

بررسی اثربخشی قوانین و مقررات حمایتی در میزان تمایل زنان معلول شهر تهران به اشتغال

شبنم محمودی * مهدی شعبان‌نیا منصور **

چکیده

بیکاری یکی از مشکلات عمده و مبتلا به بسیاری از افراد جامعه است که معلولین به‌ویژه زنان معلول بیشتر با آن مواجه‌اند. هدف از انجام این پژوهش آسیب‌شناسی قوانین و مقررات حمایتی اشتغال زنان معلول در حقوق ایران بوده است. در این پژوهش به منظور تحلیل کمی اطلاعات و نیز آگاهی از نگرش زنان معلول شهر تهران نسبت به چالش‌های حقوقی پیش‌روی معلولین برای اشتغال از طریق ابزار پرسش‌نامه محقق‌ساخته، اطلاعات جمع‌آوری شده است. جامعه‌ی آماری تحقیق حاضر زنان ۲۰ تا ۵۰ ساله‌ی معلول شهر تهران در سال ۱۳۹۷ بوده که تعداد آنها بالای ۱۰۰ هزار نفر است و حجم نمونه برابر با ۳۸۳ نفر تعیین شد. تمامی محاسبات آماری به منظور تحلیل استنباطی داده‌ها با استفاده از بسته‌ی نرم‌افزاری SPSS انجام شد. براساس نتایج حاصل از پژوهش، ۳۷ مورد از موانع پیش‌روی اشتغال معلولین شناسایی شد. به نظر مصاحبه‌شوندگان، اختصاص نیافتن هیچ اصلی در قانون اساسی به وضعیت معلولین، کم‌اهمیت‌ترین مانع و نبود بانک اطلاعاتی مناسب و نداشتن اطلاعات و آمار جامع و دقیق درخصوص معلولین متقاضی اشتغال، کم‌رنگ‌بودن قانون ۳ درصد استخدامی برای جذب معلولین یا اجرا نشدن دقیق آن، ابلاغ‌نشدن به‌موقع اعتبارات اشتغال معلولین به استان‌ها، شناخت کافی نداشتن صاحبان صنایع و کارفرمایان از توانمندی‌های معلولین و کمبود وسایل مناسب برای جابه‌جایی و تحرک معلولین در سطح شهر از قبیل اتوبوس‌های درون‌شهری مناسب‌سازی‌شده برای این افراد از مهم‌ترین موانع بر سر راه اشتغال معلولین است.

واژگان کلیدی

آسیب‌شناسی، موانع اشتغال، زنان معلول، حقوق ایران.

* دانشجوی دکتری حقوق عمومی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.
(shabnammahmoudi00@gmail.com).

** استادیار گروه حقوق عمومی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران و نویسنده‌ی مسئول.
(mehdi.shabannia@gmail.com).

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۱۱/۲ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۱۲/۲۷

۱. مقدمه و بیان مسئله

در دنیای امروز -خاصه در جوامع متمدن و مترقی- که تأمین و گسترش رفاه، امنیت و عدالت اجتماعی اهمیت ویژه‌ای دارد، موضوع اشتغال یکی از شاخص‌های مهم توسعه‌ی اقتصادی-اجتماعی ملت‌هاست. همچنین موضوع اشتغال در زمره‌ی سیاست‌های کلان در برنامه‌ریزی‌ها، ستون اقتصادی را تشکیل می‌دهد. داشتن شغل امکان تأمین تمامی نیازهای بشری اعم از فیزیولوژیک و نیازهای مربوط به ایمنی خاطر، نیازهای روانی و عاطفی و نیازهای مربوط به برخورداری از منزلت و بالاخره احساس خودشکوفایی را فراهم می‌کند و فعالیتی برای برآورده کردن مایحتاج زندگی و تأمین آسایش خود و افراد خانواده محسوب می‌شود که در نهایت رضایت خاطر فرد را به وجود می‌آورد (Ahookhosh, 2001: 4).

براساس داده‌های سازمان جهانی کار، ۱۵ درصد از افراد جامعه معلولین هستند. براساس همین برآورد، ۳ درصد از این افراد، نیازمند خدمات توانبخشی حرفه‌ای هستند (فقیه و همکاران، ۱۳۹۲: ۱۵). هر چند از نظر آماری، معلولین درصد کمی از کل جمعیت را تشکیل می‌دهند، رقم آنها نشان می‌دهد که قشر عظیمی از جامعه را شامل شده‌اند. چنانچه این قشر عظیم از جامعه طرد شوند و در چرخه‌ی اشتغال و تولید قرار نگیرند، ممکن است به افرادی مصرف‌کننده تبدیل شده و فعالیت‌های اقتصادی و اجتماعی دیگر اعضای خانواده را نیز تحت‌الشعاع قرار دهند. همین امر باعث بروز بسیاری از مشکلات اجتماعی و فرهنگی در جامعه شده و به لحاظ عاطفی و روحی-روانی اثرات مهلکی نظیر پریشانی، اضطراب، افسردگی و فقدان اعتمادبه‌نفس را در معلولین به وجود می‌آورد (Faraji, 2010: 5).

اگر معلولیت مانعی برای اشتغال معلول به‌شمار آید، باعث سقوط وی به مرحله‌ی وابستگی شده و هزینه‌های مضاعف معلولیت را به خانواده‌ی فرد تحمیل خواهد کرد. همچنین این امر موجب کمبود مهارت نیروی انسانی و کاهش تولید در جامعه شده و مراقبت از معلولین به خانواده‌هایشان و به تبع آن به جامعه هزینه‌های مالی تحمیل می‌کند. بنابراین بدیهی است، معلولین نیز همچون سایر آحاد جامعه در دورنمای زندگی اجتماعی، برای تأمین نیازهای متعارف زندگی به کسب درآمد قائل‌اند. داشتن شغل برای معلولین فراتر از دستیابی به موفقیت اقتصادی است، زیرا کار و کوشش اثرات درمانی داشته، ارتباط فرد را با جامعه فراهم کرده، حس تشریک مساعی و شرکت در فعالیت‌ها را افزایش داده و موجب ایجاد منزلت شخصی و اجتماعی می‌شود، به او احساس سربلندی و توانمندی می‌دهد و این حس را در وی به وجود می‌آورد که او هم فردی مستقل است (Zarafshan, 2008: 18).

با این حال، معلولین در موضوع کار و حرفه همواره با چالش‌هایی روبه‌رو هستند و نه تنها حقوق انسانی‌شان نادیده گرفته می‌شود، بلکه منافع اقتصادی‌ای که در صورت ارجاع به این افراد عاید خود آنها و خانواده و کشورشان می‌شود نیز به حساب نمی‌آید (Ahookhosh, 2001: 7).

در طبقه‌بندی بین‌المللی، عملکرد، ناتوانی و سلامت مشارکت، حضور در موقعیت زندگی تعریف می‌شود. مشکلاتی که فرد ممکن است هنگام حضور در موقعیت‌های زندگی تجربه کند، محدودیت‌های مشارکت تعریف می‌شوند. فقدان یا حضور عوامل پیرامونی فرد، عملکرد وی را محدود کرده و باعث بروز ناتوانی می‌شوند. عوامل محیطی مواردی نظیر محیط فیزیکی دسترس‌ناپذیر؛ فقدان فناوری کمکی مناسب؛ نگرش‌های منفی افراد به ناتوانی و همچنین خدمات، نظام‌ها و خط‌مشی‌هایی که وجود ندارند یا مانع مشارکت همه‌ی افراد با شرایط سلامتی در همه‌ی زمینه‌های زندگی می‌شوند را در برمی‌گیرد (WHO, 2001: 25).

