده و همچنین به بررسی میزان اشتغال در بخش های سه گانه اقتصادی پرداخته اند. نتایج این تحقیق نشان میدهد که با وجود کاهش محسوس در نرخ بیکاری برخی استانها نرخ بیکاری در کشور (۶/۱۴)، رقم بالایی را نسبت به کشورهای توسعه یافته دارد و دلیل آن هم رشد روز افزون جمعیت و افزایش عرضه نیروی کار و همچنین پایین بوده ظرفیت های تولیدی می باشد.

موسایی و گرشابی فخر (۱۳۸۹) در تحقیق خود با عنوان بررسی رابطه بین بیکاری و قاچاق مواد مخدر در ایران با استفاده از روش تحلیل توصیفی و با استفاده از آمار و اطلاعات موجود و بر اساس برآورد مدلهای رگرسیونی بر روش PIS رابطه بین نرخ بیکاری و قاچاق مواد مخدر را تبیین می کند.

آدرس دبیرخانه همایش: آذربایجانشرقی، مراغه، بلوار شهید درخشی، مجتمع اداری و آموزشی

دانشگاه آزاد اسلامی مراغه، ساختمان اداری اندیشه شهید سلیمانی، طبقه دوم

تلفن تماس: ۰۴۱۳۷۲۵۵۸۳ - ۰۴۱۳۷۲۵۲۵۰۶-۹ داخلی ۳۳۶ و ۳۳۳



یافته ها نشانگر رابطه ای مثبت بین نرخ بیکاری و قاچاق مواد مخدر و رابطه ای منفی بین درآمد ماهانه خانوار و نرخ طلاق با قاچاق مواد مخدر است.

**عیسی زاده و همکاران (۱۳۸۵)** تحقیقی را تحت عنوان بررسی ارتباط بیکاری و طلاق در ایران طی دوره ۱۳۸۵ - ۱۳۴۵ انجام داده اند آن با اشاره به ۴ رویکرد استرس، روانشناختی، هزینه، طلاق، شایستگی فردی و رویکرد تلفیقی ارتباط بین طلاق و بیکاری را بررسی کند. با استفاده از داده های مربوط به، طلاق بیکاری طی یک دوره ۴۰ ساله از سال ۱۳۳۴ تا سال ۱۳۸۵ برای ایران و با استفاده از ابزار Eviews ارتباط بین این دو در این دوره از طریق تحلیل سری های زمانی آزمون شده است. نتایج نشان می دهد که ارتباط بین طلاق و بیکاری برای کوتاه مدت غیر معنادار ولی برای یک دوره بلند مدت معنادار است و این موافق با رویکرد استرس روانشناختی است که بر اثر تأخیری بیکاری بر طلاق تأکید می کند.

**کیانمهر (۱۳۸۵)** در تحقیقی تحت عنوان بررسی آثار بیکاری با تأکید بر آسیب های اجتماعی به این موضوع اشاره می کند که بیکاری نه تنها یک پدیده اقتصادی است بلکه یکی از معضلات اجتماعی نیز قلمداد می شود از آن رو که فرد، بیکار چون خود را سبب هیچ فایده و انگیزه ای نمی داند دارای انرژی برای تخریب و اکنش های غیر معقول در جامعه می باشد همچنین نتایج نشان می دهد که خیل عظیم بیکاران در کشورهای جهان سوم نتیجه رشد نامتوازن بخشهای مختلف اقتصادی اجتماعی در این کشورهاست اما نمی توان این پدیده را فقط مختص کشورهای توسعه نیافته و قشرهای خاصی دانست؛ چون بیکاری در کشورهای توسعه یافته و در میان قشرهای مختلف اجتماعی وجود دارد.

**باقری (۱۳۸۵)** در تحقیق خود تحت عنوان اشتغال زنان در ایران بررسی عوامل اجتماعی اقتصادی تأثیرگذار به بررسی مهمترین عوامل موثر بر اشتغال زنان می پردازد که این عوامل در قالب دو دسته عمده، اجتماعی اقتصادی مورد توجه قرار گرفته است. در بخش عوامل اجتماعی تحصیلات زنان و اشتغال، مردان رابطه معناداری با میزان اشتغال زنان برقرار نموده است. در بخش عوامل اقتصادی نیز بین گسترش صنایع و به خصوص صنایع دستی و اشتغال زنان ارتباط معناداری وجود دارد نتایج همچنین نشان می دهد که بیشتر زنان بیکار، مجرد و باسواد اند و همچنین به گروه سنی ۱۵-۲۴ سال تعلق دارند.

ماده ۲۷ کنوانسیون جهانی حقوق افراد دارای معلولیت دولت های عضو موظفند حق افراد دارای معلولیت برای کار کردن را مساوی با سایر افراد به رسمیت بشناسند و این حق شامل برخورداری از



فرصت تامین زندگی با کار آزادانه در بازار کار انتخاب شده و محیط کاری است که یکپارچه و قابل دسترس برای افراد دارای معلولیت است.

**بکر (۲۰۰۷)** گزارش داد که ۵۸ درصد مردان دارای معلولیت و ۸۰ درصد زنان دارای معلولیت به دلیل پایین بودن عزت نفس در ایشان و همچنین نگرش های منفی مردم عادی و کارفرمایان و همچنین سطح تحصیلات پایین آنها از یافتن شغلی درآمدزا محرومند.

**جونز (۲۰۰۶)** در بررسی خود تحت عنوان در اشتغال معلولین تبعیض وجود دارد؟ بیان می کند که مشکلات بالقوه ای به واسطه چشم پوشی از اثرات مشاهده ناپذیر بهره وری در تجزیه و تحلیل یافته ها به وجود آمده است جدا سازی و سنجش اثر تبعیض بر اشتغال معلولین به طور قطع به مفروضه هایی وابسته است که در اثر معلولیت بر بهره وری به وجود می آید اگر در بهره وری مشاهده ناپذیر بین کارهای محدود به گروه های معلول و غیر معلول تفاوتی وجود نداشته باشد از طریق ریشه کن کردن تبعیض فرصت های اشتغال را برای کارهایی که به معلولین محدود می شود از ۳۳ درصد به ۳۷ درصد برای هر دو گروه مردان و زنان بطور ملاحظه پذیر افزایش خواهد داد بنابراین سیاست ها و برنامه ها باید بر افزایش بهره وری معلولین در محیط های کار معطوف باشد.

