استخدام معلولان
شهرآرا پیگیری می‌کند
گزارش پنجم

فقط ۲۶ نفر!

دومین آزمون استخدامی معلولان درحالی برگزار می‌شود که در سال ۱۴۰۳ از بین ۲۸۹ نفر تنها ۲۶ نفر از پذیرفته‌شدگان به دستگاه‌های دولتی استان راه یافتند

گزارش روز

خبرنگار
فاطمه غلامی

برای بسیاری از افراد توانیاب و دارای معلولیت، ورود به بازار کار فقط یک شغل نیست؛ فرصتی برای استقلال اقتصادی، حضور اجتماعی و داشتن زندگی مستقل است، با این حال مسیر رسیدن به همین فرصت، گاهی با موانعی همراه می شود؛ از محدودیت فرصت های استخدامی و نحوه اجرای سهمیه قانونی گرفته تا شیوه ارزیابی توانمندی افراد و مناسب سازی محیط کار. دومین آزمون استخدامی اختصاصی افراد دارای معلولیت، قرار است در آبان امسال برگزار شود و براساس اطلاعات منتشرشده، ۳هزارو۲۶۱فرصت شغلی در ۳۲دستگاه اجرایی برای آن پیش بینی شده است، این آزمون درحالی برگزار می شود که تجربه نخستین آزمون استخدامی معلولان در سال ۱۴۰۳نشان می دهد که فاصله میان «قبولی» و «استخدام»، می تواند بسیار بیشتر از آنچه تصور می شود، باشد؛ در خراسان رضوی از ۱۶۴معلولی که به مرحله مصاحبه راه یافتند، فقط ۲۶نفر درنهایت در دستگاه های اجرایی استان جذب شدند. سهمیه ۳درصدی استخدام افراد دارای معلولیت، یکی از پشتوانه های مهم قانونی ورود این افراد به دستگاه های اجرایی است، با این حال، این سهمیه زمانی به فرصت واقعی استخدام تبدیل می شود که دستگاه ها نیاز خود را اعلام کنند و شرایط ارزیابی و محیط کار نیز متناسب با توانایی افراد باشد. بررسی روند استخدام افراد توان خواه، نشان می دهد که مسیر اشتغال، تنها با قبولی در آزمون کتبی به پایان نمی رسد و از تعریف دقیق شغل ونحوه ارزیابی تامناسب سازی شرایط کار، حلقه های دیگری نیز در این مسیر وجود دارد. مدیرکل بهزیستی خراسان رضوی هم همین چند روز پیش با انتقاد از عملکرد دستگاه‌های اجرایی در رعایت سهمیه ۳ درصدی استخدام افراد دارای معلولیت گفته است که در ۱۵ سال اخیر، فقط پنج نفر در دستگاه‌های استان استخدام شده‌اند.

ناآگاهی دستگاه‌ها از نوع معلولیت توان‌یابان

مهدی برجی، مدیرکل بهزیستی خراسان رضوی، آخرین آمار جذب افراد توانیاب پس از آزمون استخدامی سال ۱۴۰۳ را ۲۶ نفر اعلام می‌کند و می‌گوید: این افراد در چند دستگاه اجرایی استان، جذب شده‌اند و اکنون مشغول به کار هستند.

او استفاده از تعبیر «کم‌کاری» درباره دستگاه هایی راکه در فهرست جذب افراد توانخواه حضور ندارند، دقیق نمی داند و می‌گوید: در برخی مواقع، دستگاه های اجرایی برای جذب نیروی جدید اعلام نیاز نکرده اند و درنتیجه، امکان استفاده از سهمیه استخدامی نیز برای آن ها فراهم نبوده است.

برجی درباره سازوکار سهمیه ۳ درصدی استخدام افراد دارای معلولیت بیان می‌کند: این سهمیه در آزمون های استخدامی دستگاه های اجرایی، لحاظ می شود و به ازای جذب هر ۱۰۰نیروی جدید، سه نفر از ظرفیت استخدامی به افراد دارای معلولیت اختصاص می یابد، با این حال به‌گفته او، مسئله در عمل فقط به عدد ۳ درصد ختم نمی شود؛ وقتی دستگاهی مجوز یا اعلام نیازی برای جذب نیروی جدید نداشته باشد، ظرفیتی نیز برای اعمال این سهمیه ایجاد نمی شود. همین موضوع سبب می شود که ارزیابی میزان تحقق سهمیه، نیازمند توجه هم زمان به تعداد مجوزهای استخدامی، نیاز دستگاه ها و ظرفیت های اختصاص یافته به افراد دارای معلولیت باشد.

