

حقوق کار افراد دارای معلولیت در ایران: از نخستین تلاش‌های بین‌المللی تا کار شایسته

*سعیدرضا ابدی^۱، وحید آگاه^۲

چکیده

هدف: تحلیل و مطابقت نظام حقوقی کار افراد دارای معلولیت در ایران با استانداردهای تعیین شده سازمان بین‌المللی کار (ILO) پیرامون کار شایسته. **روش بررسی:** در این پژوهش توصیفی - تحلیلی پس از مطالعه تلاش‌های بین‌المللی انجام شده در زمینه حقوق کار افراد دارای معلولیت در اسناد عام و خاص حقوق بشری و موازین سازمان بین‌المللی کار، نظام حقوقی کار معلولان در ایران شامل قوانین و مقررات با استفاده از شیوه کتابخانه‌ای - اسنادی مورد بررسی و نقد قرار گرفته است.

یافته‌ها: در حوزه حقوق بنیادین کار، نظام حقوقی ایران: ۱- در خصوص کار اجباری معلولین همچون سایر کارگران دارای ضمانت اجرای کافی بوده و خلایی از این منظر احساس نمی‌نماید. ۲- در موضوع آزادی روابط سندیکایی نیز کمبودی نداشته و هیچ‌گونه محدودیتی برای عضویت کارگران یا کارفرمایان معلول در تشکل‌های صنفی موجود مشاهده نمی‌شود. ۳- در زمینه تساوی مزد، هرچند آیین‌نامه خاص مربوطه هنوز تصویب نشده اما در ماده ۴۱ قانون کار، حداقل مزد برای کارگران دارای معلولیت و غیر آن یکسان تعیین شده است. ۴- در مورد منع تبعیض هم به موجب مبانی قانونی موجود، هرگونه تبعیض به جهت معلولیت ممنوع می‌باشد. در عرصه اشتغال نیز اخیراً با تصویب قانون جامع در سال ۸۳ و الحاق به کنوانسیون افراد دارای معلولیت در سال ۸۷، گام‌های جدی در زمینه اشتغال معلولین برداشته شده است. خاصه آنکه فاصله معنادار تسهیلات ارائه شده در حوزه‌های سهمیه‌بندی استخدام بخش دولتی، خدمات آموزشی مستقیم و غیرمستقیم جهت ورود به بازار کار و خوداشتغالی به معلولین خاص انقلاب اسلامی و جنگ تحمیلی (جانبازان گرانقدر) و معلولین عادی - مادرزاد یا افرادی که بعد از تولد دچار معلولیت شده‌اند - کمتر شده است. **نتیجه‌گیری:** براساس یافته‌های پژوهش تطبیقی حاضر، مبانی قانونی حقوق بنیادین کار معلولین در ایران در همسویی حداکثری با حداقل استانداردهای کار شایسته بوده و از این رو به نظر می‌رسد این مهم با گذر از مرحله تقنین، نیازمند نظارت شایسته بر اجرای نظامات موجود است. در عرصه اشتغال نیز قدم‌های نخست تقنینی اولاً- در چارچوب سیاستگذاری جامع و رفع هرگونه تبعیض منفی و از قضا برقراری تبعیض مثبت با الحاق به کنوانسیون افراد دارای معلولیت. ثانیاً- در بستر قانون‌گذاری خاص و مصداقی با تصویب قانون جامع برداشته شده و البته نیازمند تکمیل و پیگیری در اجراست.

کلیدواژه‌ها: افراد دارای معلولیت، کار شایسته، حقوق بنیادین کار، اشتغال، جانبازان

۱- دکترای حقوق عمومی، استادیار دانشکده حقوق دانشگاه شهید بهشتی.

۲- دانشجوی دکترای حقوق عمومی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران، مدرس گروه حقوق دانشگاه آزاد اسلامی واحد دماوند.

دریافت مقاله: ۹۰/۰۲/۲۷

پذیرش مقاله: ۹۱/۰۷/۱۰

* آدرس نویسنده مسئول:

تهران، اوین، دانشگاه شهید بهشتی، دانشکده حقوق، طبقه سوم، گروه حقوق عمومی

* تلفن: ۲۲۹۰۳۱۵۱

* رایانامه:

s_abadi@sbu.ac.ir



مقدمه

شد. اما حقوق کار معلولان در گستره الزامات سازمان بین‌المللی کار نیز قابل تأمل است. حقوقی که از ۱۹۹۹م با ظهور اصطلاح «کار شایسته» به مرحله جدیدی وارد شده و در این نوشتار، اهم موارد آن طی دو گفتار ارائه می‌شود: در گفتار نخست حقوق کار معلولین در اسناد مهم بین‌المللی و در گفتار دوم مفهوم کار شایسته و دو شاخص برجسته آن در چارچوب مطالعه تطبیقی با حقوق ایران.