**چای و همکاران (۲۰۰۴)** در مطالعه خود در زمینه توسعه سیستم کدگذاری سلسله مراتبی و اطلاعات پایه برای کاریابی کارگران معلول توانستند برای مشاوران حرفه ای و کارفرمایان اطلاعاتی مناسب ارائه دهند سیستم کدگذاری تکنیک های کاریابی در شش گروه عمده به شرح ذیل تقسیم شد؛ تکالیف شغلی تحلیل شغلی و ارزیابی حرفه ای راهنمای کار و آموزش اصلاحات محیطی دسترسی به تسهیلات و محیط فیزیکی و اجتماعی اصلاح تجهیزات و اصلاحات مربوط به کامپیوتر

**آرتور اریلی (۲۰۰۳)** در مقاله ای منتشر شده از سوی سازمان بین المللی کار در سال ۲۰۰۳ می نویسد مردان دارای معلولیت تقریباً دو برابر زنان دارای معلولیت دارای شغل هستند. در این میان وقتی زن دارای معلولیت وارد شغلی میشود در بیشتر مواقع از حقوق و مزایای نابرابر، دسترسی نابرابر به بازآموزی حقوق و منابع اعتباری داشته و عمدتاً با تبعیض شغلی مواجه بوده و به ندرت در تصمیم گیری های اقتصادی مشارکت داده می شوند.

**(معطوفی، ۱۳۸۹)**. پژوهش های انجام شده در زمینه خشنودی شغلی کارکنان آموزشی معلول و غیر معلول مدارس استثنایی در کانادا نشان میدهد که ۸۰ درصد کارکنان نابینا کار دلخواه و رضایت بخش دارند و ۹۴ درصد از کار خود احساس غرور می کنند و به طور کلی ۸۵ درصد از آنها از مشارکت



خود در کار رضایت دارند و فرم ملی آمریکا بیانگر آن است که ۷۱ درصد از نابینایان از مشارکت کاری خود رضایت دارند. این تحقیق به مدت یکسال در کانادا و بر دو میلیون نابینای شاغل بررسی شده است.

## مبانی نظری

### تعریف اشتغال

در مورد اشتغال تعاریف متعددی ارائه شده و از دیدگاههای مختلف اجتماعی، سیاسی و مدیریتی به این موضوع نگریسته شده است؛ **قلیپور (۱۳۸۰)** اشتغال را در یک جمله به معنی عوامل تولید یا ظرفیت های موجود می داند در تعریفی دیگر از اشتغال کامل و ناقص صحبت میشود که اشتغال کامل به معنای احراز اشتغال اقتصادی توسط تمامی افراد فعال است و زمانی تحقق می پذیرد که تمامی افراد واجد شرایط کار مفروض به داشتن فعالیت باشند؛ و اشتغال ناقص به معنی استفاده نارسا از ظرفیت کار است که این نوع اشتغال هم از فزونی نیروی انسانی کشاورزی نسبت به زمین وقوع کار و هم از نارسایی تجهیزات اساسی که موجبات افزایش کار را فراهم میکند منبعت میشوند. سفیری (۱۳۷۳) مرکز آمار ایران در نظام آمارگیری خود مشاغل را اینگونه تعریف کرده است که همه افراد ده ساله بیشتر که حداقل ۸ ساعت در هفته کار کرده است شاغل محسوب می شود.

### تعریف بیکاری

از بیکاری نیز تعاریف متعددی شده است؛ در یک تعریف بیکاری در شرایطی محقق می شود که جمعیت فعال عملاً فعالیت اقتصادی نداشته باشد به تعبیر دیگر زمانی که عرضه نیروی انسانی بیشتر از تقاضای آن باشد پدیده بیکاری رخ می دهد. در تعریفی دیگر بیکاری را وقفه غیرارادی و طولانی مدت کار به طوری که امکان به دست آوردن شغل جدید میسر، نباشد دانسته اند. **(سام آرام ۱۳۸۲)** مرکز آمار ایران در نظام آمارگیری خود بیکار را اینگونه تعریف کرده است بیکار به تمام افراد ۱۰ ساله و بیشتر اطلاق میشود که فاقد کار باشند اشتغال مزدبگیری یا خود اشتغالی نباشند آماده برای کار باشند و جویای کار، باشند همچنین افرادی که به دلیل آغاز به کار در آینده و یا انتظار بازگشت به شغل قبلی جویای کار نبوده ولی فاقد کار و آماده برای کار باشند نیز، بیکار محسوب



میشوند. مرکز آمار ایران مفهوم بیکاری به معنای سنتی، آن با مساله نیروی کار ارتباط دارد و افراد بیکار به عنوان گروهی از افراد شناخته می شوند که در جستجوی کار می باشند. علل و عوامل موثر بر بیکاری در یک بررسی کلی با توجه به پیشینه تحقیقات انجام شده در زمینه بیکاری علل و عوامل ریشه ای بحران بیکاری از نظر ذیل قابل تاویل می نماید

الف) روال صنعتی شدن و حرکت کردن از روستاها به شهرها صنعتی شدن و رواج اقتصاد پولی که از هم پاشیدگی جامعه های قدیم روستایی را به دنبال داشت یکی از عوامل رشد سریع جمعیت بود و سهم خود را از هم پاشیدگی نظام سنتی را سرعت بخشید.

با رشد جمعیت سیل مهاجرت های بزرگ از سوی روستاها به شهرها ادامه خواهد یافت مهاجرت از مناطق روستایی، نیز موجب تثبیت وضع اقتصادی این روستاها نشده است نرخ رشد جمعیت روستاها همچون گذشته همچنان بالاست و هر روز مشکلی بر مشکلات افزوده می گردد. نیروهای جوان و فعال مهاجرت می کنند و آنها که می مانند نیروی کافی ندارند تا کشاورزی در روستا را رونق دهند از سوی دیگر مناطق شهری بزرگ هم برای پذیرش توده های نیروی روستایی روز به روز با مشکل بیشتری روبرو می شود و در نتیجه افزایش بی رویه بیکاران شهری را در پی خواهد داشت و همچنین در شهرها امکانات اشتغال برای روستاییان وجود ندارد و امید دستیابی این افراد به سطح زندگی مورد انتظار نیز روز به روز کمتر می شود.

