



توانبخشی شغلی معلولان

پدیدآورده (ها) : محمودیان دهکردی، آرزو؛ باغبان، ایران
اقتصاد :: کار و جامعه :: شهریور و مهر 1386 - شماره 87 و 88
از 35 تا 43

آدرس ثابت : <http://www.noormags.ir/view/fa/articlepage/265710>

دانلود شده توسط : عمومی user2314
تاریخ دانلود : 02/04/1395

مرکز تحقیقات کامپیوتری علوم اسلامی (نور) جهت ارائه مجلات عرضه شده در پایگاه، مجوز لازم را از صاحبان مجلات، دریافت نموده است، بر این اساس همه حقوق مادی برآمده از ورود اطلاعات مقالات، مجلات و تألیفات موجود در پایگاه، متعلق به "مرکز نور" می باشد. بنابر این، هرگونه نشر و عرضه مقالات در قالب نوشتار و تصویر به صورت کاغذی و مانند آن، یا به صورت دیجیتالی که حاصل و بر گرفته از این پایگاه باشد، نیازمند کسب مجوز لازم، از صاحبان مجلات و مرکز تحقیقات کامپیوتری علوم اسلامی (نور) می باشد و تخلف از آن موجب پیگرد قانونی است. به منظور کسب اطلاعات بیشتر به صفحه [قوانین و مقررات](#) استفاده از پایگاه مجلات تخصصی نور مراجعه فرمائید.



پایگاه مجلات تخصصی نور

www.noormags.ir

توانبخشی شغلی معلولان

آرزو محمودیان دهکردی^۱ دکتر ایران باغبان^۲

چکیده

بر اساس آمارهای جهانی تقریباً ۱۰ درصد جمعیت هر کشور را معلولان تشکیل می‌دهند. به عبارت دیگر از هر ۱۰ نفر ساکنان یک کشور یک نفر به نحوی نیاز به کمک دارد. معلول کسی است که به علت ضایعه‌ای ارثی یا اکتسابی نتواند از عهده کاری برآید که سایر افراد همسن او با معلومات و تجربیات مساوی انجام می‌دهند. آنها نیازهای مختلفی دارند که باید به موقع تشخیص داده و برآورده شوند. یکی از نیازهای اساسی آنها، اشتغال است. پذیرفتن این اصل که انتخاب آزادانه شغل، کارکردن در شرایط مطلوب و مناسب، امنیت در برابر بیکاری، حق مسلم هر انسانی است، ضرورت توجه و تأکید بر آموزش و اشتغال معلولان را بیش از پیش مورد تأیید قرار می‌دهد. که در ماده ۱۱۹ قانون کار جمهوری اسلامی ایران نیز به این امر اشاره شده است.

توانبخشی، مجموعه‌ای از خدمات و اقدامات پزشکی، آموزشی، حرفه‌آموزی و اجتماعی است، که برای بازتوانی جسمی، روانی، ذهنی، و اجتماعی و حرفه معلولان و ارتقای سطح کارآیی آنها تا بالاترین حد ممکن برای دستیابی معلول به یک زندگی مستقل در جامعه عرضه می‌شود. توانبخشی شغلی جزئی از روند مستمر و هماهنگ توانبخشی است که از طریق راهنمایی و آموزش شغلی، معلول را برای شناخت خدمات شغلی و اشتغال در شغل مناسب یاری می‌دهد.

معلولان نیز مانند افراد عادی باید پس از گذراندن مراحل لازم، شغل مناسب خود را انتخاب کنند و به انجام آن مشغول شوند. مراحل راهنمایی شغلی معلولان عبارت است از گزینش، آموزش، به کارگیری و اشتغال که توسط تیم توانبخشی شغلی که همکاری و مشارکت گروهی از افراد با تخصص‌های متعدد را می‌طلبد، صورت می‌گیرد. روش‌های متعددی برای اشتغال معلولان مورد عمل قرار می‌گیرد که عبارتند از: خوداشتغالی، شرکت‌های تعاونی، اشتغال حمایت‌شده، اشتغال در منزل و توانبخشی شغلی جامعه‌نگر.

تحقیقات مختلف سودمندی توانبخشی شغلی معلولان را از لحاظ اقتصادی، اجتماعی و... نشان داده‌اند. **واژه‌های کلیدی:**

معلولان، توانبخشی، توانبخشی شغلی

مقدمه

برای گذراندن یک زندگی عادی به یاری سازمان‌ها و مؤسسات ذی‌ربط جامعه نیاز دارند. کار کردن و اشتغال برای معلولان اهمیت خاصی دارد، زیرا علاوه بر تأمین نیازهای مالی، منافع پنهانی نیز برای آنان در بر دارد مانند هویت و منزلت اجتماعی،

معلولیت با آغاز زندگی انسان همزمان است و با رشد صنعت و ماشینی‌شدن انجام کارها و وقوع جنگ، تعداد معلولان در حال افزایش است. امروزه تعداد قابل توجهی از جمعیت جهان به نوعی معلولند و

۲- استادیار و عضو هیئت علمی دانشگاه اصفهان

۱- دانشجوی کارشناسی ارشد مشاوره شغلی

بر اساس آمارهای جهانی تقریباً ۱۰ درصد جمعیت هر کشور را معلولان تشکیل می‌دهند

و سرویس استخدام، تشکیل می‌شود. کمیسیون مسئول تحقیق در صلاحیت کاری و مزاجی کلیه افراد بوده و در صورتی که مقتضیات ایجاب کند برای تغییر شغل بعضی افراد اقدام کرده، از هر گونه کمک درمانی، روانی یا اجتماعی به کارگران معلول فروگذار نخواهد کرد.