گفتار نخست - حقوق کار افراد دارای معلولیت در آیین مهم‌ترین اسناد بین‌المللی و منطقه‌ای

در این گفتار سیر تحول حقوق کار معلولین از منشور ملل متحد تا کنوانسیون افراد دارای معلولیت طی دو بند واکاوی شده است.

بند اول - اسناد عام حقوق بشری

در این بند به بررسی موادی خاص از اسناد حقوق بین‌الملل بشر که عموم و اطلاق آن، نشاندهنده شمول آن بر حقوق کار معلولین است، می‌پردازیم.

۱- منشور ملل متحد (۱۹۴۵م)^۲

منشور ملل متحد به عنوان سند تأسیس سازمان ملل متحد در بند ۳ ماده ۱ بر حصول همکاری بین‌المللی در حل مسائل بین‌المللی دارای جنبه‌های اقتصادی و اجتماعی تأکید نموده که حق اشتغال معلولین از این اطلاق افاده می‌شود. همچنین این مهم از بند الف ماده ۵۵ نیز برمی‌آید که به تشویق سازمان ملل متحد در اموری از جمله «فراهم ساختن کار برای همه» اشاره نموده است.

۲- اعلامیه جهانی حقوق بشر (۱۹۴۸م)^۳

به موجب ماده ۲۳ اعلامیه جهانی حقوق بشر هر کس از حق کار کردن، انتخاب آزاد شغل، شرایط منصفانه و رضایتبخش کار، حمایت در مقابل بیکاری، اجرت برابر در مقابل کار برابر، مزد منصفانه و حق تشکیل اتحادیه برخوردار است. بنابراین با توجه به قرار گرفتن معلولین در دایره «هرکس»، اینان نیز همچون سایرین از این حقوق مرتبط با روابط کار برخوردارند. ضمن آنکه اذعان ماده ۱ این اعلامیه به «برابری همه افراد بشر از حقوق برابر» و نیز اعلام ماده ۲ در «منع تبعیض استفاده از حقوق و آزادی‌های مندرج در این سند»، موید شمول ماده ۲۳ در خصوص حقوق

معلولین با جمعیتی بالغ بر ۶۵۰ میلیون نفر از بزرگترین گروه‌های متفاوت در جهان به شمار می‌روند که وفق بند ب ماده ۱ توصیه‌نامه ۹۹ (۱۹۵۵م) سازمان بین‌المللی کار «در نتیجه آسیب جسمی یا ذهنی امیدشان به طور قابل ملاحظه‌ای برای تحصیل و حفظ کار مناسب کاهش یافته باشد»^۱ و طبق آخرین تعریف ارائه شده در ماده ۱ کنوانسیون افراد دارای معلولیت به سال ۲۰۰۶م «افرادی هستند دارای نواقص طولانی مدت فیزیکی، ذهنی، فکری یا حسی که در تعامل با موانع گوناگون، امکان توقف مشارکت کامل و مؤثر آنان در شرایط برابر با دیگران در جامعه وجود دارد»^۲ دسته‌ای از شهروندان که همانند دیگر افراد جهت حضور در جامعه، امرار معاش و عزت نفس نیازمند شغلی شایسته و در گفتمان حقوق بشری از این حق برخوردارند. شغلی متناسب با استعدادها و توانایی‌هایشان که فارغ از تأمین استقلال مالی، با عبور از پیوند فقر و معلولیت، مانعی پایا در برابر طرد اجتماعی آنان محسوب می‌شود (۱). چه اینکه معلولیت «نه صرفاً محصول شرایط پزشکی که بیشتر ابعاد مقوله‌ای وسیع و متغیر را دربرمی‌گیرد که با آسیب‌ها و محدودیت‌های اجتماعی تداعی می‌شود» (۲). اما اشتغال معلولان بیش از هر چیز اولاً «به فرهنگ‌سازی در مورد قابلیت‌ها و توانمندی‌های واقعی» (۳) و تغییر نگاه و طرز تلقی جامعه خصوصاً کارگران غیرمعلول، اتحادیه‌های کارگری و کارفرمایی و حتی خانواده‌های معلولان به‌آنان (۴-۵). ثانیاً نگاه ویژه دولت‌ها و یک برنامه جامع در خصوص توانبخشی حرفه‌ای یا همان مجموعه اقدامات و تدابیر در جهت اشتغال آنها (۶) نیاز دارد. چه اینکه معلولان یا به عبارت زیباتر و همراه با عزت نفس «توان یابان» (۷) به سبب وجود موانع و مشکلات فراوان در راه اشتغال از جمله موانع اقتصادی و فیزیکی (محیط شهری و محل کار) (۸) به نگاهی برابر و تسهیل دستیابی به فرصت‌های شغلی نیازمندترند.