برجی می‌گوید: اگر وضعیت امروز با سال های قبل مقایسه شود، می توان گفت که سهمیه ۳ درصدی در برخی دوره های گذشته، کمتر رعایت می شد، اما در سال های اخیر توجه به این موضوع بیشتر شده است.

اویکی دیگر از چالش های این حوزه را، آگاهی ناکافی برخی دستگاه ها از نوع و شدت معلولیت و میزان توانمندی افراد توانخواه در زمان اعلام نیاز می داند. به بیان ساده تر، اگر دستگاهی در ابتدای مسیر دقیقا مشخص نکند که چه کاری قرار است انجام شود، چه توانایی هایی برای انجام آن کار لازم است و چه میزان مناسب سازی امکان پذیر است، ممکن است در مرحله انتخاب نیروی انسانی با محدودیت یا اختلاف نظر روبه رو شود.

برجی پیشنهاد می کند که دستگاه های اجرایی در دفترچه های استخدامی، شرایط شغل را به صورت شفاف بیان کنند و نوع و شدت معلولیت قابل پذیرش برای هر شغل، نیز با توجه به ماهیت واقعی آن مشخص شود. به‌گفته او، این شفافیت از یک طرف به دستگاه کمک می‌کند نیروی متناسب با نیاز خود را جذب کند و ازسوی دیگر، داوطلب توانخواه از همان ابتدا می داند که آیا توانایی ها و شرایطش با شغل مدنظر تناسب دارد یا خیر.

مدیرکل بهزیستی خراسان رضوی موضوع استخدام رافراتر از زمان انتشار دفترچه آزمون می داند و معتقد است که بخشی از آن حتی سال ها قبل و در زمان انتخاب رشته دانشگاهی شکل می‌گیرد. او می‌گوید افراد توانیاب باید هنگام انتخاب رشته، شناخت دقیق تری از استعدادها و توانمندی های خود داشته باشند و با آگاهی بیشتری وارد رشته های دانشگاهی شوند. به اعتقاد برجی، این نگاه مسیر اشتغال را از یک آزمون چندساعته فراتر می برد؛ مسیری که از آموزش آغاز می شود و بعد به مهارت، انتخاب رشته، ورود به بازار کار و درنهایت استخدام می رسد. اگر هرکدام از این مراحل بدون توجه به توانایی واقعی فرد طی شود، احتمال ایجاد مانع در مراحل بعدی، بیشتر خواهد شد.

برجی یکی دیگر از پیشنهادهای قابل بررسی را توجه به بومی‌گزینی در شهرستان ها می داند؛ موضوعی که به‌گفته او باید با توجه به میزان تقاضای افراد دارای معلولیت و اعلام نیاز دستگاه های اجرایی بررسی شود. این پیشنهاد می تواند به ویژه برای افرادی که امکان جابه جایی به مرکز استان یا شهرهای دیگر را ندارند، اهمیت داشته باشد. در چنین شرایطی، توزیع فرصت های شغلی متناسب با نیاز دستگاه ها در شهرستان ها، می تواند دامنه دسترسی افراد توانیاب به فرصت های استخدامی را افزایش دهد.

پذیرش در آزمون کتبی، پایان راه نیست

آمنه حسین پور، مسئول مناسب سازی بهزیستی خراسان رضوی و کارشناس قانون حمایت از حقوق افراد دارای معلولیت، یکی از دغدغه های جدی این حوزه را، مرحله ارزیابی و بررسی توانایی انجام کار می داند؛ مرحله‌ای که برای یک داوطلب توانیاب، قبولی در آزمون کتبی الزاما به معنای عبور از همه موانع نیست. به‌گفته او، در برخی فرایندهای جذب، نماینده بهزیستی در جلسات مربوط به ارزیابی افراد دارای معلولیت حضور ندارد و در برخی دستگاه ها نیز معیارهایی برای ارزیابی درنظر گرفته شده است که از نظر سازمان بهزیستی، پذیرفتنی نیست.

او تأکید می‌کند: فردی که در آزمون کتبی، حدنصاب لازم را به دست آورده است، باید بتواند توانایی واقعی خود را با استفاده از ابزارهای کمک توان بخشی موردنیازش نشان دهد.

این موضوع به ویژه درباره افراد دارای معلولیت بینایی و شنوایی، اهمیت بیشتری پیدا می کند؛ زیرا ابزارهای کمک‌کننده برای این افراد، بخشی از امکان برابر برای شرکت در آزمون و انجام فعالیت شغلی است، نه امتیازی اضافه؛ به همین دلیل، ارزیابی توانمندی فرد بدون درنظر گرفتن این ابزارها، ممکن است تصویر دقیقی از توانایی واقعی او ارائه نکند.