در انگلستان، با توجه به طرح سهمیه موضوعه که امکانات شغلی بسیار ناچیزی برای معلولان فراهم می‌کند دولت به عناوین مختلف کارفرمایان را به جذب معلولان تشویق می‌کند. تدابیر ویژه‌ای در زمینه کمک به هزینه‌های مربوط به انطباق مسائل مذکور یا وسائل مورد لزوم برای معلولان انجام گرفته است. براساس همین تدابیر به کارفرمایانی که بتوانند «شغل آزمایشی» در اختیار معلولان قرار دهند کمک مالی داده می‌شود. خود معلولان نیز می‌توانند ترتیبی برای استفاده از کمک‌های مالی اتخاذ کنند تا هزینه‌های ناشی از معلولیت خود را تأمین کنند و یا به تأسیس حرفه یا

احساس ارزشمند بودن، روابط و حمایت اجتماعی، افزایش امید به زندگی، مسئولیت‌پذیری و کاهش نگرانی و اندوه و...

در کشورهای مختلف کوشش‌های بسیاری در مورد حفظ و ایجاد مشاغل برای معلولان صورت گرفته است از جمله: در کشور سوئد نظام هیئت بازسازی که در بخش دولتی و خصوصی تأسیس شده است. وظیفه این هیئت این است که در ایجاد جوی مثبت نسبت به کارگرانی که از قدیم‌الایام به لحاظ کاری معلولیت داشته‌اند، کوشیده، و به خصوص پیشنهادهای ارائه دهند تا طوری عمل شود که نسبت به افراد ذکرشده سختگیری نشود؛ به طوری که بتوانند سرکار خود باقی بمانند یا این که در همان مؤسسه به کار مناسبتری گمارده شوند. اعضای هیئت بازسازی می‌توانند بین سه تا هفت نفر - شامل نمایندگان مؤسسه، اتحادیه صنفی، سرویس استخدام و خود کارگران معلول باشند.

مشابه طرح فوق در کشور نروژ عمل شده و به نام «توانبخشی حرفه‌ای در حال استقرار» مشهور شده است. در این طرح نوعی قرارداد بین یک مؤسسه و سرویس استخدام به وجود می‌آید و یک کمیسیون توانبخشی مرکب از نمایندگان مدیریت، خدمات کارکنانی و پزشکی، اتحادیه‌های صنفی محلی، مؤسسه

مراجعات کامپیوتر علوم اسلامی



توانبخشی مجموعه‌ای از خدمات و اقدامات پزشکی، آموزشی، حرفه‌آموزی و اجتماعی است که برای بازتوانی جسمی، روانی، ذهنی، اجتماعی و حرفه‌ای معلولان و ارتقای سطح کارآیی آنها تا بالاترین حد ممکن برای دستیابی معلول به یک زندگی مستقل در جامعه عرضه می‌شود.

توانبخشی شغلی جزئی از روند مستمر و هماهنگ توانبخشی است که از طریق راهنمایی و آموزش شغلی، معلول را برای شناخت خدمات شغلی و اشتغال در شغل مناسب یاری می‌دهد.

توانبخشی شغلی مجموعه اقداماتی است که به استخدام، جذب و نگهداری معلول در شغل مناسب می‌انجامد و بدان وسیله معلول می‌تواند از امکانات و توان‌های خود به بهترین نحو استفاده کند. به عبارت دیگر توانبخشی شغلی مجموعه خدمات تخصصی پزشکی، روانشناسی، آموزشی و اجتماعی است که برای رشد دادن امکانات توان‌جو از طریق ایجاد آمادگی جسمانی-روانی، راهنمایی و آموزش شغلی، کاریابی و به کارگیری و پی‌گیری ضمن اشتغال اعمال می‌شود.

طبق تبصره‌های ۱، ۲، ۳ ماده ۱۱۹ قانون کار جمهوری اسلامی ایران:

- مراکز خدمات اشتغال در مراکز استان‌ها موظف به ایجاد دفتری تحت عنوان دفتر برنامه‌ریزی و حمایت از اشتغال معلولان خواهند بود و کلیه مؤسسات مذکور در این ماده موظف به همکاری با دفاتر مزبور می‌باشند.
- دولت موظف است تا در ایجاد شرکت‌های تعاونی (تولیدی، کشاورزی، صنعتی و توزیعی)، معلولان را از طریق اعطای وام‌های قرض‌الحسنه درازمدت و آموزش‌های 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 تبصره‌ها که معلولان در آنها حضور می‌یابند، اقدام نماید.

- وزارت کار و امور اجتماعی مکلف است تا آیین‌نامه‌های 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

مؤسسه‌ای اقدام کنند.

در ایالات متحده آمریکا، به کارگران معلول توجه خاصی مبذول می‌شود تا بر اساس «لایحه آموزش و استخدام فراگیر» از آموزش و استخدام تحت پوشش کمک‌های مالی دولت برخوردار شوند. دولت مرکزی و دولت‌های ایالتی که از بودجه لایحه مذکور استفاده می‌کنند باید برنامه‌هایی عملی برای آموزش، کاریابی و ترقی معلولان طرح‌ریزی کنند.