موازیان قانونی کار معلولان همچون دیگر گروه‌های مشمول حقوق کار در عرصه حقوق بین‌الملل از عموماً در اسناد حقوق بشری بین‌المللی و منطقه‌ای آغاز (۹) و با اسنادی خاص ادامه پیدا کرده است. روندی رو به تکامل که نهایتاً در سال ۲۰۰۶م منجر به تصویب کنوانسیون جامع افراد دارای معلولیت

۱- بند ۱ ماده ۱ مقاله‌نامه ۱۵۹ مصوب ۱۹۸۳م نیز فرد معلول را اینگونه تعریف می‌نماید: «هر شخصی که در پی معلولیت رسماً شناخته شده جسمی یا فکری، چشم‌انداز دستیابی به کار مناسب و حفظ آن و همچنین پیشرفت حرفه‌ای برای وی به طور محسوس کاهش می‌یابد». در این مقاله در ترجمه متن مقاله‌نامه‌ها از این اثر استفاده شده است: انتشارات سازمان بین‌المللی کار، مقاله‌نامه‌های بین‌المللی کار (۲۰۰۴-۱۹۱۹)، ترجمه محمدرضا سپهری و دیگران، تهران، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، چاپ اول، ۱۳۸۳.

۲- وفق تبصره ماده ۱ قانون جامع حمایت از حقوق معلولان مصوب ۱۳۸۳/۲/۱۶ نیز منظور از معلول «فردی است که به تشخیص کمیسیون پزشکی سازمان بهزیستی بر اثر ضایعه جسمی، ذهنی، روانی یا توأم؛ اختلال مستمر و قابل توجهی در سلامت و کارایی عمومی وی ایجاد گردد، به طوری که موجب کاهش استقلال فرد در زمینه‌های اجتماعی و اقتصادی شود».

3- Charter of the United Nations

۴- در این نوشتار در ترجمه اسناد حقوق بشر از این اثر استفاده شده است: مجموعه اسناد بین‌المللی حقوق بشر، زیر نظر اردشیر امیراجمند، تهران، دانشگاه شهید بهشتی، چاپ دوم، ۱۳۸۶ در دو جلد: ۱- اسناد جهانی، ۲- اسناد منطقه‌ای.

5- Universal Declaration of Human Rights



است. ضمن آنکه حق تشکیل اتحادیه و پیوستن به آن نیز در ماده ۸ به تفصیل مورد نظر قرار گرفته است. مواردی که به تصریح بند ۲ ماده ۲ «بدون هیچ تبعیضی از حیث نژاد، رنگ... یا هر وضعیت دیگر» تضمین اعمال آن بر عهده کشورهای طرف میثاق خواهد بود. وفق «تفسیر عمومی شماره ۵ کمیته حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی در مورد افراد دارای معلولیت» فقد مقرر صریح مربوط به معلولیت در این میثاق را می‌توان ناشی از فقدان آگاهی از اهمیت پرداختن به این موضوع به صورت صریح و نه ضمنی، در زمان تدوین میثاق دانست (۱۱).

۵- میثاق بین‌المللی حقوق مدنی و سیاسی (۱۹۶۶ م)^۲
این سند بین‌المللی نیز به رغم عدم تمرکز بر حقوق اجتماعی - اقتصادی که حقوق مرتبط با کار قاعداً در پهنه آن می‌گنجد، وفق شق الف بند ۳ ماده ۸ بر منع کار اجباری برای همه تأکید داشته که گستره آن، معلولین را نیز دربرمی‌گیرد.