اصل یکسان‌سازی فرصت‌ها ایجاب می‌کند، دولت‌ها سیاست‌ها و خط‌مشی‌هایی اتخاذ کنند که معلولین نیز در جامعه از فرصت‌های مساوی برخوردار شوند. در طرح سی‌بی‌آر^۱ هم بیان شده است که لازم است معلولین به فعالیت‌های کسب درآمد در سطح خرد و کلان و در هر جا که ممکن است دسترسی پیدا کنند؛ برای مثال کسب اعتبار مالی از طریق نظام‌های موجود در نواحی فقیرنشین و روستایی. فعالیت‌های کسب درآمد باید براساس مهارت‌های شغلی محلی تمرکز یابد (WHO, 2010: 56). مطابق ماده‌ی ۲۷ کنوانسیون جهانی حقوق معلولین، دولت‌های عضو موظف‌اند حق معلولین برای کار کردن را مساوی با سایر افراد به رسمیت بشناسند و این حق شامل برخورداری از فرصت تأمین زندگی با کار آزادانه در بازار، کار انتخاب شده و محیط کاری است که باز، یکپارچه و در دسترس برای معلولین است (Amiri, 2010: 11). با عنایت به بند ت ماده‌ی ۱۱ قانون حمایت از حقوق معلولین (۱۳۹۷)، دولت مکلف است ۳۰ درصد از پست‌های سازمانی تلفنچی (اپراتور تلفن) دستگاه‌ها، شرکت‌های دولتی و نهادهای عمومی را به افراد نابینا و کم‌بینا و معلولین جسمی-حرکتی اختصاص دهد. همچنین طبق بند ث ماده‌ی ۱۱ این قانون، دولت مکلف است ۳۰ درصد از پست‌های سازمانی متصدی دفتری و ماشین‌نویسی دستگاه‌ها، شرکت‌های دولتی و نهادهای عمومی را به معلولین جسمی-حرکتی اختصاص دهد. طبق ماده‌ی ۱۵ قانون حمایت از حقوق معلولین (۱۳۹۷)، دولت مکلف است حداقل ۳ درصد از مجوزهای

۱. توانبخشی مبتنی بر جامعه یا CBR راهبردی است در درون برنامه توسعه جامعه برای اجرای توانبخشی، عدالت اجتماعی و با پیوستن تمام افرادی که به نوعی ناتوانی دارند، خانواده‌های آنان، افراد جامعه و خدمات ویژه مناسب بهداشتی، آموزشی، حرفه‌ای و اجتماعی تحقق می‌یابد.

استخدامی (رسمی، پیمانی و کارگری) دستگاه‌های دولتی و عمومی اعم از وزارتخانه‌ها، سازمان‌ها، مؤسسات، شرکت‌ها و نهادهای عمومی و انقلابی و دیگر دستگاه‌هایی که از بودجه عمومی کشور استفاده می‌کنند را به معلولین واجد شرایط اختصاص دهد. با توجه به وجود مشکل بیکاری در سطح کل کشور، این قانون تاکنون مشکل اصلی بیکاری معلولین را برطرف نکرده است. از طرفی، اختصاص تسهیلات از برنامه‌های مختلف اشتغال نیز به علت کم بودن اعتبار اختصاصی و بالابودن تعداد معلولین بیکار تاکنون نتوانسته مشکل بیکاری آنها را کاهش دهد.

از نظر اشتغال، میزان فعالیت مردان ۹ برابر فعالیت زنان است (فقیه و همکاران، ۱۳۹۲: ۱۶) که این مقدار در مورد معلولین باز هم کاهش می‌یابد؛ درحالی‌که زنان معلول نیز همانند سایرین برای تأمین نیازهای متعارف خود نیازمند انجام دادن فعالیت‌های اقتصادی هستند. با توجه به ابعاد مسئله، روند افزایش جمعیت و بالابودن نرخ بیکاری به‌ویژه در میان زنان معلول لازم است، برنامه‌ریزی‌های صحیح و حمایت‌های مناسب برای اشتغال زنان معلول انجام شود. در این میان، شناخت دقیق مشکلات و مسائل موجود درباره‌ی اشتغال یکی از ارکان اساسی این برنامه‌ریزی‌هاست. این پژوهش در پی پاسخ به این سؤال است که مهم‌ترین و کم‌اهمیت‌ترین موانع پیش‌روی اشتغال زنان معلول چیست؟ به نظر می‌رسد، کم‌توجهی به قانون ۳ درصد استخدامی برای جذب معلولین یا اجرا نشدن دقیق آن جزء مهم‌ترین موانع پیش‌روی اشتغال زنان معلول است.

۳۸

۲. پیشینه‌ی پژوهش

عبداله نجف‌آبادی و رحمت در پژوهشی با عنوان «بررسی حمایت‌های کیفری از معلولین در حقوق ایران» حمایت‌های کیفری از معلولین در حقوق ایران را به روش تحلیلی-توصیفی بررسی کردند. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد در حقوق ایران -به‌صورت پراکنده- از معلولین حمایت کیفری افتراقی شده است (عبداله نجف‌آبادی و رحمت، ۱۳۹۶). بر اساس این پژوهش، معلولین به دلیل شرایط خاصشان، بیشتر از سایرین در معرض ارتکاب جرم قرار می‌گیرند، بنابراین دست‌اندرکاران نظام عدالت کیفری باید با اتخاذ حمایت‌های کیفری مناسب -حتی به صورت افتراقی- نسبت به این افراد زمینه‌ی ارتکاب جرم علیه آنها را از بین ببرند. رضایی و پرتوی در پژوهشی با عنوان «زنان معلول و تعامل با جامعه (مطالعه‌ی کیفی زندگی اجتماعی زنان معلول)» با روش کیفی زنان معلول جسمی حرکتی شهر بوکان -شهری گردنشین در استان آذربایجان غربی- را مطالعه کرده‌اند. نتایج حاصل از پژوهش نشان می‌دهد که زنان معلول در زندگی اجتماعی خود با مسائلی همچون دوگانگی تعاملی و محرومیت‌های مضاعف روبه‌رو هستند و در این عرصه توانسته‌اند از یک