ب: رشد جمعیت سریع جمعیت در کشورهای در حال توسعه سبب گسترش ابعاد بیکاری آشکار و پنهان خواهد بود. همراه رشد جمعیت نسبت افراد قادر و مایل به کار به کل جمعیت افزایش خواهد یافت اما به علت فقدان منابع، مکمل توسعه مشاغل جدید محدود نتیجه این عمل آن است که همراه با رشد جمعیت، کار بیکاری پنهان و آشکار افزایش می یابد.

پ: ناتوانی بخش های دولتی در جذب فارغ التحصیلان دانشگاهی بر اساس آمار و اطلاعات موجود کشورها در طول سالیان گذشته هرگز توان جذب نیروهای تحصیل کرده را نداشته و همان تعداد نیروی کار جذب بازار کار شده اند اکثرا در شغلی نامتناسب با رشته خود به فعالیت مشغول اند که این امر تا حدی ناشی از رشد بی برنامه پذیرش دانشجو در رشته های مختلف تحصیلی بدون توجه به نیاز بازار کار کشور می باشد که به نوبه خود در افزایش نرخ بیکاری عاملی موثر به شمار می رود.

ت: پایین بودن نرخ سرمایه گذاری و عدم تناسب توزیع امکانات در مناطق مختلف کشور در کشورهای جهان سوم دولت ها از جهت منابع مالی محدودیت زیادی دارند ناگزیرند که امکانات مالی





خود را تنها در شهرها صرف کنند و چون شهر و روستا نمی توانند هماهنگ رشد یابند جمعیت از روستاهای عقب مانده به مراکز شهری سرازیر می شود. در واقع عدم تعادل در زمینه فرصت های اقتصادی بین بخشهای روستایی و نیز برخی از شهرهای کوچک از یک سو و شهرهای بزرگ با امکانات بیشتر از سوی دیگر سبب گسترش مهاجرت به شهرهای بزرگ شده است. از آنجا که بخش تولیدی قادر به جذب نیروی کار مهاجر روستایی، نیستند لذا نیروی کار جذب بخشهای غیر مولد و عمدتاً واسطه گری گردیده اند.

ت: وجود بیکاری پنهان در تعریف بیکاری پنهان گفته اند که بیکاری پنهان شامل افراد فعال و ظاهراً مشاغلی است که نقش عمده ای در تولید یا پیشرفت کار ندارد و یا حذف آنها خللی عمده بر گردونه کار وارد نمی آید در مواردی چند نیروی انسانی زائد در بازار کار را بیکاری پنهان می خوانند چرا که این پدیده موجبات عرضه نیروی کار فراوان را فراهم می سازد و از طرفی کارگرانی که مزد کافی دریافت نمی دارند، به کاهش تولید دست می زنند و در نتیجه نیروی کار به طور کامل مورد استفاده قرار نمی گیرد.

ج) انتخاب تکنیک های سرمایه بر به جای کاربر امروزه با گسترش صنایع سازمان های تولیدی و اجبار اقتصادی در تولیدات انبوه کارفرمایان تغییر نیروی کار از کاربر به سرمایه بر معضلی به نام بیکاری به وجود آورده گریبان گیر کشورهای صنعتی و غیر صنعتی شده است. در بازار نیروی کار از دست دادن مشاغل از طریق جایگزینی نیروی ماشین و تکنیک های انجام کار بیکاری تکنولوژیکی لقب گرفته است به جای کارگر ماشین و به جای نیروی مکانیکی و یا الکترونیکی استفاده می شود.

## تعریف معلولیت

در حال حاضر دستیابی به تعریفی روشن و خلاصه از معلولیت میسر نیست لغت معلولیت به معنای از دست دادن یا محدودیت فرصت های شرکت در زندگی اجتماعی در سطحی مساوی با دیگران است و لغت کم توانی به معنای گروهی از محدودیت های عملکردی مختلف است که در هر جمعیت و کشوری در جهان روی می دهد افراد ممکن است با نقایص عملکرد فیزیکی، روانی، حسی یا وضعیت های طبی یا بیماری ذهنی دچار ناتوانی شوند این اختلالات و وضعیت ها یا بیماری ها ممکن است دائمی یا موقت باشند. افراد معلول نیز آن دسته از افرادی هستند که دارای نقایص طولانی مدت، فیزیکی ذهنی یا حسی می باشند و در تعامل با موانع مختلف ممکن است از نظر مشارکت کامل و

آدرس دبیرخانه همایش: آذربایجان شرقی، مراغه، بلوار شهید درخشانی، مجتمع اداری و آموزشی

دانشگاه آزاد اسلامی مراغه، ساختمان اداری اندیشه شهید سلیمانی، طبقه دوم

تلفن تماس: ۰۴۱۳۷۲۵۵۸۸۲ - ۰۴۱۳۷۲۵۲۵۰۶ داخلی ۳۳۶ و ۳۳۳



موثر بر اساس اصول مساوی با دیگران دچار تأخیر شوند. در ساده ترین، تعریف معلولیت را ایجاد اختلال در رابطه بین فرد و محیط دانسته اند یعنی وقتی معلول با موانع فرهنگی اجتماعی یا فیزیکی روبرو می شود چه بسا بیشترین چیزی که رخ می نماید نبود یا محدودیت فرصتها در راه مشارکت زندگی اجتماعی در سطحی همانند دیگران است. این ناتوانی ها به دلایل زیادی چون در حین کار تصادفات رانندگی یا موتور سواری خشونت جنگ فقر و یا علل مادرزادی بر می گردد.

سایر تعاریف معلولیت در زیر آورده می شود:

شرح تعریف	سازمان و مرجع
«معلولیت يك نقص براي شخص بوده و ناشي از يك اختلال ،با نوعي ناتواني مي باشد که در انجام يك نقش وعمل عادي (وابسته ومرتب با سن ،جنس وعوامل اجتماعي وفرهنگي) براي آن شخص محدوديت ايجاد کرده يا از آن جلوگیری بعمل مي آورد.»	تعريف سازمان بهداشت جهاني
«معلولیت عبارتست از فقدان یا کاهش فرصت ها برای سهیم شدن در زندگی اجتماعی ، در سطحی برابر با دیگران.»	مجمع عمومی سازمان ملل متحد
«معلول شخصی که در نتیجه ی آسیب جسمانی یا عقلانی بطور قابل ملاحظه اي امیدش براي پیدا کردن و حفظ کار مناسب کاهش یافته باشد.»	توصیه نامه شماره ي ۹۹کنفرانس بین المللی کار
«معلول شخصی است که به تشخیص کمیسیون پزشکی سازمان بهزیستی بر اثر ضایعه جسمی، ذهنی، روانی یا توأم؛ اختلال مستمر و قابل توجهی در سلامت وکارایی عمومی وي ايجاد گردد، به طوري که موجب کاهش استقلال فرد در زمینه های اجتماعی واقتصادی شود.»	در ایران: تبصره ماده "۱" قانون جامع حمایت از حقوق معلولین