۶- منشور آفریقایی حقوق بشر و ملت‌ها (۱۹۸۱ م)^۳
ماده ۱۵ این منشور امضاء شده در سازمان وحدت آفریقا اظهار می‌دارد: «هر فرد حق خواهد داشت در شرایط مساوی و رضایتبخش کار کند و برای کار یکسان، دستمزد مساوی دریافت نماید» که با عنایت به تضمین همه حق‌های منشور بدون تبعیض از هر جهت و از جمله بر مبنای «هر وضعیت دیگر» معلولیت را نیز شامل است. همچنین بند ۴ ماده ۱۸ معلولان را در اقدامات خاص حمایتی متناسب با نیازهای جسمی - روحی، صاحب حق می‌داند که حمایت از اشتغال می‌تواند یکی از گزینه‌های آن باشد.

۷- کنوانسیون حقوق کودک (۱۹۸۹ م)^۴
بند ۳ ماده ۲۳ این کنوانسیون اشعار می‌دارد: «با تشخیص نیازهای ویژه کودک معلول... کمک‌های مقرر شده در... باید طوری برنامه‌ریزی شود که کودک معلول بتواند در دسترسی مؤثر به... خدمات توانبخشی، آمادگی برای اشتغال... داشته باشد». بنابراین در این کنوانسیون ارائه خدمات به کودک معلول جهت توانبخشی و ورود به عرصه اشتغال یکی از حقوق کودک در کشورهای طرف قلمداد شده است. امری که «به جهت لحن ماده بیشتر جنبه توصیه دارد تا اعلام قاعده‌ای لازم‌الاجرا و در نتیجه برای کشورهای عضو الزامی ایجاد نمی‌نماید» (۱۲).

کار معلولین می‌باشد. خاصه آنکه علی‌رغم عدم ذکر از معلولیت به عنوان شاخصی از تبعیض در ماده ۲، این مهم از عبارت «یا هر موقعیت دیگر»^۱ این ماده قابل استنباط است. اما اعلامیه در بند ۱ ماده ۲۵ نیز صراحتاً معلولان را مورد نظر قرار داده است: «هر کس... حق دارد به هنگام... معلولیت... از شرایط آبرومندانه زندگی برخوردار باشد». تصریحی که حقوق تأمین اجتماعی این گروه را تداعی می‌نماید.

۳- کنوانسیون اروپایی حمایت از حقوق بشر و آزادی‌های اساسی (۱۹۵۰ م)^۲

بند ۲ ماده ۴ این سند منطقه‌ای بر ممنوعیت اجبار افراد به انجام کار اکراه‌آمیز یا اجباری تأکید نموده که شامل معلولین نیز می‌شود. چرا که جدا از عمومیت این ماده، به موجب ماده ۱۴ تمتع از حقوق مقرر در کنوانسیون باید بدون تبعیض از هر جهت تأمین شود و در این میان تبعیض به سبب معلولیت در دل واژه «یا وضعیت دیگری» قرار می‌گیرد. «اما اولین سندی که در جامعه اروپا صراحتاً معلولیت را مورد توجه قرارداد «توصیه‌نامه و رهنمود راجع به اشتغال» مصوب ۱۹۸۶ م بود. سندی غیرالزامی و حاوی توصیه‌هایی به دول عضو در خصوص اعتلای اشتغال اشخاص معلول. منضم به این توصیه‌نامه نیز دستورالعملی با یک متن دقیق و واضح، اقدامات مثبت جهت ارتقای شغل و آموزش حرفه‌ای را مورد توجه قرار داده بود. در سال ۲۰۰۰ م نیز شورای اروپا با تصویب «دستورالعمل کادر» یک چارچوب کلی در مورد اشتغال معلولان ارائه داده و فی‌المثل در ماده ۵ به لزوم همسازی معقول جهت تأمین رعایت اصل رفتار مساوی در ارتباط با معلولان اشاره نموده است» (۱۰).

۴- میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی (۱۹۶۶ م)^۳

در این میثاق نیز بدون تصریح به معلولین در موارد متعددی به بایسته‌های کار شایسته در اصطلاح امروزی اشاره شده است. چنانکه طبق بند ۱ ماده ۶ حق کار کردن برای همه و به موجب ماده ۷ «حق تمتع از شرایط عادلانه و مساعد کار مبتنی بر شاخص‌های ۱. اجرت منصفانه (شامل مزد منصفانه و مزایای کافی برای کارگرو خانواده‌اش). ۲. ایمنی و بهداشت کار. ۳. فرصت برابر برای ارتقا در مدارج کاری. ۴. محدودیت معقول ساعت کار و حق مرخصی و فراغت» به رسمیت شناخته شده

1- or other Status.