در ایران سازمان بهزیستی کشور، کار رسیدگی به معلولان غیرجنگی را به عهده دارد و بنیاد مستضعفان و جانبازان انقلاب اسلامی وظیفه رسیدگی و حمایت از معلولان جنگی و خانواده‌های آنان (ایثارگران) را دارد. قوانین و مقررات معلولان پراکنده است و در قانون کار، قانون تأمین اجتماعی، قانون بهزیستی، قانون استخدام کشوری، قانون استخدام ایثارگران و آیین‌نامه‌های اجرایی به صورت متفرق و پراکنده و بر اساس موضوع خاص به مسئله جانبازان یا معلولان اشاره شده است.

توانبخشی شغلی جزئی از روند مستمر هماهنگ توانبخشی است که از طریق راهنمایی و آموزش شغلی، معلول را برای شناخت خدمات شغلی و اشتغال در شغل مناسب یاری می‌دهد

معلول و معلولیت

طبق آخرین تعریف علمی که توسط سازمان جهانی بهداشت در سال ۱۹۸۱ در مورد معلولیت ارائه شده، معلولیت را «ایجاد اختلال در رابطه بین خود و محیط» تعریف کرده است.

به بیان دیگر، معلولیت عبارتست از: مجموعه‌ای از عوامل جسمی، ذهنی، اجتماعی یا ترکیبی از آنها، که به نحوی در زندگی شخص اثر سوء بر جای گذارده و مانع ادامه زندگی وی به صورت طبیعی می‌شود. چنین فردی اصطلاحاً معلول نامیده شده و غالباً به دلیل عدم امکان زندگی مستقل از نظر شخصی و اجتماعی نیازمند توانبخشی است.

توانبخشی شغلی

دوره آموزش شغلی، فرد می‌تواند 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 موفقیت‌آمیز و سازنده و خلاق بسیار افزایش می‌یابد. تحقیقات متعددی در این رابطه نیز کیفیت زندگی بهتر و سلامت شخصی معلول را نشان داده‌اند.

در صورت عدم رضایت فرد در ضمن اشتغال، از طریق مشاوره شغلی باید به رفع مشکلات او اقدام شود. لذا تأسیس مراکز مشاوره شغلی در کارگاه‌ها و محیط‌های شغلی ضرورت دارد.

تیم توانبخشی شغلی

توانبخشی شغلی معلولان فعالیتی است که همکاری و مشارکت گروهی از افراد با تخصص‌های متعدد را می‌طلبد. اعضای گروه توانبخشی شغلی عبارتند از: مدیر مرکز، مشاور شغلی، روانشناس، پزشک، مددکار اجتماعی، مسئول کارگماری، کاردرمانگر، مدیر کارگاه و مربی کارگاه. هر یک از اعضای گروه براساس تخصص خود فعالیت‌هایی را انجام می‌دهند.

۱. مدیر مرکز: سرپرستی گروه توانبخشی شغلی بر عهده مدیر مرکز است. وظایف مدیر مرکز عبارتند از: هماهنگی کلیه فعالیت‌های روزمره مرکز، اعمال مدیریت برای تقویت روحیه همکاری بین اعضای گروه، ملاقات با توان‌جویان و بررسی مشکلات آنان، برنامه‌ریزی برای افزایش کارآیی مرکز و تلاش برای حل مشکلات ایجادشده.

۲. مشاور شغلی: یکی از نقش‌های مشاور شغلی در توانبخشی معلولان آن است که با شناساندن مشاغل مختلف و آگاهی دادن از خصوصیات شخصی و دادن اطلاعات درباره نیازهای شغلی جامعه، معلول را در انتخاب شغلی مناسب یاری دهد. وظایف مهم مشاور شغلی عبارتند از:

الف. تهیه و اجرای برنامه‌هایی برای آگاهی دادن جامعه از توان‌های معلولان. برای نیل به این مقصد باید همکاری جدی رسانه‌های جمعی و نهادها و اصناف جلب شود و از طریق برپایی نمایشگاه‌های مختلف و برگزاری سمینارهای علمی، مردم با عملکردها و توانمندی‌های معلولان آشنا شوند؛

ب. همکاری جدی و صمیمی با مراکز آموزش ضمن‌خدمت شغلی معلولان برای بهره‌گیری بهینه از

توانبخشی شغلی هستند و در این راستا مشاوران توانبخشی شغلی فرایند توانبخشی را برای آنان تسهیل می‌کنند و به رشد قابلیت‌های شخصی آنها کمک می‌کنند.

مراحل راهنمایی شغلی معلولان

نیازهای معلولان در زمینه اشتغال از نظر کیفی همانند افراد عادی است و باید همچون آنان از امکانات متعدد جامعه بهره‌مند شوند و پس از گذراندن مراحل ضروری، شغل مناسبشان را انتخاب کنند و به انجام آن مشغول شوند. مراحل راهنمایی شغلی معلولان عبارت است از: گزینش، آموزش، به کارگماری و اشتغال. اولویت و ترتیب تقدم این سه مرحله که در کارایی و به کارگماری مطرح می‌شوند، غیر قابل تغییر است.

۱. گزینش: در این مرحله، معلول باید اولاً اطلاعات دقیق از ویژگی‌های 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 پیش‌حرفه‌ای از معلول به عمل آید و توانایی‌ها و محدودیت‌ها، استعدادها و رغبت‌های شغلی، مهارت‌ها، سرعت کار و حافظه با دقت و به طور واقع‌بینانه مورد شناسایی و بررسی قرار گیرند.