## انواع معلولیت

آدرس دبیرخانه همایش: آذربایجانشرقی، مراغه، بلوار شهید درخشسی، مجتمع اداری و آموزشی

دانشگاه آزاد اسلامی مراغه ، ساختمان اداری اندیشه شهید سلیمانی ، طبقه دوم

تلفن تماس: ۰۴۱۳۷۲۵۵۸۸۳ - ۰۴۱۳۷۲۵۵۰۶ - داخلی ۳۳۶ و ۳۳۳



معلول جسمی و حرکتی دچار فقدان فلج و یا ضعف در دستها یا پاها و یا هر دو اندامها گردد. معلول عقب مانده ذهنی نقص مغزی موجب ناتوانی فرد در انجام اموری می گردد که سایرین قادر به انجام آن هستند.

معلول حسی شامل معلولین نابینا و ناشنوا می باشد که دچار فقدان یا نقص در بینایی و یا شنوایی می باشند و قادر به رفع نیازهای ارتباطی نمی باشند.

بیمار روانی مزمن درست عمل نکردن مغز موجب اختلال در قوه قضاوت فرد می گردد به نحوی که شخصیت و وضعیت خلقی فرد گاه غیر قابل کنترل می گردد.

توانبخشی حرفه ای بر اساس تعریف سازمان بین المللی، کار توانبخشی حرفه ای فرآیندی از خدمات مستمر و هماهنگ توان بخشی است که در ابعاد ارزشیابی و راهنمایی حرفه ای آموزش حرفه ای کاریابی و اشتغال در جهت قادر سازی فرد معلول برای دستیابی و ابقا در شغل مناسب ارایه می شود بی تردید هدف از تمام تلاش های توان بخشی این است که افراد ناتوان با استفاده از امکانات بتوانند در جامعه جذب شوند و بعنوان عضوی مستقل و مفید در جریان طبیعی زندگی و کار قرار گیرند توانبخشی حرفه ای در چهار مرحله انجام می شود؛ ارزشیابی و راهنمایی حرفه ای آموزش حرفه ای کاریابی و اشتغال و پیگیری.

توانمندی حرفه ای به معنای اطلاع و آگاهی از راهنمایی حرفه ای و مشاوره شغلی افراد کم توان یا معلول؛ در عین حال به معنای آشنایی با روش ها فنون و ابزار شناسایی و ارزیابی و علایق افراد کم توان یا معلول عوامل موثر بر آموزش های حرفه ای و اشتغال معلولین آشنایی با انواع معلولیت ها و شناسایی ویژگی های خاص در معلولین برای احراز مشاغل مختلف آگاهی از انواع اشتغال معلولین آشنایی با مراکز فنی حرفه ای معلولین آگاهی از مقابله نامه ها و توصیه نامه های مرتبط با توانبخشی حرفه ای و اشتغال معلولین و بالاخره آشنایی با مشاغل خانگی و کار از راه دور و متناسب با توانمندی های معلولین و توانایی ارائه طرح های اشتغالزا برای آنهاست.

توان بخشی شغلی جزئی از روند مستمر و هماهنگ توان بخشی است که از طریق راهنمایی و آموزش شغلی، معلول را برای شناخت خدمات شغلی و اشتغال در شغل مناسب یاری می دهد در واقع مجموعه اقداماتی است که به استخدام جذب و نگهداری معلول در شغل مناسب می انجامد و بدان وسیله معلول میتواند از امکانات و توانایی های خود به بهترین نحو استفاده کند به عبارتی مجموعه خدمات



تخصصی پزشکی روانشناسی آموزشی و اجتماعی است که برای رشد دادن امکانات توان جو از طریق ایجاد آمادگی جسمانی- روانی، راهنمایی و آموزش شغلی کاریابی و به کارگیری و پیگیری ضمن اشتغال اعمال می شود.

طبق تبصره های ۱، ۲، ۳ ماده ۹۱۱ قانون کار جمهوری اسلامی ایران مراکز خدمات اشتغال در مراکز استانها موظف به ایجاد دفتری تحت عنوان دفتر برنامه ریزی و حمایت از اشتغال معلولان خواهند بود و کلیه مؤسسات مذکور در این ماده موظف به همکاری با دفاتر مزبور می باشند

. دولت موظف است تا در ایجاد شرکتهای تعاونی تولیدی، کشاورزی صنعتی و توزیعی معلولان را از طریق اعطاء وامهای قرض الحسنه دراز مدت و آموزش های لازم و برقراری تسهیلات انجام کار و حمایت از تولید یا خدمات آنان مورد حمایت قرار داده و نسبت به رفع موانع معماری در کلیه مراکز موضوع این ماده و تبصره ها که معلولان در آنها حضور می یابند اقدام نماید.

وزارت کار و امور اجتماعی مکلف است تا آیین نامه های لازم را برای برقراری تسهیلات رفاهی مورد نیاز معلولان شاغل در مراکز انجام کار با نظرخواهی از جامعه معلولان ایران و سازمان بهزیستی کشور تهیه و به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی برساند.

بنابراین بسیاری از افراد معلول برای رسیدن به اهداف، شغلی تحصیلی و زندگی مستقل نیازمند توان بخشی شغلی هستند و در این راستا مشاوران توان بخشی شغلی فرایند توان بخشی را برای آنان تسهیل کنند و به رشد قابلیت های شخصی آنها کمک می کنند.

## روش تحقیق

روش تحقیق مورد استفاده در این پژوهش ترکیبی از یافته های توصیفی اسنادی و مصاحبه با افراد معلول در خصوص اشتغال و بیکاری است. بدین صورت با استفاده از تکنیک، مصاحبه اطلاعاتی درباره چالش ها و فرصتهای اشتغال معلولین از روش نمونه گیری متناسب استفاده شده است.