2- European Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms.

3- International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights.

4- International Covenant on Civil and Political Rights.

5- African Charter on Human Rights and People Rights.

6- Convention on the Rights of the Child.



بند دوم - اسناد خاص بین‌المللی

فارغ از اشارات مختصر اسناد سابق‌الذکر به حقوق کار معلولین، این مهم در اسنادی خاص با محوریت معلولین جسمی، ذهنی یا هردو مورد توجه قرار گرفته است که با نگاهی بر آنها به استقبال گفتار دوم خواهیم رفت.

۴- اصول حمایت از افراد دارای معلولیت ذهنی و توسعه مراقبت سلامت ذهنی (۱۸)

در این سند که در ۱۷ دسامبر ۱۹۹۱م در ۲۵ اصل طبق قطعنامه ۴۶/۱۱۹ مجمع عمومی به تصویب رسیده، طبق اصل ۳ هر معلول ذهنی از حق کار کردن برخوردار است که هر چند جدید نبوده و در اسناد پیشین نیز بدان اشاره شده، اما با عنایت به صعوبت اشتغال معلولین ذهنی نسبت به معلولین جسمی در جامعه و خصوصاً نگرش غالب مردم به این گروه از معلولین، شایسته و جالب توجه به نظر می‌رسد.

۱- اعلامیه حقوق افراد عقب مانده ذهنی (۱۳)

در ماده ۳ این اعلامیه ۷ ماده‌ای که در ۲۰ دسامبر ۱۹۷۱م طبق قطعنامه (۲۸۵۶) XXVI مجمع عمومی و با محوریت معلولیت ذهنی و نه همه اقسام آن به تصویب رسیده بر دو حوزه از حقوق کار این گروه از معلولین تأکید شده است: اول - حق بر امنیت اقتصادی و استانداردهای شایسته زندگی. دوم - حق برخوردار شدن از اشتغالی مولد یا هر شغل سودمندی که از حداکثر توانایی آنها بهره‌بردار.

۵- قواعد استاندارد برابری فرصت‌ها برای افراد دارای معلولیت (۱۹)

این سند شامل تدابیر و قواعد غیرالزام‌آور که «می‌توان آنرا از قواعد عرفی بین‌المللی دانست» (۲۰) در ۲۰ دسامبر ۱۹۹۳م وفق قطعنامه ۴۸/۹۶ به تصویب رسیده و در قاعده شماره ۷ از بخش دوم با عنوان «اشتغال» دولت‌ها را در مناطق روستایی و شهری به برقراری فرصت‌های برابر در مشاغل مولد و سودآور در بازار آزاد توصیه نموده است. طبق بند ۱ این قاعده قوانین و مقررات مربوط به اشتغال باید از هر گونه تبعیض یا منعی علیه معلولین مبرا باشند. به موجب شق ب از بند ۳ نیز دولت‌ها می‌بایست ضمن حمایت کردن از فناوری‌های نو و توسعه تولید ابزار و تجهیزات کمکی و انجام اقداماتی در راستای تسریع عرضه آنها به اشخاص معلول، آنان را در نیل به داشتن شغل و تداوم آن یاری نمایند. همچنین وفق بندهای ۲، ۵، ۷ و ۹ فراهم کردن زمینه اشتغال متناسب با توانایی‌های معلولان در بازار آزاد و بخش‌های دولتی از طریق ابزارهایی چون ساعات کاری انعطاف‌پذیر، کارهای پاره‌وقت و خود اشتغالی از دیگر محورهای اساسی قاعده ۷ این سند حمایتی از معلولین می‌باشد (۲۱).

۲- اعلامیه حقوق افراد معلول (۱۴)

بند ۷ این اعلامیه که در ۹ دسامبر ۱۹۷۵م به موجب قطعنامه XXX (۳۴۴۷) مجمع عمومی در ۱۳ بند به تصویب رسیده، حقوق کار معلولین را از سه جهت مورد نظر قرار داده است: اول - حق برخوردار شدن از امنیت اجتماعی و اقتصادی و سطحی شایسته از زندگی. دوم - حق داشتن شغلی مفید، مولد و پرمفعت. سوم - حق عضویت در اتحادیه‌ها. سه حق بنیادین تأمین اجتماعی، اشتغال و آزادی سندیکایی که در واقع همان ضابطه‌های مورد نظر اشخاص سالم را در خصوص معلولین ابراز داشته است (۱۵).