۲. آموزش: پس از مشخص شدن ویژگی‌های فرد برای احراز شغل معین بر اساس معیارها و ملاک‌های خاص، مرحله دوم یعنی آموزش شغلی معلول آغاز می‌شود. 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. هرچه محتوای دوره آموزش به آنچه که 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 مهارت‌های شغلی که برای افزایش توان کاری انجام می‌گیرد باید نحوه ایجاد سازگاری با دیگران در محیط کار و بهبود روابط بین‌فردی آموزش داده شود.

تحقیقات متعددی نشان داده‌اند که با آموزش مهارت‌های شغلی پرخاشگری و آسیب رساندن معلول به خود به طور چشمگیری کاهش می‌یابد.

۳. به کارگیری و پیگیری: پس از طی موفقیت‌آمیز

فرصت‌های شغلی برای معلول می‌پردازد. در صورت وجود واحد خدمات اشتغال دولتی در منطقه توان‌جو پس از پایان دوره کارآموزی توسط کارگزار برای اعزام به مراکز اشتغال به آن مرکز معرفی می‌شود. چنانچه واحد خدمات اشتغال دولتی در منطقه موجود نباشد تمام وظایف و مسئولیت‌های مربوط به اشتغال به عهده مسئول کارگماری مرکز توانبخشی است. وی باید با فرصت‌های اشتغال منطقه آشنایی کامل داشته باشد و با سایر اعضای گروه توانبخشی شغلی همکاری کند و در جلسات مشورتی گروه به طور فعال حضور یابد.

۷. **کاردرمانگر:** کاردرمانی در بهبود افراد معلول نقش بسزایی دارد. در کاردرمانی باور بر آن است که کارکردن (به عنوان یک فعالیت هدفمند) از عملکرد نامناسب جسمانی و روانی فرد جلوگیری می‌کند. کاردرمانگر با اجرای یک سلسله برنامه‌ها و فعالیت‌های هدفدار وضعیت جسمانی و روانی فرد را بهبود می‌بخشد و او را در رسیدن به خودکفایی و استقلال یاری می‌دهد. کاردرمانی در مورد افرادی که با مشکلات جسمانی، اختلالات روانی، ناتوانی‌های یادگیری و رشدی و فقر و مشکلات فرهنگی مواجه هستند کاربرد دارد. کاردرمانی شامل ارزیابی، درمان و مشاوره است. برخی خدمات ویژه کاردرمانی عبارتند از: آموزش مهارت‌های روزمره زندگی، توسعه مهارت‌های ادراکی-حرکتی و یکپارچگی عملکرد حسی، افزایش ظرفیت‌های قبل از کار و سازگار کردن معلولان با محیط که به صورت فردی یا گروهی اجرا می‌شوند. در ارزیابی معلول برای کاردرمانی، کاردرمانگر باید توانایی او برای انجام کار، توان حرکت برای رفتن به محل کار و امکان استفاده از صندلی چرخدار و وسایل حمل و نقل عمومی را بسنجد. لذا انجام یک مصاحبه دقیق ضروری است تا مشخص شود که آیا معلول می‌تواند از کاردرمانی استفاده کند و آیا ادامه اشتغال برای درمان ضروری است.

۸. **مدیر کارگاه:** مدیر کارگاه که از اطلاعات فنی بالایی برخوردار است زیر نظر مدیر مرکز به اداره کارگاه می‌پردازد و بر عملکرد مربیان نظارت می‌کند. وی باید با انواع معلولیت‌ها آشنا باشد تا بتواند در جلسات مشورتی با اعضای گروه توانبخشی شغلی برنامه‌های خود را برای بهبود اشتغال توان‌جویان مطرح و از آنان دفاع کند.

نیازهای معلولان در زمینه اشتغال از نظر کیفی همانند افراد عادی است و باید همچون آنان از امکانات متعدد بهره‌مند شوند

امکانات فردی و اجتماعی در به کارگماری آنان در مشاغل مناسب؛

ج. در تدوین آیین‌نامه‌های حمایت از اشتغال معلولان و برقراری ارتباط با مجامع علمی و پژوهشی داخلی و خارجی برای تبادل اطلاعات در زمینه توانبخشی شغلی معلولان و بهره‌گیری از یافته‌های جدید در جهت بهبود روش‌های توانبخشی شغلی همکاری و تلاش کند.

۳. **روانشناس:** روانشناس با همکاری دیگر اعضای گروه انجام این وظایف را بر عهده دارد: ۱. اجرای آزمون‌های روانی از جمله استعداد و رغبت و هوش برای شناخت توانایی‌ها و محدودیت‌های معلول؛ ۲. انجام مصاحبه با توان‌جویان و تنظیم برگه‌های مربوطه؛ ۳. مشاهده معلول در موقعیت‌های گوناگون و ارائه نظرهای مشورتی به اعضای گروه توانبخشی، روانشناس باید تماس و ارتباط مستمر با خانواده معلول داشته باشد و تلاش کند افراد را برای همکاری با برنامه‌هایی که برای بهبود وضعیت معلول طراحی می‌شوند، آگاه کند.

۴. **پزشک:** وظایف پزشک به عنوان یکی از اعضای گروه توانبخشی شغلی عبارتند از: ارزیابی پزشکی معلول در باره توان کاری، نظارت بر فرایند درمان پزشکی توان‌جویان مستقر در مرکز توانبخشی، انجام آزمایش‌های پزشکی ضروری از توان‌جویان برای ارائه درمان‌های پزشکی مورد نیاز، تهیه گزارش‌های پزشکی لازم برای ارائه به گروه توانبخشی و مشورت با اعضای گروه توانبخشی و دیگر متخصصان جهت تدوین برنامه‌های درمانی مؤثر برای توان‌جویان.