سو به تعریف جدیدی از خود دست یابند و از سوی دیگر، به نوعی خودتقویتی جمعی و مقاومت فعال اقدام کنند (رضایی و پرتوی، ۱۳۹۴). موللی و همکاران پژوهشی با عنوان «نیازها و مشکلات نوجوانان دارای معلولیت جسمی-حرکتی: آموزشی، اشتغال» انجام دادند. نمونه‌های بررسی شده در این پژوهش شامل ۱۰۰ دانش‌آموز معلول جسمی-حرکتی است که با روش نمونه‌گیری دردسترس از بین مدارس استثنائی واقع در جنوب شهر تهران در سال تحصیلی ۱۳۹۲-۱۳۹۳ انتخاب شدند. ابزار استفاده‌شده در این پژوهش، پرسش‌نامه‌ی بررسی نیازها و مشکلات دختران زنان معلول در ایران بوده است. نتیجه‌ی نهایی حاصل از این پژوهش، نشان‌دهنده‌ی تنوع مشکلات و نیازهای نوجوانان معلول جسمی-حرکتی است (موللی و دیگران، ۱۳۹۳). طباطبایی و نوری‌نشاط در مقاله‌ای با عنوان «تعهدات جمهوری اسلامی ایران در زمینه‌ی حقوق فرهنگی افراد معلول» قوانین مرتبط با حقوق فرهنگی معلولین را در سه زمینه‌ی حق آموزش، حق شرکت در زندگی فرهنگی-اجتماعی و آزادی جریان اطلاعات و دسترسی به اطلاعات از دیدگاه حقوق ایران و حقوق بین‌المللی را بررسی کردند و درنهایت، به مشکلات و موانع اجرایی حقوق معلولین در زمینه‌های فوق پرداخته‌اند (طباطبایی و نوری‌نشاط، ۱۳۸۸). حسینی و صفری در مقاله‌ی خود با عنوان «معلولیت، فقر، طرد اجتماعی» اطلاعات مربوط به معلولین در ایران و خدمات حمایتی و اقداماتی که به این افراد امکان دسترسی به فرصت‌های زندگی می‌دهد را بررسی کرده‌اند. روش مطالعه اسنادی و تجزیه و تحلیل ثانویه است که در آن از اطلاعات و آمار سازمان بهزیستی و مرکز آمار استفاده شده است. یافته‌های این تحقیق نشان می‌دهد، معلولیت در شرایط فقدان فرصت‌های زندگی به طرد اجتماعی می‌انجامد. این پژوهش حاکی است که در ایران از یک‌سو محدودیت و کمبود چشمگیر اطلاعات و آمار مربوط به جمعیت معلولین و وضعیت آنها و از سوی ناچیزبودن اقدامات حمایتی و محدودیت در اشتغال وجود دارد. همچنین نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که در ایران معلولین به دلایلی چون محرومیت درآمدی، مشخص‌نبودن میزان و نوع اشتغال و فقدان اعتبارات لازم برای اجرای قانون جامع حمایت از حقوق معلولین در شمار فقیرترین و مطرودترین افراد جامعه قرار دارند (حسینی و صفری، ۱۳۸۷). شریفیان ثانی و همکاران پژوهشی با عنوان «دختران و زنان دچار معلولیت جسمی-حرکتی: نیازها و مشکلات» انجام دادند. حجم نمونه در این پژوهش، ۲۱۶ دختر و زن معلول هستند که با روش انتخاب تصادفی منظم از بین ۱۳۹۵ نفر مراجعه‌کنندگان مرکز بهزیستی شهرستان تهران انتخاب شدند. نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که عمده‌ترین مشکلات پیش‌روی زنان معلول در بحث اشتغال شامل جابه‌جایی و رفت‌وآمد، نبود ضمانت‌های اجرایی و حمایت از اشتغال معلولین است (شریفیان‌ثانی و دیگران، ۱۳۸۵).

۳. مباحث نظری

در این بخش، ابتدا اشتغال زنان در ایران و در ادامه حق اشتغال معلولین در حقوق ایران بررسی می‌شود.

۳-۱. اشتغال زنان

اشتغال زنان به معنای حضور گسترده‌ی آنها در عرصه‌های اقتصادی، فرهنگی-هنری و حوزه‌های سیاسی-اجتماعی در خارج از محیط خانه و در ساعاتی معین است. این حضور، گاه انعطاف‌پذیر، محدود و متناسب با ساختار روحی و روانی زنان و توأم با حفظ سلامت کانون خانواده و آسیب نزدن به تربیت فرزندان و با انگیزه‌ی به‌دوش کشیدن قسمتی از بار اقتصادی خانواده انجام می‌شود و گاه در قالب فعالیت‌های زنان در عرصه‌های مختلف، در ساعات معین، خارج از محیط خانه به شکل انعطاف‌پذیر در کارخانه‌ها، اداره‌ها و... که ساختار و نوع عملکرد خانواده را دستخوش تغییر قرار خواهد داد، واقع می‌شود (کهیزی و مرادی، ۱۳۹۴). در قانون اساسی ایران، موارد فراوانی یافت می‌شود که در آنها، اصل حق اشتغال مورد تأکید واقع شده است؛ اصل بیست‌وهشتم قانون اساسی به صراحت بیان می‌کند: «هرکس حق دارد شغلی را که بدان مایل است و مخالف اسلام و مصالح عمومی و حقوق دیگران نیست برگزیند». این فصل با تعبیر «هرکس» حکم عامی را بیان کرده و بین زن و مرد فرقی قائل نشده است (هدایت‌نیا، ۱۳۸۵).

۳-۲. حق اشتغال معلولین در حقوق ایران

طبق آمارهای اعلام‌شده، نرخ بیکاری معلولین حدود ۶۵ درصد است (www.didarnews.ir). فراهم کردن شرایط استفاده از استعدادها و توانایی‌های گروه بزرگ معلولین در سن کار و جلوگیری از هدررفتن آنها نقش کلیدی در ارتقای سطح زندگی افراد و همچنین خانواده‌ها و توسعه‌ی اقتصادی جامعه خواهد داشت. اگر این قشر عظیم از جامعه طرد شوند و در چرخه‌ی اشتغال و تولید قرار نگیرند، نه تنها ممکن است به افراد مصرف‌کننده تبدیل شوند، بلکه فعالیت‌های اقتصادی و اجتماعی دیگر افراد خانواده را تحت‌الشعاع خود قرار می‌دهند. این وضعیت در اجتماع نیز باعث کمبود مهارت و نیروی انسانی، کاهش تولید، افزایش تعهدهای مالی برای مراقبت از معلولین و خانواده‌هایشان و افزایش شمار مصرف‌کنندگان در جامعه می‌شود (زینعلی، ۱۳۷۹: ۷۳). نظر به اهمیت موضوع اشتغال در استقلال و پیشرفت زندگی معلولین، قانون جامع حمایت از معلولان - که با هدف حمایت از حقوق معلولین تدوین شده - ماده‌ای را به این مهم اختصاص داده است. ماده‌ی ۷ این قانون دولت را برای ایجاد فرصت‌های شغلی برای معلولین موظف کرده است.

عمده‌ی قوانین حمایتی در این خصوص را می‌توان در دو گروه قرار داد: ۱. قوانینی که دولت را مستقیم موظف به استخدام معلولین می‌کند (مواد ۱۱ و ۱۵ قانون حمایت از حقوق معلولان)؛ ۲. قوانینی که از دولت می‌خواهد با ارائه‌ی تسهیلات و اعتبار راه را برای استخدام و اشتغال معلولین، خارج از بخش دولتی هموار کند (مواد ۹، ۱۲، ۱۳ و ۱۴ قانون حمایت از حقوق معلولان).