۳- برنامه جهانی اقدام برای افراد معلول (۱۶)

در این طرح جامع مصوب ۳ دسامبر ۱۹۸۲م (قطعنامه ۳۷/۵۲) نظر به محرومیت بسیاری از معلولین از اشتغال یا فعالیت در مشاغل سطح پایین و اینکه در زمان بیکاری و رکود اقتصادی، اینان معمولاً نخستین کارگران برکنار شده یا آخرین افراد استخدام شده می‌باشند؛ به ایجاد ساختار و اتخاذ سیاست‌های تضمین‌کننده فرصت‌های برابر برای اشتغال مولد معلولین در بازار آزاد، توسعه تجهیزات متناسب و تدابیری همچون طرح‌های سهمیه‌بندی تشویقی، به کارگماشتن در کارهای خاص، ارائه وام یا کمک‌های بلاعوض برای مشاغل و تعاونی‌های کوچک و... توصیه شده است. مجموعه‌ای از اقدامات که می‌بایست اولاً - با در نظر گرفتن توان بخش خصوصی و عدم اختلال در فعالیت‌های آن. ثانیاً -

۶ - کنوانسیون حقوق افراد دارای معلولیت^۱

مهم‌ترین و جامع‌ترین سند حاوی حقوق معلولین مصوب ۱۳ دسامبر ۲۰۰۶م که برخلاف اسناد پیش گفته، با عدم استفاده از ادبیات حمایتی و حتی عنوان «حمایت از...» حاکی از تحول گفتمانی و گذر از یاری از سر ترحم و دلسوزی به تضمین



میان کشورهای منطقه و جهان است که بر این اساس از میان چهار محور اساسی کار شایسته، حقوق بنیادین کار و اشتغال را در دو بند تحلیل نموده و به جهت رعایت امر اختصار، حمایت و گفتگوی اجتماعی را به پژوهشی دیگر موکول می‌نماییم.

بند اول - حقوق بنیادین کار

حقوق بنیادین کار مجموعه‌ای است شامل هشت مقاله‌نامه سازمان بین‌المللی کار حول محور چهار موضوع اساسی حقوق کار که از سال‌ها پیش اجرا می‌شده (۳۱) ولی به طور رسمی و با این عنوان، ضمن اعلامیه‌ای در سال ۱۹۹۸م مطرح شد. اما برخلاف سایر مقاله‌نامه‌ها که الحاق، شرط لازم الاجرا بودن آنها می‌باشد (۳۲)، رعایت استانداردهای مقاله‌نامه‌های مذکور در اعلامیه فارغ از الحاق یا عدم الحاق دولت‌های عضو، الزامی است. امری که با حداقلی بودن موارد مذکور در اعلامیه سازگاری دارد. چه اینکه مقاله‌نامه‌های مذکور، کمترین استانداردهای مورد نظر سازمان بین‌المللی کار بوده و از میان بالغ بر ۱۸۵ مقاله‌نامه و به همین میزان توصیه‌نامه برگزیده شده است. در این قسمت به جهت شمول مقاله‌نامه‌های «حداقل سن کار (۱۳۸-۱۹۷۳م)» و «ممنوعیت کار کودک (۱۸۲-۱۹۹۹م)» بر کلیه کودکان اعم از معلول و غیر آن، صرفاً به تحلیل حقوق کار معلولین در مقاله‌نامه‌های دیگر می‌پردازیم.