۵. **مددکار اجتماعی:** مددکار اجتماعی بین معلول و خانواده با دیگر نهادها و سازمان‌ها و مؤسسات اجتماعی رابطه برقرار می‌کند و از امکانات آنها برای کمک به حل مشکلات معلول یاری می‌گیرد.

مددکار اجتماعی، برنامه‌ها و هدف‌های مرکز توانبخشی و قوانین کار معلولان را به جامعه معرفی می‌کند و ضمن ارزیابی موقعیت اجتماعی معلول پیشنهادهایی را برای بهبود وضعیت او ارائه می‌دهد.

۶. **مسئول کارگماری:** مسئول کارگماری به جستجوی

جمع می‌آورند که به طور مشترک با برنامه‌ریزی قبلی، به وسیله تعدادی معلول مورد استفاده قرار می‌گیرد. در این کارگاه همچنین معلولان برای رفع مشکلات فنی به وسیله عده‌ای متخصص راهنمایی می‌شوند و به مبادله اطلاعات فنی می‌پردازند و دانش شغلی خود را افزایش می‌دهند. در این شیوه برای معلولان تهیه وسیله رفت و برگشت به کارگاه ضروری است. معلولانی می‌توانند از مزایا و تسهیلات وزارت کار و امور اجتماعی بهره‌مند شوند که واجد این شرایط باشند: بیکار و در جستجوی کار باشند، به عنوان داوطلب در بخش خوداشتغالی ثبت‌نام کرده باشند، مزدبگیر نباشند و تولیدکننده کالا یا ارائه‌دهنده خدمات فنی باشند، در صورت نیاز نمونه‌ای از تولیداتشان را ارائه دهند و برای فعالیتشان توجیه اقتصادی داشته باشند، مهارت فنی لازم برای تولید و یا ارائه خدمات را دارا باشند. در صورت نداشتن مهارت‌های لازم به مجتمع‌های آموزش و اشتغال اعزام می‌گردند. نظارت و کنترل و راهنمایی بیشتر شاغلان در این بخش از وظایف اصلی مسئولان اشتغال کشور است.

۲. **شرکت‌های تعاونی:** یکی دیگر از روش‌های مؤثر و کارآمد اشتغال و به کارگیری معلولان، تشویق و ترغیب آنان به اشتغال در شرکت‌های تعاونی معلولان است که بعد از خوداشتغالی بالاترین رقم جذب معلولان به کار را حائز است. بنا به توصیه سازمان بین‌المللی کار، در شرکت‌های تعاونی خاص معلولان حداکثر ۲۵ تا ۳۰ درصد اعضا را معلولان تشکیل می‌دهند. تشکیل این نوع شرکت‌ها خصوصاً تعاونی‌های تولیدی به سرمایه‌گذاری زیاد نیاز دارند. برای تشکیل شرکت‌های تعاونی در شرایط عادی، عده‌ای از افراد داوطلب معلول که اطلاعات و امکانات کافی دارند و انگیزه و دانش و مهارت لازم را نیز دارند اقدام به سرمایه‌گذاری می‌کنند و با استفاده از تسهیلات مندرج در قانون عمومی شرکت‌های تعاونی به فعالیت‌های تولیدی می‌پردازند. بدین صورت، تعدادی معلول به اشتغال در شرکت تعاونی مشغول می‌شوند. این شرکت‌ها با نظارت و حمایت بخش دولتی توسط افراد معلول به صورت خودگردان اداره می‌شوند و در نتیجه علاوه بر هدف اقتصادی و درآمدزایی نقش توانبخشی شغلی را نیز ایفا می‌کنند. تشکیل این شرکت‌ها با موفقیت‌هایی همراه بوده است و نتایج مثبتی در زمینه ایجاد فرصت‌های شغلی و پیوستن معلولان به جامعه داشته است.

۳. **اشتغال حمایت‌شده:** این نوع اشتغال از طریق

۹. **مربی کارگاه:** مربی کارگاه با توان‌جویان ارتباط مستقیم دارد و مشاغل تعیین‌شده از طرف گروه توانبخشی شغلی را به معلول آموزش می‌دهد. وی به علت ارتباط نزدیک و مستقیم با توان‌جو می‌تواند درباره مهارت‌ها و قابلیت‌های او اظهارنظر کند و در مواقع ضروری با اعضای گروه توانبخشی به مشورت بپردازد. مربی در باره توان‌جو به مدیر کارگاه و یا مدیر مرکز گزارش می‌دهد. نتیجه گزارش در تعیین نوع شغل آینده توان‌جو مؤثر است.