۴. روش‌شناسی پژوهش

پژوهش جاری از نظر هدف در گروه پژوهش‌های کاربردی و از نظر نوع در دسته‌ی پژوهش‌های توصیفی-همبستگی قرار دارد. این پژوهش از ابزارهای گردآوری داده با هدف توصیف شرایط یا پدیده‌ی مورد بررسی بهره گرفته و از نوع پژوهش‌های توصیفی است. جمع‌آوری داده‌ها در این پژوهش با استفاده از مطالعات کتابخانه‌ای و پرسش‌نامه‌ای است و در گروه پژوهش‌های میدانی قرار دارد. جامعه‌ی آماری تحقیق حاضر کلیه‌ی زنان ۲۰ تا ۵۰ ساله‌ی معلول شهر تهران با تعداد بیش از ۱۰۰ هزار نفر در سال ۱۳۹۷ بوده است. در این پژوهش، برای تعیین حجم نمونه از فرمول شماره‌ی ۱ استفاده شده است.

$$n = \frac{NZ^2pq}{Nd^2 + Z^2pq} \quad \text{فرمول ۱}$$

در این فرمول، n حجم نمونه، N حجم جامعه، Z برابر ۱/۹۶، p و q معمولاً ۰/۵ در نظر گرفته می‌شود، d مقدار اشتباه مجاز برابر با ۰/۵ است. با توجه به فرمول فوق حداقل حجم نمونه برابر با ۳۸۳ نفر تعیین شد. در این پژوهش، به دلیل همگن بودن واحدهای موجود در جامعه‌ی آماری و همچنین محدود بودن تعداد معلولین از روش تصادفی ساده استفاده شده است. در این روش، اعضای جامعه‌ی آماری یک شانس معین و برابر برای انتخاب شدن برای آزموده شدن دارند. در این پژوهش، از ابزار پرسش‌نامه با سؤالات بسته برای جمع‌آوری دیدگاه‌های معلولین شهر تهران استفاده شده است.

پرسش‌نامه شامل دو بخش عمده است؛ اول، نامه‌ی همراه که در این قسمت، هدف از گردآوری داده‌های مندرج در پرسش‌نامه، ضرورت همکاری پاسخ‌دهنده برای عرضه‌ی داده‌های مورد نیاز و تأکید بر بارز بودن داده‌های حاصل از پرسش‌نامه بیان شده است تا پاسخ‌دهنده با دقت به سؤالات پاسخ دهد. دوم، سؤالات پرسش‌نامه که خود شامل دو قسمت است؛ یکی متغیرهای جمعیت‌شناختی که اطلاعات کلی و جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان در این قسمت جمع‌آوری شده

است و ۳ سؤال را در برمی گیرد؛ اطلاعات مربوط به این بخش از پرسش نامه در جدول شماره ۱ نشان داده شده است و دیگری سؤالات تخصصی که چالش های حقوقی پیش روی معلولین برای اشتغال را شامل می شود. از پاسخ دهندگان خواسته شده است تا نظر خود را از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم در پاسخ نامه ای که به صورت طیف پنج گزینه ای لیکرت تنظیم شده است، مشخص کنند. در جدول شماره ۲، طیف لیکرت با امتیاز ارائه شده است.

جدول ۱. متغیرهای جمعیت شناختی پرسش نامه

سن (۱)	۲۱-۳۰، ۳۱-۴۰، ۴۱-۵۰، ۵۱ به بالا
میزان تحصیلات (۲)	دیپلم - فوق دیپلم - کارشناسی - کارشناسی ارشد و بالاتر
نوع معلولیت (۳)	-

۴۲

جدول ۲. طیف لیکرت

گزینه انتخابی	کاملاً مخالفم	مخالفم	نظری ندارم	موافقم	کاملاً موافقم
امتیاز	۱	۲	۳	۴	۵

برای روایی پرسش نامه از روش روایی صوری استفاده شد. به این منظور، پرسش نامه به اساتید خبره داده شد و از ایشان در مورد هر سؤال و ارزیابی هدف مربوط نظرخواهی شد. در نهایت، پرسش نامه با اصلاحات جزئی تأیید شد. برای سنجش پایایی ابزار اندازه گیری استفاده شده در این پژوهش، از روش آلفای کرونباخ - که از مهم ترین و رایج ترین روش هاست - استفاده شده است. روش آلفای کرونباخ مطابق با فرمول شماره ۲ استفاده می شود:

$$r_{\alpha} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_j^2}{S^2} \right) \quad \text{فرمول ۲:}$$

در این رابطه r_{α} ضریب پایایی کل آزمون، k تعداد سؤالات (بخش‌های) آزمون، S_j^2 واریانس نمرات سؤال (بخش) J و S^2 واریانس نمرات کل سؤالات (آزمون) است. ابزاری که آلفای کرونباخ آن بالاتر از سطح مقدار مینیمم یعنی $0/7$ باشد، پایایی مناسبی دارد. ضریب آلفای کرونباخ موانع اقتصادی $0/74$ ، موانع نگرشی $0/71$ ، موانع آموزشی $0/77$ ، موانع قانونی-حقوقی $0/76$ ، موانع محیطی-فیزیکی $0/71$ به‌دست‌آمد. تمامی ضرایب به‌دست‌آمده مطلوب‌اند و این امر از پایایی مطلوب پرسش‌نامه حاکی است. تمامی محاسبات آماری به منظور تحلیل استنباطی داده‌ها، با استفاده از بسته‌ی نرم‌افزاری SPSS انجام شد. همچنین در تمامی مراحل تحقیق، رضایت کامل افراد جلب شد تا آگاهانه در طرح شرکت داشته باشند.

۵. یافته‌های پژوهش

در جدول شماره‌ی ۳ میانگین و انحراف معیار هریک از سؤالات پرسش‌نامه آورده شده است. با توجه به نتایج به‌دست‌آمده در جدول شماره‌ی ۳؛ سؤال شماره‌ی ۱۰ (اختصاص‌ندادن هیچ قانون اصلی در قانون اساسی به وضعیت معلولین) کمترین میانگین و سؤال شماره‌ی ۱ (فقدان بانک اطلاعاتی مناسب و نداشتن اطلاعات و آمار جامع و دقیق در خصوص معلولین متقاضی اشتغال)، سؤال شماره‌ی ۳ (کم‌توجهی به قانون ۳ درصد استخدامی برای جذب معلولین یا اجرانشدن دقیق آن)، سؤال شماره‌ی ۵ (ابلاغ‌نشدن به‌موقع اعتبارات اشتغال معلولین به استان‌ها)، سؤال شماره‌ی ۶ (شناخت کافی نداشتن صاحبان صنایع و کارفرمایان از توانمندی‌ها و قابلیت‌های معلولین) و سؤال شماره‌ی ۲۶ (کمبود وسایل مناسب برای جابه‌جایی و تحرک معلولین در سطح شهر از قبیل اتوبوس‌های درون‌شهری مناسب‌سازی‌شده برای این افراد) بیشترین میانگین را داشتند.