## یافته ها



نگرش منفی آحاد مختلف جامعه به گروه های مختلف معلولین است که بیشتر زمینه فرهنگی داشته و به جای تاکید بر توانمندی و نقاط قوت معلولین و پرورش استعدادها بیشتر به نقاط ضعف آنان توجه می گردد ب طوری که مسئولین در سطح کشور در برنامه ریزی های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کمتر به مسائل و مشکلات این قشر از جامعه توجه داشته اند کار فرمایان بخش خصوصی با توجه به نگرش منفی معلولین دارند کمتر به کار آیی آنان توجه کرده و اگر هم کاری به این قشر واگذار گردد از روی ترحم و دلسوزی می باشد. قشر های مختلف مردم جامعه حتی طبقات تحصیل کرده از توانمندی های بالقوه و بالفعل معلولین آگاهی نداشته و آنان را افرادی ناتوان می پندارند که قادر به کار نبوده و بیشتر نیاز به کمک های مادی و حمایت مستمر دارند.

از نظر اشتغال مهمترین و اساسی ترین عامل در زندگی معلولین خودکفایی و استقلال فردی آنان است زیرا تمام هزینه هایی که در فرآیند توان بخشی انجام می گیرد در نهایت در برنامه توان بخشی حرفه ای خلاصه شده به طوری که معلول را قادر می سازد در فعالیت های اقتصادی و اجتماعی جامعه مشارکت داشته باشد. متأسفانه اغلب افراد ناتوان نمیتوانند سهم کاملی در مشاغل داشته باشند یا شغل هایی که توانایی انجامش را دارند به دست آورند آنها همچنین امکان آموزش و ارتقاء شغلی را از دست می دهند باید توجه داشت که افراد معلول مهارت و توانایی هایی را دارند که همانند افراد غیر ناتوان است و می توانند همانند سایر کارگران بدون نیاز کمک مخصوصی مؤثر واقع شوند. برخی دیگر از معلولین می توانند اگر کمک مناسبی به آنها شود به اندازه فرد عادی سودمند و مفید باشند بنابراین عدم توجه به توان و نیروی کار

این افراد نه تنها صحیح نیست بلکه جامعه را از توانایی های بالقوه آنان محروم می کند مسئله اشتغال افراد ناتوان به طور کلی احتیاج به کار مناسب و قائل شدن حق کار برای معلولین دارد.

نیازهای معلولان در زمینه اشتغال از نظر کیفی همانند افراد عادی است و باید همچون آنان از امکانات متعدد جامعه بهره مند شوند و پس از گذراندن مراحل ضروری شغل مناسب شان را انتخاب کنند و به انجام آن مشغول شوند.

برای توان بخشی شغلی مراحل راهنمایی شغلی معلولان عبارت است از گزینش، آموزش به کارگماری و اشتغال اولویت و ترتیب تقدم این سه مرحله کار که در کار یابی و به کارگماری مطرح می شوند غیر قابل تغییر است.



۱- گزینش برای توان بخشی شغلی در این مرحله معلول باید اولاً اطلاعات دقیق از ویژگی های خود در زمینه جسمانی، ذهنی و روانی به دست آورد، ثانیاً با خصوصیات و شرایط احراز مشاغلی که توان انجام آنها را دارد آشنا شود ثالثاً آگاهی کافی از نیازهای شغلی حال و آینده جامعه به دست آورد در این مرحله باید ارزیابی پیش حرفه ای از معلول به عمل آید و توانایی ها و محدودیت ها استعدادهای و رغبت های شغلی، مهارتها سرعت کار و حافظه با دقت و به طور واقع بینانه مورد شناسایی و بررسی قرار گیرند.

۲- آموزش توان بخشی شغلی پس از مشخص شدن ویژگی های فرد برای احراز شغل معین بر اساس معیارها و ملاک های خاص، مرحله دوم یعنی آموزش شغلی معلول آغاز می شود، آموزش پلی بین گزینش و اشتغال است و در هیچ شغلی قابل حذف نیست. طول دوره آموزش و محتوای آن با توجه به سادگی یا پیچیدگی مشاغل متفاوت است هر چه محتوای دوره آموزش به آنچه مقرر است در آینده انجام گیرد شباهت بیشتری داشته باشد احتمال موفقیت و رضایت شغلی معلول بیشتر خواهد بود در آموزش شغلی، معلولان، علاوه بر یاد دادن مهارت های شغلی که برای افزایش توان کاری انجام می گیرد باید نحوه ایجاد سازگاری با دیگران در محیط کار و بهبود روابط بین فردی آموزش داده شود.

۳- به کارگیری و پیگیری برای توان بخشی شغلی پس از طی موفقیت آمیز دوره آموزش شغلی فرد می تواند وارد بازار کار شود و عملاً اشتغال را آغاز کند چنانچه مراحل گزینش و آموزش به طور درست و مناسب انجام گرفته باشند احتمال ادامه اشتغال موفقیت آمیز و سازنده و خلاق بسیار افزایش می یابد تحقیقات متعددی در این رابطه نیز کیفیت زندگی بهتر و سلامت شخصی معلول را نشان داده اند.

### ویژگی های دموگرافیک شرکت کنندگان در پژوهش

مصاحبه های این پژوهش در بهار سال ۱۳۹۷ انجام گرفت و در طی آن با ۲۰ نفر از افراد معلول شامل معلولین جسمی - حرکتی، شنوایی، بینایی کر و لالها و ... که یا بیکار هستند و یا دوره ای از بیکاری را گذرانده اند و هم اکنون صاحب یک شغل هستند، صورت گرفته است. دامنه سنی مشارکت کنندگان در زمان انجام مصاحبه بین ۲۰ - ۴۵ سال بوده است که شرح آن در جدول ۱ آمده است:



جدول ۱: ویژگی های دموگرافیک شرکت کنندگان در پژوهش

ردیف	نام	سن	جنسیت	وضعیت شغلی	نوع معلولیت
۱	مصاحبه شونده ۱	۲۸	زن	کارمند بانک	ضعف حرکتی یک پا
۲	مصاحبه شونده ۲	۴۲	مرد	راننده	ضعف حرکتی در دو پا
۳	مصاحبه شونده ۳	۳۲	زن	بیکار، مستمری بگیر	ضعف حرکتی دو پا
۴	مصاحبه شونده ۴	۲۸	مرد	اپراتور	ضعف حرکتی یک پا و یک دست
۵	مصاحبه شونده ۵	۲۴	زن	محصل - دانشجو	ضعف در تکلم
۶	مصاحبه شونده ۶	۲۰	زن	بیکار - خانه دار	کر و لال
۷	مصاحبه شونده ۷	۲۶	زن	منشی اداره (شرکت خصوصی)	ضعف حرکتی در یک پا
۸	مصاحبه شونده ۸	۲۶	مرد	کفاحش	ضعف حرکتی در دو پا
۹	مصاحبه شونده ۹	۴۲	مرد	مهندس کامپیوتر	ضعف حرکتی در یک پا
۱۰	مصاحبه شونده ۱۰	۳۱	مرد	کارگر ساختمانی	ناشنوا و کم شنوا
۱۱	مصاحبه شونده ۱۱	۳۷	مرد	بنگاه معاملاتی	ضعف حرکتی در یک پا