روش‌های اشتغال معلولان

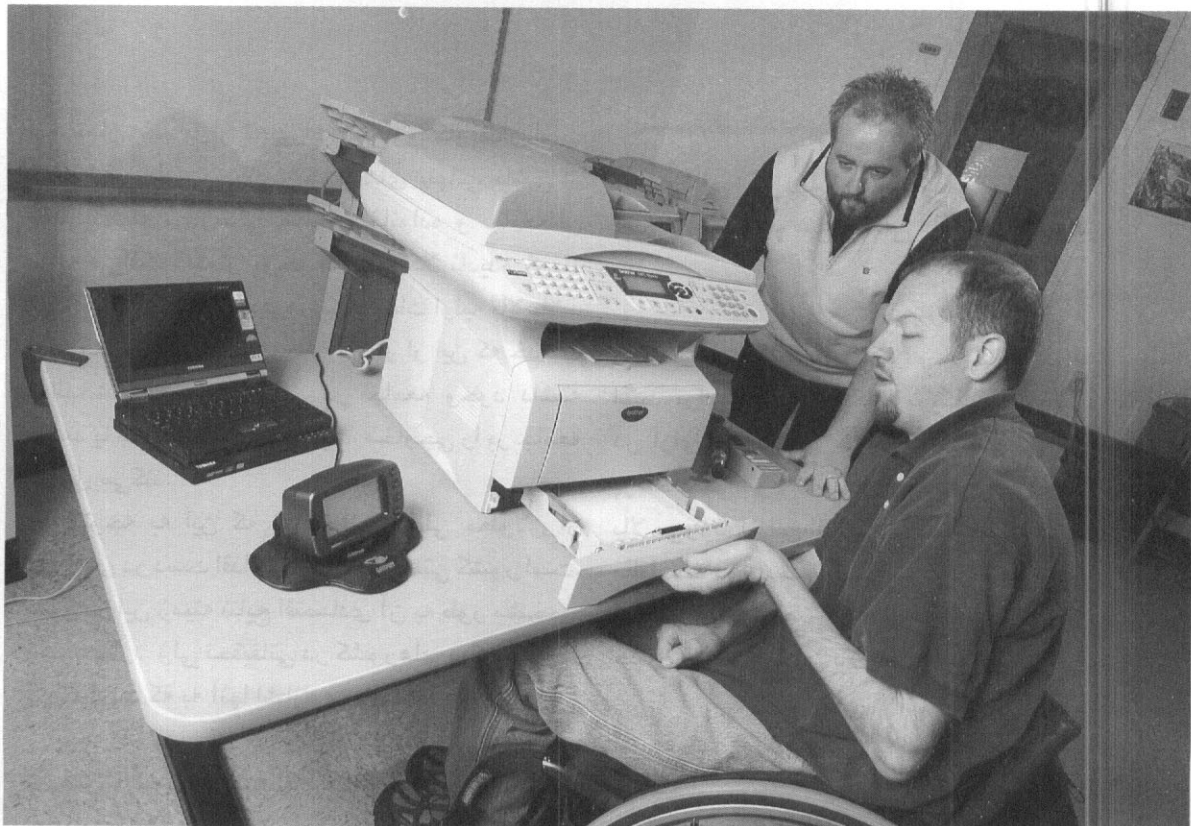
در کار درمانی باور بر آن است که کارکردن از عملکرد نامناسب جسمی و روانی فرد جلوگیری می‌کند

روش‌های متعددی برای اشتغال معلولان پیشنهاد شده و مورد عمل قرار گرفته است. این روش‌ها عبارتند از:

۱. **خوداشتغالی:** یکی از رایج‌ترین و انعطاف‌پذیرترین روش‌های اشتغال و به کارگیری معلولان خوداشتغالی است. در این نوع اشتغال، معلول در منزل خود (در شهر یا روستا) متناسب با توانایی‌ها و علاقه‌اش به انجام کار مولدی در بخش غیر مزدبگیر می‌پردازد و به تولید کالا و یا ارائه خدمتی مشغول می‌شود و با فروش آن درآمدی کسب می‌کند و به زندگیش ادامه می‌دهد.

در خوداشتغالی، استقلال قابل توجهی در ساعت و نحوه کار وجود دارد و دامنه فعالیت بسیار گسترده است و انجام آن در همه مکان‌ها عملی است. امروزه در اکثر کشورهای در حال توسعه از روش خوداشتغالی یا «کار برای خود» به عنوان راه حل عملی برای کاهش بحران بیکاری استفاده می‌شود و نتایج رضایت‌بخشی از انجام آن حاصل شده است.

وزارت کار و امور اجتماعی برای توسعه خوداشتغالی، وام و تسهیلات بانکی و ابزار و ماشین‌آلات در کارگاه مشترک و آموزش‌های لازم را در دسترس معلولانی که حائز شرایط باشند، قرار می‌دهد. برای صرفه‌جویی در بودجه، مجموعه‌ای از ماشین‌آلات اساسی و ضروری برای تولید را در یک محل به عنوان کارگاه



د. نوع شغل بر اساس توان و ظرفیت شاغلان انتخاب شود؛

ه. بابت تولیدات و محصولات حواله‌ها و مزه مناسب پرداخت شود.

۵. توانبخشی شغلی جامعه‌نگر: امروزه روش دیگری به نام «توانبخشی جامعه‌نگر» مطرح شده است که در آن سه نوع فعالیت معین انجام می‌گیرد:

۱. سازماندهی خدمات توانبخشی از طریق برنامه‌ریزی و هماهنگی و تربیت نیروی انسانی متخصص برای آموزش و تهیه جزوه‌های آموزشی مورد نیاز به معلولان؛

۲. آموزش رابطینی که بتوانند امکانات و منابع جامعه را در دسترس معلولان قرار دهند و ورود معلول را به جامعه تسهیل کنند؛

۳. آگاهی اقشار مختلف را برای پذیرش معلول افزایش دهند و آنان را برای به کارگیری و استخدام معلولان آماده کنند.