جدول ۳. میانگین و انحراف معیار سؤالات پرسش نامه

ردیف	گزینه	میانگین	انحراف معیار
۱	فقدان بانک اطلاعاتی مناسب و نداشتن اطلاعات و آمار جامع و دقیق در خصوص معلولین متقاضی اشتغال	۴/۸	۰/۵۱۰
۲	نبود تعریف و طبقه بندی مشاغل در دسترس برای معلولین در قوانین موجود	۴/۶۵	۰/۶۵۴
۳	کم توجهی به قانون ۳ درصد استخدامی برای جذب معلولین یا اجرائشدهن دقیق آن	۴/۸	۰/۵۱۰
۴	وجود برخی اشتباهات فاحش در برخی بندهای قانونی (و-ز) در ارتباط با اشتغال و به کارگیری معلولین در برخی مشاغل	۴/۴	۰/۱۸۵۸
۵	ابلاغ نشدن به موقع اعتبارات اشتغال معلولین به استانها	۴/۸	۰/۵۱۰
۶	شناخت کافی نداشتن صاحبان صنایع و کارفرمایان از توانمندیها و قابلیت های معلولین	۴/۸	۰/۴۰۰
۷	ابلاغ نشدن به موقع اعتبارات بیمه ی معلولین برای جذب و جلب اعتماد کارفرمایان و صاحبان صنایع	۴/۵	۰/۶۷۱
۸	اجرائشدهن کامل قانون جامع حمایت از حقوق معلولان و حمایت نکردن از کار آفرینی و اشتغال آنها و بی توجهی برای پیگیری اشتغال این افراد در قانون	۴/۶۵	۰/۵۱۶
۹	وجود برخی قوانین بازدارنده نظیر آیین نامه های اجرایی دستگاهها که شرط داشتن سلامت جسمی را از جمله شرایط عمومی استخدام قید می کنند	۴/۲	۱/۲۴۹
۱۰	اختصاص ندادن هیچ قانون اصلی در قانون اساسی به وضعیت معلولین	۳/۹۵	۱/۲۴۴
۱۱	افزایش تعداد معلولین تحصیل کرده و افزایش متقاضیان اشتغال	۴/۱۵	۱/۰۶۴

ردیف	گزینه	میانگین	انحراف معیار
۱۲	نامناسب بودن قوانین تأمین اجتماعی و حمایت نکردن آن از اشتغال معلولین	۴/۷۵	۰/۴۳۳
۱۳	پای بند نبودن به بند یک ماده‌ی ۶ میثاق اجتماعی-اقتصادی حق اشتغال برای همگان در اجتماع	۴/۴۵	۰/۸۶۵
۱۴	بی توجهی کامل به درصد‌های معلولیت و سطح معلولیت افراد در واگذاری مشاغل دلخواه آنها	۴/۴	۰/۹۷۰
۱۵	اعتقاد نداشتن به اصل برابری فرصت‌ها در ارتباط با اشتغال معلولین در جامعه	۴/۴	۱/۱۱۴
۱۶	کمبود امکانات آموزشی به‌ویژه تهیه‌ی منابع درسی مورد نیاز معلولین	۴/۲۵	۰/۸۰۸
۱۷	در دسترس نبودن افراد متخصص در زمینه‌ی سنجش توانمندی‌های معلولین و ارزیابی توانایی این افراد در ارتباط با مشاغل واگذار شده به آنها	۴/۴۵	۰/۸۰۵
۱۸	فقدان سازمان و نهاد مستقل برای دفاع از حقوق معلولین	۴/۳۵	۰/۹۱۰
۱۹	پای بندی نبودن به اصل ۱۹ قانون اساسی در برابری افراد اجتماع با یکدیگر	۴/۴	۰/۷۳۵
۲۰	بی میلی مراکز آموزشی در مورد تلفیق معلولین با دیگران	۴/۱	۱/۲۲۱
۲۱	ابهام در محدوده‌ی دقیق حقوق قانونی معلولین در اجتماع	۴/۴	۰/۹۱۷
۲۲	استفاده نکردن کارفرمایان از وسایل و تجهیزات شغلی متناسب با توانمندی‌های معلولین	۴/۳۵	۰/۷۲۶
۲۳	اجرا نشدن صحیح قوانین در آموزش‌های دقیق شغلی به معلولین	۴/۳۵	۰/۷۲۶
۲۴	آشنایی نداشتن مدیران و مسئولان با پدیده‌ی معلولیت و ویژگی‌های شخصیتی معلولین و اشتغال این افراد	۴/۶	۰/۶۶۳

ردیف	گزینه	میانگین	انحراف معیار
۲۵	کمبود مراکز ویژه‌ی توان‌بخشی حرفه‌ای برای کاربایی و افزایش سطح اشتغال معلولین	۴/۵	۰/۵۰۰
۲۶	کمبود وسایل مناسب برای جابه‌جایی و تحرک معلولین در سطح شهر از قبیل اتوبوس‌های درون‌شهری مناسب‌سازی‌شده برای این افراد	۴/۸	۰/۴۰۰
۲۷	هزینه‌های گزاف ایاب و ذهاب معلولین از منزل تا محل کار و بالعکس	۴/۶	۰/۱۸۶۰
۲۸	ضعف قوانین حمایتی در ابعاد اجرایی و ناآگاهی مسئولان به ضرورت اجرای این قوانین	۴/۵	۰/۵۹۲
۲۹	پای‌بند نبودن به اجرای مفاد قانون حق اشتغال ۳ درصدی معلولین در اجتماع	۴/۶۵	۰/۶۵۴
۳۰	تخصیص نیافتن بودجه و اعتبار کافی برای اجرایی شدن مفاد قانون جامع حمایت از حقوق معلولان	۴/۶۵	۰/۶۵۴
۳۱	دانش و تجربه‌ی ناکافی مدیران و مسئولان راجع به اشتغال معلولین	۴/۳	۱/۰۰۵
۳۲	وجود تبعیض در برخی قوانین مصوب نسبت به انواع معلولین	۴/۵	۰/۶۷۱
۳۳	پایین بودن قدرت خطرپذیری معلولین در مورد ایجاد شغل و کاربایی	۴/۵	۰/۸۰۶
۳۴	تأییدنشدن گواهینامه‌های آموزشی مهارت‌های شغلی صادره از سازمان بهزیستی توسط وزارت کار و امور اجتماعی	۴/۲	۰/۸۱۲
۳۵	نبود ابزارهای اجرایی قانونی مصوب برای حمایت از معلولین	۴/۶	۰/۴۹۰
۳۶	فقدان ضمانت اجرایی کافی در دستگاه‌های دولتی برای اجرای قوانین مربوط به معلولین	۴/۷	۰/۵۵۷
۳۷	فقدان قدرت اجرایی لازم برای سازمان بهزیستی در انجام قوانین مرتبط با معلولین	۴/۶۵	۰/۵۷۲

در نتیجه، اختصاص ندادن هیچ قانون اصلی در قانون اساسی به وضعیت معلولین کم‌اهمیت‌ترین مانع در بین ۳۷ مانع بر سر راه اشتغال معلولین است. فقدان بانک اطلاعاتی مناسب و نداشتن اطلاعات و آمار جامع و دقیق در خصوص معلولین متقاضی اشتغال، کم‌اثربودن قانون ۳ درصد استخدامی برای جذب معلولین یا اجرانشدن دقیق آن، ابلاغ‌نشدن به موقع اعتبارات اشتغال معلولین به استان‌ها، شناخت کافی نداشتن صاحبان صنایع و کارفرمایان از توانمندی‌ها و قابلیت‌های معلولین و کمبود وسایل مناسب برای جابه‌جایی و تحرک معلولین در سطح شهر از قبیل اتوبوس‌های درون‌شهری مناسب‌سازی‌شده برای این افراد از مهم‌ترین موانع بر سر راه اشتغال معلولین از نظر خود این افراد به‌دست آمد.