۱۲	مصاحبه شونده ۱۲	۴۵	مرد	کارگر ساختمانی	کر و لال
۱۳	مصاحبه شونده ۱۳	۲۹	مرد	بازاری	ضعف در بینایی
۱۴	مصاحبه شونده ۱۴	۳۵	مرد	آزاد	ضعف حرکتی در یک پا
۱۵	مصاحبه شونده ۱۵	۳۳	زن	خانه دار	کم توانی ذهنی خفیف
۱۶	مصاحبه شونده ۱۶	۴۳	مرد	مغازه دار	قطع یک پا و ضعف بینایی خفیف
۱۷	مصاحبه شونده ۱۷	۲۱	زن	دانشجو	کوتاهی قد و ضعف حرکتی در یک پا
۱۸	مصاحبه شونده ۱۸	۴۴	مرد	لوازم و تحریر فروشی	کر و لال
۱۹	مصاحبه شونده ۱۹	۳۶	زن	کارمند	ضعف حرکتی در پاها
۲۰	مصاحبه شونده ۲۰	۳۱	زن	مغازه دار	ضعف شنوایی



آنچه که در مصاحبه های انجام شده توسط محققین مشاهده شد این است که افراد معلول از دید خود عواملی را به عنوان فرصت و یا چالش در راه بیکاری یا اشتغال خود و یا دیگران مطرح کرده اند در این بین برخی از کثرت و تاکید بیشتری برخوردار است و آنها را می توان در بسیاری از گزاره های مصاحبه شوندگان مشاهده نمود که برخی از آنها را در زیر می آوریم

محدودیت های جسمانی ذهنی و مشکلات روانی ناشی از معلولیت پس از انجام دادن فرایند توانبخشی در ابعاد مختلف پزشکی اجتماعی و حرفه ای و بازتوانی افراد معلول چنین به نظر می رسد که ایجاد اشتغال علاوه بر منبعی برای تامین معیشت این افراد می تواند به عنوان کار درمانی مطرح شود و اشتغال به کار تا حد زیادی از آلام و رنج های آنها بکاهد و کیفیت زندگی آنها را بهبود بخشد. از سویی نیز وجود منبع درآمد خود به عنوان نقطه امیدی برای آینده تلقی شده و این امر می تواند انگیزه افراد معلول را برای ادامه زندگی تقویت کند. لیکن عواملی در محیط پیرامون افراد معلول هست که از طریق فقدان یا حضورشان عملکردشان را محدود نموده و باعث بروز ناتوانی می شوند. این عوامل شامل محیط فیزیکی غیر قابل دسترس فقدان فناوری کمکی مناسب و نگرش های منفی افراد به ،ناتوانی همچنین خدمات، نظام ها و خط مشی هایی که وجود ندارند یا مانع از مشارکت همه افراد با شرایط سلامتی در همه زمینه های زندگی می شوند هستند.

برخی از مهمترین موانع نگرشی، اقتصادی، قانونی حقوقی زیرساختی آموزشی و ... از دید معلولین بدین صورت است؛ عدم شناخت کافی افراد کارفرمایان و صاحبان حرف از توانمندی ها و قابلیت های افراد دارای معلولیت جسمی حرکتی و اعتماد نکردن به آنها، اعتماد به نفس پایین خود معلولین و عدم خودباوری به توانمندی هایشان نگرش منفی و بی اعتمادی افراد به توانمندی های معلولین، احساس ترحم و دلسوزی از طرف عموم مردم نسبت به معلولین نامناسب بودن زیر ساخت های شهری در جامعه مورد مطالعه برای معلولین، القای ذهنیت از کار افتادگی کلی یا دائمی توسط پزشکان کم رنگ بودن قانون سه درصدی استخدامی جهت حذف افراد دارای معلولیت یا عدم اجرای دقیق آن عدم اجرای کامل قانون جامع حمایت از حقوق افراد دارای معلولیت نامناسب بودن قوانین تامین اجتماعی در خصوص حمایت از آنان عدم وجود بانک اطلاعاتی مناسب و نداشتن آمار جامع و دقیق در خصوص این افراد عدم تمایل مراکز آموزشی در خصوص تلفیق افراد معلول با دیگران، عدم وجود مربیان ماهر و کار آزموده در خصوص آموزش فنی و حرفه ای به ،معلولین شرایط نامناسب مالی خانواده آنها، هزینه های بالای ایاب و ذهاب از منزل تا محل کار و بالعکس و عدم درک افراد دارای معلولیت از





طرف عموم و ناتوانی مردم در خصوص برقراری ارتباط مناسب با آنها می تواند مانع مهمی برای بازگشت این افراد به زندگی عادی و اشتغال به شمار می رود.

آدرس دبیرخانه همایش: آذربایجانشرقی، مراغه، بلوار شهید درخشسی، مجتمع اداری و آموزشی