جنبه‌های اقتصادی توانبخشی شغلی

در اثر رکود اقتصادی در اکثر کشورهای صنعتی جهان و کمبود منابع برای اجرای برنامه‌های اجتماعی در جهان سوم، برنامه‌ریزان توجه خود را بیشتر به هزینه‌های خدمات توانبخشی شغلی معطوف می‌کنند. متأسفانه در این ارزشیابی اکثراً هزینه‌های مربوط به

کارگاه‌های حمایت‌شده برای گروه‌های خاصی از معلولان که به علت ماهیت و شدت معلولیت نمی‌توانند به اشتغال معمولی بپردازند از جانب سازمان‌های داوطلب تأسیس می‌شود. در تشکیل کارگاه‌های شغلی حمایت‌شده عوامل بسیاری از جمله نظر جامعه نسبت به معلولان، درجه شیوع و شدت بیکاری، سطح پیشرفت خدمات توانبخشی شغلی و موقعیت اقتصادی و اجتماعی جامعه نقش بسزایی دارند. کارکنان این کارگاه‌ها باید آموزش‌های لازم را برای کار تولیدی در کارگاه با موفقیت گذرانده باشند.

۴. اشتغال در منزل: این نوع اشتغال، کسانی را در بر می‌گیرد که به ناتوانی شدید گرفتار هستند و قادر به حرکت و انتقال از محلی به محل دیگر نیستند و محل سکونت آنان از محل کارشان فاصله زیاد دارد. این افراد از طریق مرکز توانبخشی به برخی کارگاه‌ها که امکان اشتغال دارند، معرفی می‌شوند و در قبال کار در منزل مزد دریافت می‌کنند. برای موفقیت روش اشتغال در منزل توجه به این موارد ضروری است:

الف. مواد اولیه در زمان مناسب در دسترس شاغلان قرار گیرد و به موقع تولیدات آنان جمع‌آوری شود؛

ب. برای فروش تولیدات و محصولات شاغلان برنامه‌ریزی دقیق به عمل آید؛

ج. شاغلان به طور مستمر توسط سرپرستان فنی تحت نظارت و راهنمایی قرار گیرد؛

آموزش، پلی بین گزینش و اشتغال است و در هیچ شغلی قابل حذف نیست

گرفته است نیز رضایت‌بخش و مؤید مطالب فوق بوده است. برای مثال: اداره کار آمریکا بر آورد کرده است در ازای هر دلاری که برای توانبخشی یک معلول پرداخت می‌شود ۲۵ دلار درآمد وی در طول عمرش بالا می‌رود. از این افزایش درآمد، مبلغی باز به عنوان مالیات به دولت مسترد می‌شود. بررسی دیگری نشان می‌دهد که استخدام ۱۰۰ هزار معلول در آمریکا، سالانه حداقل پانصد میلیون دلار به تولید ملی می‌افزاید.

نتیجه‌گیری

اشتغال موجب توسعه زندگی فردی و اجتماعی می‌شود. انتخاب شغل در همه جوامع کم و بیش با مشکلات متعددی همراه است که برخی از آنها با ویژگی‌های انتخابگر و برخی دیگر با عوامل محیطی و اجتماعی و قوانین جامعه ارتباط دارند. اشتغال معلولان هم از این موارد مستثنی نیست. معلولان کسانی هستند که در جامعه بیکاری را بیش از دیگران تجربه می‌کنند و آخرین افرادی هستند که به استخدام سازمان‌ها و مؤسسات در می‌آیند. از این رو، نرخ اشتغال در بین معلولان بسیار کمتر از افراد عادی است و بیکاری در بین معلولان بیش از افراد عادی است.

هدف اصلی در مورد اشتغال معلولان، بازگرداندن آنها به محیط عادی کار و به طور کلی به محیط عادی زندگی است و تمام اقدامات باید در این مسیر انجام گیرد. چون تنها بدین وسیله است که شخص معلول به تدریج معلولیت و وضع مخصوص خود را خواهد پذیرفت و در محیط عادی زندگی قرار خواهد گرفت.

خدمات توانبخشی شغلی باید مقدماتی فراهم آورد تا افرادی که دارای معلولیت‌هایی هستند بتوانند استقلال اقتصادی و اجتماعی کسب کرده، شأن و احترام خویش را به دست آورند. از جمله: راه‌های افزایش امکانات شغلی، همکاری و تعاون نزدیک سازمان‌های کارگران و کارفرمایان برای ایجاد حداکثر امکانات شغلی، شناسایی توانایی‌ها و استعدادها، معلولان و فراهم آوردن زمینه و شانس برابر با آنچه افراد

ساختمان، وسایل و تجهیزات و حقوق کارمندان است که بیشتر جلوه می‌کند و هزینه‌های پنهانی ناشی از معلولیت که بر زندگی معلول، خانواده و جامعه‌اش سایه می‌افکند، کمتر توجه شده یا کلاً نادیده گرفته می‌شود. البته ممکن است هزینه اقدامات اولیه بالا باشد اما، یک چیز مسلم است: صرف نظر از این که خدمات توانبخشی به میزان کافی در جامعه وجود داشته باشند یا نداشته باشند، معلولیت، مخارجی را بر جامعه تحمیل می‌کند.