جمع بندی و نتیجه گیری

معلولین برای اشتغال و کاربایی با موانع متعددی مواجه‌اند که از دسترسی آنها به نظام‌های مختلف جامعه - که برای سایر شهروندان میسر است - جلوگیری می‌کند. تأثیر معلولیت در بیکاری و مسائل متعدد مربوط به شرایط و روابط کار در سطح کشوری و جهانی بسیار گسترده است. این امر یکی از مشکلات مضاعف در اشتغال معلولین محسوب می‌شود. در این راستا، بسیاری از کشورها برای حذف یا کاهش موانعی که از مشارکت کامل معلولین جلوگیری می‌کند، گام‌های مهمی برداشته‌اند و قوانینی برای تضمین حقوق، فرصت‌های لازم برای تحصیل، کاربایی و دسترسی به تسهیلات و امکانات اجتماعی وضع کرده‌اند تا موانع فرهنگی و خارجی را از میان بردارند و اعمال تبعیض به معلولین را منتفی کنند. همچنین تلاش شده است تا آنها دور از آسایشگاه‌ها و در بطن جامعه زندگی کنند. در برخی کشورهای پیشرفته و در حال توسعه، بر تحصیل معلولین در نظام آموزش تأکید می‌شود که موجب کاهش تحصیل در آسایشگاه‌ها و مدارس ویژه شده است. روش‌هایی ابداع شده است تا وسایل حمل‌ونقل عمومی برای معلولین امکان استفاده داشته باشد. همچنین شیوه‌هایی برای دستیابی معلولین به اطلاعات لازم است. آگاهی عمومی از چنین اقداماتی نیز افزایش یافته است. در بسیاری موارد تلاش‌های آموزشی و آگاهی همگانی طوری اجرا شده است که همگان را برای تغییر نگرش‌ها و اعمالشان در قبال معلولین آموزش دهند.

موانع قانونی و حقوقی، به نوعی از رعایت‌نکردن حق مسلم معلولین در قوانین دولتی کشورها و سازمان‌ها و ارگان‌های دولتی سرچشمه می‌گیرند. در این تحقیق، ۱۹ عامل از موانع حقوقی و قانونی شناسایی شدند که عبارت‌اند از:

۱. فقدان بانک اطلاعاتی مناسب و نداشتن اطلاعات و آمار جامع و دقیق در خصوص معلولین متقاضی اشتغال؛
 ۲. نبود تعریف و طبقه‌بندی مشاغل در دسترس برای معلولین در قوانین موجود؛
 ۳. کم‌توجهی به قانون ۳ درصد استخدامی برای جذب معلولین یا اجرا نشدن دقیق آن؛
 ۴. وجود برخی اشتباهات فاحش در برخی بندهای قانونی (و-ز) در ارتباط با اشتغال و به‌کارگیری معلولین در برخی مشاغل؛
 ۵. اجرانشدن کامل قانون جامع حمایت از حقوق معلولان و حمایت‌نکردن از کارآفرینی و اشتغال آنها و بی‌توجهی کامل برای پیگیری اشتغال این افراد در قانون؛
 ۶. وجود برخی قوانین بازدارنده نظیر آیین‌نامه‌های اجرایی دستگاه‌ها که شرط داشتن سلامت جسمی را از جمله شرایط عمومی استخدام قید می‌کنند؛
 ۷. اختصاص ندادن هیچ قانون اصلی در قانون اساسی به وضعیت معلولین؛
 ۸. نامناسب‌بودن قوانین تأمین اجتماعی و حمایت‌نکردن آن از اشتغال معلولین؛
 ۹. پای‌بندنبودن به بند یک ماده‌ی ۶ میثاق اجتماعی-اقتصادی حق اشتغال برای همگان در اجتماع؛
 ۱۰. اعتقادنداشتن به اصل برابری فرصت‌ها در ارتباط با اشتغال معلولین در جامعه؛
 ۱۱. فقدان سازمان و نهاد مستقل برای دفاع از حقوق معلولین؛
 ۱۲. پای‌بند نبودن به اصل ۱۹ قانون اساسی در برابری افراد اجتماع با یکدیگر؛
 ۱۳. ابهام در محدوده‌ی دقیق حقوق قانونی معلولین در اجتماع؛
 ۱۴. ضعف قوانین حمایتی در ابعاد اجرایی و ناآگاهی مسئولین به ضرورت اجرای این قوانین؛
 ۱۵. پای‌بند نبودن به اجرای مفاد قانون حق اشتغال ۳ درصدی معلولین در اجتماع؛
 ۱۶. وجود تبعیض در برخی قوانین مصوب نسبت به انواع معلولین؛
 ۱۷. نبود ابزارهای اجرایی قانونی مصوب برای حمایت از معلولین؛
 ۱۸. فقدان ضمانت اجرای کافی در دستگاه‌های دولتی برای اجرای قوانین مربوط به معلولین؛
 ۱۹. نبود قدرت اجرایی لازم برای سازمان بهزیستی در انجام قوانین مرتبط با معلولین.
- موانع نگرشی عواملی هستند که از طرز تفکر و نوع نگرش خود فرد معلول، خانواده و دوستان، کارفرمایان و کل جامعه سرچشمه می‌گیرد. ۴ عامل از موانع نگرشی در این تحقیق شناسایی شدند که عبارت‌اند از:

۱. شناخت کافی نداشتن صاحبان صنایع و کارفرمایان از توانمندی‌ها و قابلیت‌های معلولین؛

۲. آشنایی نداشتن مدیران و مسئولان با پدیده‌ی معلولیت و ویژگی‌های شخصیتی معلولین و اشتغال این افراد؛

۳. دانش و تجربه‌ی ناکافی مدیران و مسئولان راجع به اشتغال معلولین؛

۴. پایین بودن قدرت خطرپذیری معلولین در مورد ایجاد شغل و کاریابی.

درک نکردن و ناتوانی مردم در برقراری رابطه با معلولین مانع مهمی برای داشتن زندگی عادی و اشتغال برای این افراد به‌شمار می‌رود. در جوامع امروزی، در مورد توانایی‌های معلولین اطلاعات صحیح و کافی وجود ندارد. همچنین به ارزش نیروی کار این گروه نیز آنچنان که باید پی‌برده نشده است. نداشتن رابطه با معلولین به‌سادگی به سوءتفاهم منجر می‌شود. درحقیقت، نگرش جامعه به معلولین براساس احساسات شکل گرفته است و نه واقعیات.

موانع، فقدان یا کاستی در آموزش معلولین مانع اشتغال آنها می‌شود. در این تحقیق ۸ مورد

از موانع آموزشی شناسایی شدند که عبارت‌اند از:

۱. افزایش تعداد معلولین تحصیل کرده و افزایش متقاضیان اشتغال؛

۲. بی‌توجهی کامل به درصدهای معلولیت و سطح معلولیت افراد در واگذاری مشاغل دلخواه آنها؛

۳. کمبود امکانات آموزشی به‌ویژه تهیه‌ی منابع درسی مورد نیاز معلولین؛

۴. در دسترس نبودن افراد متخصص در زمینه‌ی سنجش توانمندی‌های معلولین و

ارزیابی توانایی این افراد درباره‌ی با مشاغل واگذار شده به آنها؛

۵. تمایل نداشتن مراکز آموزشی در مورد تلفیق معلولین با دیگران؛

۶. اجرانشدن صحیح قوانین در آموزش‌های دقیق شغلی به معلولین؛

۷. کمبود مراکز ویژه‌ی توان‌بخشی حرفه‌ای برای کاریابی و افزایش سطح اشتغال

معلولین؛

۸. تأییدنشدن گواهینامه‌های آموزشی مهارت‌های شغلی صادره از سازمان بهزیستی توسط

وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی.