حسین پور می‌گوید: اگر پس از فراهم شدن ابزارهای موردنیاز و مناسب سازی شرایط، فرد نتواند وظایف شغل مدنظر را انجام دهد، می توان درباره توانایی او برای تصدی آن جایگاه تصمیم گرفت، اما صرف نوع معلولیت، نباید مانع ادامه فرایند استخدام شود.

او بر این موضوع نیز تأکید می‌کند که افراد توانیاب مانند سایر افراد جامعه، حق دارند زندگی مستقل داشته باشند و از فرصت های شغلی متناسب با توانایی هایشان، بهره مند شوند. به‌گفته او، بهزیستی در برخی زمینه ها از پشتیبان شغلی نیز استفاده می‌کند؛ به این معنا که هم زمان با ورود فرد به دستگاه استخدام‌کننده، آموزش و بررسی های لازم انجام می شود و دوره حمایتی می تواند حدود ۶ ماه ادامه یابد تا فرد با شرایط محیط کار هماهنگ شود.

نامبرگرافی: فاطمه سادات هوشیار امامی

موانع استخدام افراد دارای معلولیت

- مناسب‌سازی ناقص محیط کار
- ارزیابی متقاضی معلول، بدون درنظر گرفتن معیارهای مورد توافق با بهزیستی
- ناآگاهی دستگاه‌ها از توانمندی‌ها و محدودیت‌های فرد
- تعریف‌نشدن شفاف شغل و شرایط پذیرش توان‌یاب
- بلااستفاده ماندن سهمیه در نبود اعلام نیاز دستگاه‌ها
- نادیده گرفتن ابزارهای کمک‌توان‌بخشی در سنجش توانایی

راهکارهای بهبود استخدام افراد دارای معلولیت

- فعال‌سازی سهمیه برپایه نیازسنجی واقعی دستگاه‌ها
- شفاف‌سازی شرایط شغل و معلولیت قابل‌پذیرش در دفترچه آزمون
- حضور نماینده بهزیستی در جلسه مصاحبه توان‌یابان
- فراهم کردن ابزارهای کمک‌توان‌بخشی، پیش از ارزیابی و در محیط کار
- هدایت آگاهانه در انتخاب رشته
- اجرای دوره پشتیبان شغلی و هماهنگ‌سازی شرایط کاری با نیاز فرد

نگاهی آماری به آزمون استخدامی ۱۴۰۳ معلولان در خراسان رضوی

- ۲۸۹ نفر — مجموع معلولان پذیرفته شده
- ۱۶۴ نفر — معلولان راه یافته به مرحله مصاحبه
- ۲۶ نفر — مجموع معلولان استخدام شده
- ۸ نفر — آموزش و پرورش
- ۴ نفر — اداره کل بهزیستی
- ۲ نفر — بانک مسکن
- ۲ نفر — اداره کل امور مالیاتی
- ۱ نفر — پست بانک
- ۷ نفر — اداره کل فنی و حرفه‌ای
- ۱ نفر — دانشگاه علوم پزشکی
- ۱ نفر — اداره ثبت اسناد و املاک

برای مشاهده گزارش های قبلی کدها را اسکن کنید.

حمایت از ایران‌گردی در روزهای کم‌رونق جهان‌گردی

یادداشت

خبرنگار
بنیامین یوسف‌زاده

گاهی تهدیدها در دل خود فرصت هایی پنهان دارند که اگر کمی دیر بجنبیم، مثل مسافری که قطار را از دست داده است، فقط باید رفتنش را تماشا کنیم. یکی از نمونه هایش، همین خصم روزگار که آسمان کشورهای مختلف را از پرواز پرنده های ایرانی گرفته است.

حالا آسمان ایران دوباره با خبرهای تلخ پروازهای لغوشده و محدودیت های تازه، دست وپنجه نرم می‌کند. تحریم های جدید آمریکا علیه صنعت هوانوردی ایران و فشار بر شرکت ها و مجموعه هایی که به ایرلاین های ایرانی خدمات می دهند، دامنه سفرهای خارجی را محدودتر کرده است؛ محدودیتی که در روزهای اخیر به توقف یا اختلال در برخی مسیرهای بین المللی کشورمان انجامیده است.