دانشگاه آزاد اسلامی مراغه، ساختمان اداری اندیشه شهید سلیمانی، طبقه دوم

تلفن تماس: ۰۴۱۳۷۲۵۵۸۸۳ - ۰۴۱۳۷۲۵۲۵۰۶-۹ داخلی ۳۳۶ و ۳۳۳

<https://hamayesh.maragheh.iau.ir/salamat1402>



**جدول ۲ مفاهیم، مقولات عمده و مقوله محوری هسته استخراج شده از یافته های پژوهش**

مقوله هسته	مقولات عمده	مفاهیم	مفاهیم اولیه
انتقال سازگارانده مسیر شغلی	اثربخشی از معلولیت	شدت معلولیت	محدودیت در تجارب شغلی، محدودیت در توان انجام فعالیتهای شغلی، محدودیت در انجام فعالیتهای روزمره، احساس درد و ضعف
		ادراک از معلولیت	پیش بینی محدودیت در فعالیتهای شغلی، انتظار شکست، سازگاری با معلولیت، نگرش به قضاوت دیگران
	ظرفیتهای تصمیم گیری مسیر شغلی	خودآگاهی	آگاهی از نیازها و ارزشها، آگاهی از تجارب عاطفی، آگاهی از تواناییها و اهداف
		خودکارآمدی	انتظار نتیجه مثبت از انجام فعالیت، پیش بینی موفقیت در انجام فعالیتها
		تجارب مسیر شغلی	تجربه فعالیت هدفمند شغلی، سیر تجارب شغلی مرتبط، تجربه
		شبکه حمایتی	دریافت حمایت از همسالان، صرف زمان با همسالان، مشورت دهی و مشورت گیری
		اطلاعات مسیر شغلی	آشنایی با مشاغل، ارتباط با مشاغل، شناخت ویژگیهای مشاغل، شناخت الزامات مشاغل، مدارک تحصیلی مرتبط با مشاغل
		شیوه مقابله با استرس	توجه به منبع استرس، آگاهی از نحوه واکنش خود به استرس، نحوه واکنش به استرس
		طرح ریزی شغلی	تعیین اهداف تحصیلی شغلی، برنامه ریزی تحصیلی - شغلی
		مهارت تصمیم گیری	پذیرش محدودیت در انتخاب، توجه به گزینه های پیش رو، کنترل تنش ناشی از تصمیم گیری، توانایی محاسبه سود و زیان گزینه ها، توانایی ترجیح گزینه و اولویت بندی
واکنش خانواده به معلولیت	رفتار حمایتی خانواده در قبال معلولیت، توجه به جنبه های ناتوانی یا توانایی فرد معلول، تنظیم قواعد و ساختار خانواده با وضع فرد معلول، کمک به تعاملات فرد ناتوان		

از آنجا که افراد معلول انتخاب های محدودتری دارند پس داشتن برنامه و هدف خیلی مهم تر از شناسایی فرصت هایی برای آنان است. تصمیم گیری به منظور انتخاب میسر شغلی افراد ناتوان به



انتظار ایشان از نتیجه فعالیت و باورشان به توانایی خود بستگی دارد زیرا باور افراد نقش بسزایی در جهت گیری آنها داشته و دارد فنونی همچون، مصاحبه زندگی، نامه خط سیر زندگی و ... همه به دنبال کشف یا انسجام تجارب شغلی هستند. متخصصان شغلی اغلب تجارب مراجعان را در ۵ حوزه مورد توجه قرار می دهند تجارب کاری، خاص تجارب تحصیلی و آموزشی ویژه تجارب و ترجیحات اوقات فراغت مشاغل دوست داشتنی در گذشته و شناخت های خاص. لذا تجارب شغلی نقش تعیین کننده ای در ادراک و احساس افراد به فعالیت های شغلی یا مشاغل دارد.

نگهداری و حفظ حرفه برای افراد معلول، تحت تاثیر پیچیدگی های شغلی آنها مانند پذیرش توسط همکاران و مراجعه کنندگان مانند مشتری ها نقل و انتقال آنها به محل کار و اطمینان و ایمنی در محیط کار قرار می گیرد مسائل مربوط به نگرش های موجود در جامعه نیز حائز اهمیت است که در این میان نگرش کارفرمایان به عنوان یک عامل اصلی سد راه اشتغال افراد با معلولیت تلقی می شود بطوری که در تحقیق **کرچنر و همکاران (۱۹۹۸)** که بر روی سه گروه از افراد معلول شغال، بیکار علاقمند به اشتغال و بیکار فاقد علاقه به اشتغال صورت گرفته بود هر سه گروه یکی از عوامل اصلی سد راه اشتغال را نگرش منفی کارفرمایان ذکر نموده که این نتیجه در مطالعات **کرودن (۱۹۹۸)** **کرودن و مک بروم (۱۹۹۹)**، **ولف و اسپانگین (۲۰۰۲)**، **کلی (۲۰۰۳)** و **کرودن و همکاران (۲۰۰۵)** نیز مشاهده شد.

## بحث و نتیجه گیری

بیکاری به یکی از مسائل و مشکلات عمده در کشور تبدیل شده است وجود بیکاری بالا از یک طرف بخش وسیعی از نیروی کار فعال جامعه را می توانست در فعالیت های مختلف بکار گرفته شوند و رشد تولید ملی و شکوفایی را به بار آورد به هدر رفته و از طرفی دیگر فقر، فساد توزیع ناعادلانه درآمد، طلاق قاچاق مواد مخدر نامنی و دامن گیر جامعه می شود ایجاد اشتغال یکی از مهمترین ابزارهای کاهش بیکاری، فقر و نابرابری است؛ بنابراین افزایش فرصت های شغلی در مناطقی که بیشتر از بیکاری و فقر رنج می برند از اهمیت مضاعفی برخوردار است. نتایج مطالعات مختلف صورت گرفته نشان می دهند که چالش های اشتغال و بیکاری نه تنها یکی از مهمترین مسائل اجتماعی کشور به شمار می آید بلکه می توان آن را مهمترین چالش اجتماعی چند دهه آینده به حساب آورد وجود بیکاری در سطح نسبتاً وسیع از جمله ویژگی های بارز اغلب کشورهای در



حال توسعه است که عواملی چون انفجار جمعیت ناتوانی بخش های دولتی در جذب نیروی کار استفاده از روش های تولیدی سرمایه بر به جای، کاربرد کمبود سرمایه انعطاف پذیر بودن ساختار تولید و وجود بیکاری پنهان پایین بودن بهره وری نیروی کار، تعیین دستمزدها بدون توجه به بازدهی نیروی کار و عدم توجه به صنعت توریسم باعث تشدید بیکاری در کشورهای در حال توسعه از جمله کشور ما گردیده که به عنوان مهمترین مسائل اشتغال و بیکاری در ایران به حساب می آیند

با توجه به تفاوت های ویژه ای که در معلولیت ها مشاهده می شود ایجاد اشتغال برای هر گروه شرایط ویژه ای را طلب می نماید و بدیهی است یکی از مهم ترین شرایط مورد نیاز برای اشتغال ایجاد امکانات و فضاهای مناسب شهری و اجتماعی است که در این رابطه سخن بسیار گفته شده است از جمله تامین وسائط نقلیه مناسب تامین مسیرهای عبور و مرور مناسب

پس از ایجاد امکانات ذکر شده تامین شغل های مرتبط با هر نوع از معلولیت ها از درجه اهمیت برخوردار است. در این میان مشاوران شغلی اساساً نقش خود را کمک به آنها برای کند و کاو و اکتشافات در اهداف و آرمانها وسعت دادن به ایده ها و نظریات به چهارچوب در آوردن انتخاب ها و افزایش برنامه هایشان برای آینده می دانند آنها منبعی از اطلاعات درباره فرصت ها و امکانات هستند و با وجود این باز هم افراد را به جستجو و کاوش درباره اطلاعات شغلی مورد نیاز خود ترغیب می کنند افزایش خودآگاهی دانش استفاده از فرصت ها و مهارت های تصمیم گیری همگی از تاثیرات اثبات شده است.