گروهی از معلولین به آموزش‌های مبتنی بر توان‌بخشی تمایل چندانی نشان نمی‌دهند. علت این مسئله را باید در کم‌بودن رغبت و انگیزه برای مشارکت در کارهای مولد و خدماتی و غیره جست‌وجو کرد. برخی از معلولین نیز در قبال جریان‌های آموزشی و فعالیت‌های توان‌بخشی حرفه‌ای - که به تصدی شغل منجر می‌شود - واکنش فعالانه‌ای نشان نمی‌دهند.

در این تحقیق ۴ مورد از موانع اقتصادی اشتغال معلولین به‌دست آمد که عبارت‌اند از:

۱. ابلاغ‌نشدن به‌موقع اعتبارات اشتغال معلولین به استان‌ها؛
۲. ابلاغ‌نشدن به موقع اعتبارات بیمه‌ی معلولین برای جذب و جلب اعتماد کارفرمایان و صاحبان صنایع؛
۳. هزینه‌های گزاف ایاب و ذهاب معلولین از منزل تا محل کار و بالعکس؛
۴. تخصیص نیافتن بودجه و اعتبار کافی برای اجرایی‌شدن مفاد قانون جامع حمایت از حقوق معلولان.

وجود مسائل اقتصادی، رشد و افزایش رقابت در صحنه‌ی بین‌المللی و کاهش منافع و زوال منابع کارخانه‌ها و کارگاه‌ها تولیدکنندگان را به جست‌وجوی راه‌هایی برای کاهش کارگرانشان وادار و مجبور کرده است که به افزایش بیکاری بین افراد جوامع منجر شده است. در شرایطی که بسیاری از کارگران سالم بیکار باشند، نمی‌توان انتظار داشت که تشویق و ترغیب یا حتی اجبار کارفرمایان به پذیرش معلولین بلافاصله به موفقیت انجامد. از طرفی، در زمان بیکاری و رکود اقتصادی، معلولین نخستین کسانی هستند که از کار کنار گذاشته می‌شوند. یکی دیگر از موانع اقتصادی آن است که برای آموزش و کسب و کار و اشتغال، در اختیار معلولین تسهیلاتی قرار نمی‌گیرد یا اینکه این تسهیلات بسیار اندک است.

موانع محیطی و فیزیکی به نوعی با محیط اطراف معلولین مرتبط هستند. در این تحقیق ۲ مورد از موانع محیطی و فیزیکی اشتغال معلولین به‌دست آمد که عبارت‌اند از:

۱. استفاده‌نکردن کارفرمایان از وسایل و تجهیزات شغلی متناسب با توانمندی‌های معلولین؛
۲. کمبود وسایل مناسب برای جابه‌جایی و تحرک معلولین در سطح شهر از قبیل اتوبوس‌های درون‌شهری مناسب‌سازی‌شده برای این افراد.

توجه نکردن به اصول و مبانی معماری و شهرسازی و در نظر نگرفتن امکانات حرکتی شهروندان معلول، محیط شهرها را برای استفاده‌ی آنها نامناسب می‌سازد. همین عامل مانعی بزرگ برای فعالیت‌های اجتماعی از جمله اشتغال معلولین است و در واقع باعث ناتوانی هرچه بیشتر آنها می‌شود. همچنین محیط کار، وسایل و تجهیزات کارگاهی به نوعی طراحی، نصب و راه‌اندازی شده‌اند که برای معلولین موانع فیزیکی ایجاد می‌کنند؛ به همین دلیل دسترسی به آنها برای معلولین غیرممکن یا همراه با دشواری است. از این رو، این مشکلات در اشتغال معلولین تأثیر منفی دارد. شیر و گراهام (۲۰۰۹) در تحقیقی که بر روی معلولین جسمی-حرکتی انجام داده بودند، شرایط محل کار و تبعیض‌هایی که کارفرمایان قائل می‌شوند و برچسب‌هایی که به معلولین در محیط کار زده می‌شود را از شاخص‌های ابتدایی استخدام نکردن آنها از دیدگاه معلولین ذکر کردند (Shier & Graham & Jones, 2009).

پیشنهادات

با توجه به یافته‌های حاصل از پژوهش، مشخص شد، زنان معلول برای اشتغال با پنج دسته مانع روبه‌رو هستند که باید به آنها توجه جدی معطوف شود. از این رو، راه کارهایی برای ازمیان برداشتن این موانع و اقداماتی که مدیران توانبخشی می‌توانند برای این افراد انجام دهند، پیشنهاد می‌شود.

۱. با توجه به یکسان نبودن امکان اشتغال در بین گروه‌های مختلف زنان معلول ضرورت دارد، فرصت‌های اشتغال برای انواع معلولیت‌ها -مستمر و مبتنی بر اصول علمی و منطقی- بررسی شود تا امکان اشتغال گروه‌های مختلف معلولیت با درجات بالا و شدید نیز فراهم شود؛
۲. امکان پرداختن به فعالیت‌های شغلی و رضایت اشتغال در میان زنان معلول تأثیر بسیار مثبتی در وضعیت روحی، موقعیت اجتماعی و کیفیت زندگی ایشان می‌گذارد. امروزه، اهمیت اشتغال برای زنان معلول بیش از پیش آشکار شده و برنامه‌ریزی اصولی دولت‌ها برای اشتغال آنها لازم و ضروری است؛
۳. ضروری است، برای دسترسی بیشتر زنان معلول به محل کار و سهولت آن ضابطه‌های مؤثری تدوین شود؛ برای مثال می‌توان برای سهولت در سوار و پیاده شدن وسایل نقلیه‌ی عمومی و اختصاص محلی مخصوص معلولین امکانات لازم را به کار برد. همچنین ازمیان بردن موانع معماری و فیزیکی -که حرکت آزاد معلولین را با مشکل مواجه می‌کند- ضروری است؛