با توجه به این که توانبخشی شغلی معلولان از طرح‌های در دست اقدام سازمان بهزیستی کشور است، هنوز در این زمینه نتایج اقتصادی آن به طور مشخص وجود ندارد. ولی تحقیقاتی در کشورهای دیگر صورت گرفته است که به آنها اشاره می‌شود:

نتیجه تحقیقی که به وسیله توانبخشی بین‌المللی به عمل آمده، این است که منافع تولیدی توانبخشی در کلیه کشورهای جهان از جمله کشورهای در حال توسعه و کشورهایی که دارای بازار و اقتصاد منظم مرکزی هستند، به مقام ظهور رسیده است. به طور کلی، ثابت شده است که با توانبخشی شغلی معلولان و از طریق گماردن این افراد به کارهای تولیدی می‌توان به تولید ملی افزود. بدین وسیله نه تنها درآمد این افراد در سرتاسر طول زندگیشان بالا خواهد رفت، بلکه افزایش در مالیاتی که می‌پردازند و صرفه‌جویی حاصل از عدم پرداخت نقدینه‌های رفاه اجتماعی (که در صورت عدم برخورداری از توانبخشی، این افراد و متعلقین آنها برای تمام عمر از آن استفاده خواهند کرد) خود کمک قابل توجهی به سرمایه ملی خواهد بود. با این حساب احتمال دارد در مدت نسبتاً کوتاهی (سه تا پنج سال) کشوری بتواند هزینه‌های خدمات توانبخشی خود را جبران کند. در حالی که با ارائه چنین خدماتی کارگر معلول، خود را برای مدت سی یا چهل سال مولد و کارآمد ساخته است.

در ایالت متحده آمریکا، اطلاعات جمع‌آوری شده درباره درآمد افراد معلول قبل و بعد از توانبخشی نشان می‌دهد که درصد شمار افرادی که در موقع شروع دوره آموزشی از کمک‌های بیت‌المال استفاده می‌کرده‌اند، بین دوازده تا سی‌زده درصد بوده است. پس از اتمام دوره‌ها این رقم به پنج تا شش درصد کاهش یافته است.

سایر تحقیقاتی که در ایالات متحده آمریکا صورت

فعالیت‌هایی برای بهبود توانبخشی شغلی و توسعه اشتغال معلولان صورت گیرد از جمله:

۱. افزایش آگاهی مردم و تغییر نگرش منفی آنان نسبت به معلولیت؛
۲. اجرای درست دوره‌های توانبخشی شغلی و معرفی عملکرد معلولان به عامه مردم؛
۳. تجهیز مراکز توانبخشی شغلی معلولان به امکانات و ابزار جدید و بهره‌گیری از روش‌های آموزش درست؛

۴. انتخاب کارگران معلول نمونه و معرفی آنان در روز کارگر؛

۵. تصویب و اجرای قوانین خاص برای به کارگیری معلولان؛

۶. تجهیز مراکز دولتی و بخش‌های خصوصی توانبخشی شغلی به امکانات رفاهی برای معلولان و رفع موانع و مشکلات فیزیکی کارگاه‌ها. ■

تندرست از آن برخوردار هستند برای انجام کارهایی که واجد شرایط احراز آنها هستند، تأمین وسایل کمکی و هرگونه پیش‌بینی احتیاطی در جهت کمک‌رسانی به افرادی که نقص‌های جسمی و روحی دارند، بالا بردن کیفیت کاری معلولان و...

به طور کلی معلولان باید مورد حمایت قرار گیرند تا از کمک دیگران بی‌نیاز شده، متکی به خود بار آیند و از باقیمانده توانایی‌های آنان که جزء لاینفک فعالیت‌های توانبخشی شغلی است، حداکثر استفاده به عمل آید.

پیشنهادات

معلولان در به دست آوردن شغل با مشکلاتی مواجه هستند و به کمک‌های بیشتری برای غلبه بر این مشکلات نیاز دارند. به همین منظور کمک به معلولان برای دستیابی به استقلال اقتصادی و اجتماعی از طریق اشتغال مناسب و بر اساس توانایی و محدودیت‌هایشان از وظایف مهم مسئولان جامعه است. لازم است

منابع

۱. حاتم سرشت، پرورش؛ دل پیشه، اسماعیل. (۱۳۷۱). توانبخشی و بهداشت معلولان. تهران: چهر.
۲. شایع آبادی، عبدالله... (۱۳۸۲). توانبخشی شغلی و حرفه‌ای معلولان. اصفهان: جنگل.
۳. علوی، امین...؛ رشیدکابلی، مجید. (۱۳۷۳). اشتغال معلولان. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
۴. محمدی توفیق، محمدجواد. (۱۳۶۱). توانبخشی حرفه‌ای معلولان. اصفهان: دانشگاه اصفهان.
۵. منصور، جهانگیر. (۱۳۸۵). قانون کار. تهران: دوران.
۶. نودهی مقدم، افسون. (۱۳۷۲). خوداشتغالی. تهران: معاونت اشتغال وزارت کار و امور اجتماعی.
7. Balcazar, F.E., and Keys, C.B., and Davis, M., and Lardon, C., and Jones, C. (2005). Strengths and Challenges of Intervention Research in Vocational Rehabilitation: An Illustration of Agency-University Collaboration. **Journal of Rehabilitation**, 2:40-48.
8. Crisp, R. (2005). Key Factors Related to Vocational outcome: Trends for six Disability Groups. **Journal of Rehabilitation**, 4:30-37.
9. Rinaldi, M., and Perkins, R. (2004). Vocational rehabilitation. **Journal of Rehabilitation**, 5:61-69.
10. Singh, N.N., and Lancioni, G.E., and Winton, A.S.W., and Molina, E.J., and Sage, M., and Brown, S., and Groeneweg, J. (2004). Effects of Snoezelen room, Activities of Daily living skills training and Vocational skills training on aggression and self-injury by adult with mental retardation and mental illness. **Research in Developmental Disabilities**, 25:285-293.