## منابع و ماخذ

1. ارگاس فوروندا اسکار (۱۳۸۰) علوم اجتماعی و مشکل بیکاری جوانان در جهان ترجمه سازمان ملی جوانان، تهران، نشر روناس.
2. اکبری پور، صفدر (۱۳۸۳) نگاهی به وضعیت اشتغال و بیکاری فارغ التحصیلان دانشگاهی ماهنامه کار و جامعه،
3. اهری، بابایی مهدی (۱۳۷۲) در ترجمه برنامه اقدام جهانی برای معلولین
4. باقری شهلا (۱۳۸۵) اشتغال زنان در: ایران بررسی عوامل اجتماعی - اقتصادی تاثیر گذار فصلنامه بانوان



5. توسلی محمود (۱۳۸۵) کارکرد اقتصاد بازار در حل بیکاری در ایران مجله تحقیقات اقتصادی، شماره ۷.
6. حسینیان سیمین و طباطبایی شهناز (۱۳۸۸) اثر بخشی آموزش های ضمن خدمت دبیران و مربیان بر خشنودی شغلی و توانمندی حرفه ای، آنها فصلنامه اندیشه های نوین تربیتی دوره ۵، شماره ۱ دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه الزهرا (س)
7. ربانی، رسول (۱۳۸۴) جامعه شناسی کار و مشاغل دیدگاه ها و نظریه ها چاپ اول، اصفهان، دانشگاه اصفهان.
8. سیدی. رامین (۱۳۸۴) شناسایی عوامل موثر فعالیت شرکت های کوچک و متوسط مبتنی بر فناوری در حوزه خدمات معلولین مطالعه موردی مدیریت شهری مجله توسعه اجتماعی، ایران سال پنجم، شماره چهارم.
9. سام، آرام عزت الله (۱۳۸۲) نقش عوامل اجتماعی در بیکاری جوانان کار و جامعه، شماره ۵۱
10. سفیری، خدیجه (۱۳۷۳) اشتغال زنان و، توسعه فصلنامه دانش مدیریت
11. شجاعی، ستاره همتی، علمدارلو قربان (۱۳۸۸) موانع اشتغال افراد با آسیب بینایی
- 12 شفیع آبادی، عبدالله (۱۳۸۱) راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه ای نظریه ها و مفاهیم انتخاب شغل، تهران، انتشارات رشد.

13. Amiri MM. Disability Employment [Internet]. Social work, Family Counselling, and Addiction. 2010. Available from: <http://behzist.persianblog.ir/post/19/> [33] Barbotte E, Guillemin F, Neurkasen and Lord handicap Group. World Health Organization. Bulletin of world Health organization 2001; 79(11): 1047-55.

14. Becker D, Whitley R, Bailey E, Drake R. Long-Term Employment Trajectories among Participants with Severe Mental Illness in Supported Employment. Psychiatric Services. 2007;58(7):922-8.

15. Chi, C. F & et al, (2004). The Development of a Hierarchical Coding Scheme and Database of Job Accommodation for Disabled Workers, International Journal of Industrial Ergonomics, 33 (pp. 429-447. ( Helander, E. (1996). preyvdic and dignity. UNDP. New York

آدرس دبیرخانه همایش: آذربایجان شرقی، مراغه، بلوار شهید درخشسی، مجتمع اداری و آموزشی

دانشگاه آزاد اسلامی مراغه، ساختمان اداری اندیشه شهید سلیمانی، طبقه دوم

تلفن تماس: ۰۴۱۳۷۲۵۵۸۸۳ - ۰۴۱۳۷۲۵۲۵۰۶ داخلی ۳۳۶ و ۳۳۳



16.Hwang, S.K., & Roulstone, A. (2015). "Enterprising? Disabled? The status and potential for disabled people's microenterprise in South Korea". *Disability & Society*, 30(1): 114- 129.

## A Look at the Employment and Unemployment Status of People with Disabilities in Iran and its Impact on Improving Their Health

Amir Sobhani

Graduated M.A in Accounting, Bonab Branch  
Islamic Azad University, Bonab, Iran

sobhaniamirs.a@yahoo.com

### Abstract

**Background and Purpose:** It seeks to understand the current situation and examine the employment and unemployment issues of the disabled

**Research Methodology:** The research method used in this research is a combination of documentary descriptive findings and interviews with disabled people regarding employment and unemployment. In this

آدرس دبیرخانه همایش: آذربایجانشرقی، مراغه، بلوار شهید درخشسی، مجتمع اداری و آموزشی

دانشگاه آزاد اسلامی مراغه، ساختمان اداری اندیشه شهید سلیمانی، طبقه دوم

تلفن تماس: ۰۴۱۳۷۲۵۵۸۸۳ - ۰۴۱۳۷۲۵۲۵۰۶ داخلی ۳۳۶ و ۳۳۳



way, by using the technique of informational interviews about the challenges and opportunities of employment of disabled people, proportional sampling method has been used.

**Findings:** The negative attitude of different members of the society towards different groups of disabled people is mostly based on culture and instead of emphasizing the capabilities and strengths of disabled people and developing talents, more attention is paid to their weaknesses so that the officials at the national level in economic planning, Social and cultural have paid less attention to the issues and problems of this segment of the society. Due to the negative attitude of the disabled, the private sector employers pay less attention to their efficiency, and if any work is assigned to this segment, it is out of pity and compassion. Different strata of people in the society, even the educated classes, are not aware of the potential and actual capabilities of disabled people and consider them as disabled people who are not able to work and need more material assistance and continuous support.

**Keywords:** Employment, Unemployment, Health promotion Disability