۴. یکی از علل اساسی تغییر شغل زنان معلول، کمی دستمزد و تعطیلی کارگاه‌هاست. در این باره، دولت باید برای کارفرمایانی که معلولین را استخدام کرده‌اند و ترغیب دیگر کارفرمایان مزایای تشویقی از قبیل تخفیف و معافیت مالیاتی، وام‌های قرض‌الحسنه، مساعدت در تغییر و تبدیل ماشین آلات، ابزار و محل کار و نیز مشارکت در هزینه‌های آموزشی را پیش‌بینی و اجرا کند.
۵. به منظور اشتغال مستمر و مؤثر زنان معلول و جلوگیری از مسائلی مانند ترک کار، غیبت، تغییر شغل و اشتباه‌کاری ضروری است، شرایط کار و وسایل رفاهی آنها در محیط زندگی و محیط کار مطالعه شود و برای بهینه‌سازی آن از تدابیر علمی مؤثر بهره گرفته شود؛
۶. معمولاً برای آنکه کارکنان در محیط کار خود به راحتی و با بازدهی بالا کار کنند، لازم است تا در محیطی سالم و مناسب چه از نظر فیزیکی و چه از نظر روانی قرار گیرند. تأمین چنین محیطی برای امنیت خاطر معلولین ضروری است؛
۷. با توجه به این واقعیت که تمامی زنان معلول در برابر امکانات و شرایط موجود فرصت مساوی ندارند، توصیه می‌شود تا حد ممکن ضوابط و تدابیر قانونی لازم برای رفع تبعیض از آنها اتخاذ شود؛
۸. در زمینه‌های مرتبط با توان‌بخشی حرفه‌ای معلولین ضروری است، نیازهای قانونی در این‌باره بررسی شده و برای برقراری تساوی حقوق معلولین با سایر شاغلین قوانین فعلی بازنگری اساسی شود؛
۹. زنان معلول بیشتر در امور اداری و دفتری و خدماتی مشغول به کار هستند. محدود کردن زنان معلول به مشاغل و حرفه‌های مشخص به جایگزینی دائمی آنها در سلسله مراتب اجتماعی کمک چندانی نمی‌کند. اشتغال زنان معلول نیازمند تنوع است و بدیهی است که آموزش این افراد در امر اشتغال نیز باید متنوع باشد؛
۱۰. زنان معلول آگاهی بسیار اندکی از قوانین و مقررات مربوط به خود دارند، بنابراین از طریق وسایل ارتباط جمعی مانند صدا و سیما و جرآید این اطلاعات در اختیار همگان، به خصوص زنان معلول قرار گیرد. همچنین از طریق برنامه‌های آموزشی، اطلاعات قانونی در مورد اشتغال به آنها داده شود. ضمن اینکه دولت باید با تصویب قوانین مناسب، ضمانت اجرایی لازم برای ملزم کردن کارفرمایان به اجرای قانون ۳ درصد اشتغال معلولین را تأمین کند و با تصویب قوانین تکمیلی دیگر باعث ایجاد فرصت‌های اشتغال بیشتر برای معلولین شود؛

۱۲. آموزش حرفه‌ای نقش چشم‌گیری در افزایش شانس اشتغال زنان معلول ایجاد می‌کند. بنابراین تحت پوشش قراردادن زنان معلول در برنامه‌های آموزشی و استمرار در این برنامه‌ها، حتی پس از اشتغال این افراد، موجب بهبودی موقعیت اجتماعی و اقتصادی آنها می‌شود؛

۱۳. ضروری است، مراجع خاصی برای رسیدگی به شکایات کاری زنان معلول تعیین و قوانین مناسبی در این باره تصویب شود تا این افراد بتوانند از بهانه‌تراشی‌های بدون دلیل کارفرمایان و مدیران سازمان‌های خصوصی و عمومی در استخدام‌نکردن و به‌کارگیری ایشان یا مشکلات بعد از شروع به کار در آن مراجع طرح شکایت کنند. ذکر این امر دلیل بر فقدان چنین مراجعی نیست، بلکه به این لحاظ است که در اغلب موارد این افراد در شکایات خود علیه کارفرمایان در مراجع عمومی یا هیئت‌های تشخیص یا حل اختلاف به حق واقعی خویش نمی‌رسند؛

۱۴. آگاه‌سازی و تغییر نگرش افراد و جامعه به توانایی‌های زنان معلول از مهم‌ترین اقدامات است. سطح آگاهی‌ها باید در دو عرصه‌ی مهم ارتقا یابد؛ نخست، افزایش سطح آگاهی خود اشخاص معلول درباره‌ی حقوق و توانمندی‌هایشان و دوم، افزایش آگاهی عموم مردم در مورد معلولیت و نیازها و توانمندی‌های این افراد و میزان مشارکت آنها در ابعاد گوناگون زندگی.

منابع

- ◀ حسینی، سید حسن و فاطمه صفری، ۱۳۸۷. «معلولیت، طرد و فقر اجتماعی». رفاه اجتماعی، ش ۳۰ و ۳۱.
- ◀ رضائی، مهدی و لطیف پرتوی، ۱۳۹۴. «زنان معلول و تعامل با جامعه (مطالعه‌ی کیفی زندگی اجتماعی زنان معلول)». مطالعات راهبردی زنان، دوره ۱۷، ش ۶۷.
- ◀ زینعلی، فرانک؛ میرخانی، مجید، ۱۳۷۹. بررسی مشکلات شغلی زنان معلول جسمی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی
- ◀ شریفیان‌ثانی، مریم، حمیرا سجادی، فرشته طلوعی و انوشیروان کاظم‌نژاد، ۱۳۸۵. «دختران و زنان دچار معلولیت جسمی - حرکتی: نیازها و مشکلات»، توانبخشی، دوره ۷، ش ۲.
- ◀ طباطبایی، احمد و سعید نوری‌نشاط، ۱۳۸۸. «تعهدات جمهوری اسلامی ایران در زمینه حقوق فرهنگی معلولین»، اندیشه‌های حقوق خصوصی، دوره ۶، شماره ۲.
- ◀ عبدالله‌نجف‌آبادی، اعظم و محمدرضا رحمت، ۱۳۹۶. «بررسی حمایت‌های کیفی از معلولان در حقوق ایران»، چهارمین همایش ملی حقوق ارزیابی کارآمدی قانون در نظام جمهوری اسلامی ایران، میبد: دانشگاه آزاد اسلامی واحد میبد.
- ◀ فقیه، ابوالحسن، کاظم نظم‌ده و محمدتقی هم‌رنگ یوسفی، ۱۳۹۲. معلولیت‌ها، راهنمای تطبیق و اجرای اثربخش میثاق جهانی افراد دارای معلولیت، تهران: سازمان بهزیستی.
- ◀ کهریزی، مهوش و علی مرادی، ۱۳۹۴. «چالش‌های اخلاقی اشتغال زنان برای خانواده (بررسی تطبیقی اسلام و فمینیسم و ارائه راه‌کارها)»، پژوهش‌نامه اخلاق، سال هشتم، ش ۲۸.
- ◀ موللی، گیتا، مهدی شریفی، محمد رستمی و سیف‌الله خدادی، ۱۳۹۳. «نیازها و مشکلات نوجوانان معلول جسمی - حرکتی: آموزشی، اشتغال»، نخستین همایش ملی توانمندسازی فردی اجتماعی افراد با نیازهای ویژه، خراسان جنوبی - قاین: دانشگاه آزاد اسلامی واحد قاینات.
- ◀ هدایت‌نیا، فرج‌الله، ۱۳۸۵. «اشتغال زنان و مصلحت خانواده در قانون مدنی؛ بررسی فقهی - حقوقی ماده ۱۱۱۷ قانون مدنی»، کتاب زنان، ش ۳۴.
- Ahookhosh, K, 2001. "Disability Employment and problems in this area". TavanYab. 2001, 3:23 (Persian).
- Amiri M, 2010. "Disability Employment [Internet]. Social work, Family Counselling, and Addiction". Available from: <http://behzist.persianblog.ir/post/19/>

- Faraji, MA, 2010. *Comparative Study of Disability Rights in Employment Areas*, Tehran: JunglePublication;2010,pp:2-4.(Persian)
- Shier, M, JR Graham & ME Jones, 2009. "Barriers to employment as experienced by disabled people: a qualitative analysis in Calgary and Regina, Canada", *Disability & Society*, 24 (1).
- WHO, 2001. *International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF)*.
- WHO, 2010. *Community-Based Rehabilitation CBR Guidelines*, Geneva: World Health Organization.
- Zarafshan Sh. Mechanisms to protect the rights of persons with disabilities in employment and international instruments. *Journal of Legal Research*. 2008;13:237.(Persian)