اما درست همین جا، یک سؤال مهم روی میز گردشگری ایران قرار می‌گیرد: وقتی راه سفر به بیرون دشوارتر می شود، آیا نباید راه سفر به درون را هموارتر کنیم؟

ایران کشوری نیست که برای دیدن زیبایی هایش، نیاز به پاسپورت داشته باشیم. از کوچه های کاهگلی یزد تا جنگل های شمال، از ارگ کریم خان شیراز تا کویرهای مرکزی، از بازارهای قدیمی تبریز تا روستاهای پلکانی کردستان، از خلیج فارس تا کوه های زاگرس و از قم حضرت معصومه(س) تا مشهد امام رضا(ع)، هزاران مقصد در همین جغرافیا منتظر مسافرانی هستند که هزینه های کمرشکن پرواز از یک سو و کمبود ناوگان هوایی موردنیاز ازسوی دیگر، پایشان را از پله های هواپیما دور نگه داشته است.

سال هاست بخش قابل توجهی از تقاضای سفر ایرانیان، راهی ترکیه، عراق، امارات، عمان و دیگر مقصدهای خارجی می شود. گزارش های اخیر نیز از اختلال در بخشی از این مسیرها حکایت دارد و حتی فشار تقاضا بر مسیرهای زمینی را نشان می دهد.

حالا شاید وقت آن رسیده باشد که بخشی از این تقاضا، به جای فرودگاه های استانبول و دبی، در فرودگاه های مشهد، شیراز، تبریز، کرمان، یزد، اصفهان، کیش و رشت فرود بیاید. نه اینکه با یک بخشنامه دولتی، شمار زیادی از هواپیماهایی که هنوز امکان فعالیت دارند، در آشیانه فرودگاه های کشور زمین‌گیر شوند و برای همان ها هم جایگزین خدمت تعبیه نشود. البته این اتفاق به خودی خود رخ نمی دهد. گردشگر ایرانی اگر قرار باشد مقصد داخلی را انتخاب کند، باید چیزی بیشتر از «اجبار» برای سفر داشته باشد.

رصد یک سال اخیر بهای خدمات پروازهای داخلی، حکایت از شکافی عمیق دارد که بیشتر افراد جامعه را با سفر هوایی غریبه کرده است. این معضل را که هر روز پررنگ تر از قبل رخ نمایی می‌کند، می شود به بهانه همین تحریم های اخیر با کمی تدبیر در حوزه تنظیم‌گری پروازهای داخلی و البته با چاشنی حمایت معنوی و مادی دولت از ایرلاین ها، هرچند برای مدتی محدود، مدیریت کرد تا هم چرخه عظیم هوانوردی کشور متوقف نشود و هم خانواده های ایرانی از این رهگذر، بهترین بهره را از دیدن کشورشان ببرند.

در این میان، وجود هتل ها و اقامتگاه های مناسب، حمل ونقل قابل اتکا، قیمت منطقی، جاذبه های آماده، خدمات حرفه ای و برنامه های متنوع گردشگری، حداقل های این مسیرند.

تحریم، ذاتا فرصت نیست و قطعا هزینه دارد، محدودیت می آورد و به صنعت هوانوردی و گردشگری خارجی آسیب می زند، حتی پژوهش های گردشگری درباره ایران نیز نشان داده اند که تحریم ها و محدودیت های اقتصادی، هم ورود گردشگران خارجی و هم توسعه زیرساخت های گردشگری را دشوار کرده اند، اما درمیان همین تلخی، می توان یک پنجره کوچک باز کرد. اگر قرار است بخشی از سفرهای خارجی کاهش پیدا کند، چرا پول سفر ایرانیان در جیب اقتصاد گردشگری کشورهای دیگر بماند؟ چرا این پول به هتلدار ایرانی، راننده ایرانی، راهنمای گردشگری، رستوران دار، فروشنده صنایع دستی و روستایی که خانه اش را برای اقامت گردشگر آماده کرده است، نرسد؟

این تهدید، بهترین فرصت است تا صنعت هوایی کشور در روزگار کم رونق «جهان‌گردی»، روزهای پررونقی برای «ایران‌گردی» بسازد.

مسئله فقط جایگزین کردن یک مقصد با مقصد دیگر نیست؛ مسئله، ساختن یک عادت تازه است به نام ایران‌گردی.

شاید این روزها که آسمان بر سفر خارجی تنگ تر شده است، باید آسمان داخل کشور را بازتر کنیم؛ نه فقط با تبلیغ و تابلو، بلکه با قیمت مناسب و خدمات حرفه ای هوانوردی و از آن مهم‌تر، روایت جذاب از ایران.

اگر راه بیرون بسته تر شده، وقت آن است که ایران را دوباره برای ایرانی ها دیدنی تر کنیم.