الف - منع کار اجباری

در این موضوع دو مقاله‌نامه کار اجباری به شماره ۲۹ (۱۹۳۰م) و لغو کار اجباری به شماره ۱۰۵ (۱۹۵۷م) مطرح نظر می‌باشد که وفق ماده ۱ مقاله‌نامه نخست، هر کشور عضو موظف است کار اجباری را در تمام اشکال آن و در کوتاه‌ترین زمان ممکن الغا نماید. طبق ماده ۲ نیز کار اجباری به کار یا خدمتی اطلاق می‌شود که شخص با تهدید به مجازات و بدون میل و رضا وادار به انجام آن شود. به موجب ماده ۱ مقاله‌نامه لغو کار اجباری نیز هر یک از دول عضو موظفند که از تمام اشکال کار اجباری جلوگیری نمایند. اما به سبب آنکه عمومیت این مهم شامل تمامی کارگران اعم از معلول و غیر آن می‌باشد، در این دو سند هیچ اشاره خاصی نسبت به معلولیت نشده است. در ایران نیز فارغ از الحاق دولت به این دو مقاله‌نامه در رژیم گذشته (الحاق به مقاله‌نامه ۲۹ در ۱۳۴۵/۱۲/۲۸ و الحاق به مقاله‌نامه

حقوق و آزادی‌های انسانی می‌باشد (۲۲). یک سند الزام‌آور که با محوریت اصول بنیادینی چون احترام به منزلت ذاتی، عدم تبعیض، مشارکت کامل و مؤثر در جامعه و برابری فرصت‌ها^۱ دربرگیرنده تمام نکات پراکنده اسناد گذشته بوده و بدین جهت شایسته عنوان «مانیفست افراد معلول» (۲۳) است که در خلال گفتار بعد از آن سخن خواهیم گفت.

گفتار دوم - مطالعه تطبیقی مؤلفه‌هایی از کار شایسته افراد دارای معلولیت در حقوق ایران

اصطلاح «کار شایسته»^۲ نخستین بار از سوی خوان سوموایا^۳ دبیر کل سازمان بین‌المللی کار^۴ طی گزارش ارائه شده در نشست ۸۷ سازمان در سال ۱۹۹۹م در ژنو سوئیس به کار گرفته شد. گزارشی با هدف تأمین کار شایسته برای همه افراد بشر در همه جا با تمرکز بر چهار هدف استراتژیک ۱- ارتقای حقوق بنیادین کار.^۵ ۲- اشتغال.^۶ ۳- حمایت اجتماعی.^۷ ۴- گفتگوی اجتماعی^۸ و تأکید بر ارتقای فرصت‌ها برای زنان و مردان به منظور دستیابی به کار مولد و شایسته در شرایط آزادی، برابری، امنیت و کرامت انسانی. یک نظم کهنه در لباسی جدید که در جهت جهانی نمودن خط‌مشی بنیادین سازمان بین‌المللی کار در قامت «یک راهکار حقوقی جدید» (۲۴) جلوه نموده و از نقطه نظر گروه‌های سه جانبه حاضر در کنفرانس بین‌المللی کار سال ۲۰۰۱م به منزله «چشم‌انداز»، «ایده‌ای ذهنی برای توسعه اقدامات مهم»، «وسیله‌ای برای دسترسی به استانداردهای شایسته زندگی»، «آرزویی دور از دسترس» و «مجموعه استانداردهای متناسب با سیاست انعطاف بازار کار» ارزیابی شده است. در واقع کار شایسته در یک تعریف جامع: «فعالیت و اشتغالی است مولد که ضمن برداشتن مؤلفه‌های حقوق بنیادین کار، حمایت اجتماعی و اوضاع مطلوب گفتگوی اجتماعی در جامعه، در شرایط احترام به حقوق اولیه بشر همچون آزادی، برابری و امنیت با رعایت کرامت انسانی معمول گردد» (۲۵).

بنابراین از زمان مطرح شدن این مفهوم (۲۶-۲۷)، نظام حقوقی کار کشورها بر مبنای شاخصه‌هایی از این مدل از جمله «فرصت‌های اشتغال، کار غیرقابل قبول، درآمد مناسب و کار مولد، ساعات کار شایسته، ثبات و امنیت کار، ایمنی کار و ..» (۲۸-۳۰) سنجیده می‌شود. نوعی ارزیابی که به جهت ارائه در قالب آمار و ارقام، گویای وضعیت بایسته‌های حقوق کار هر کشور در

۱- بندهای الف، ب، پ و ث ماده ۳ کنوانسیون افراد دارای معلولیت.

۵- این اصطلاح معادلی است برای عبارت «The Fundamental Rights and Principles at Work» که از ابتدا در ادبیات حقوق کار ایران به کار رفته است.

2- Decent Work 3- Juan Somavia 4- International Labour Organization
6- Employment 7- Social Protection 8- Social Dialogue



گونه مداخله‌ای که ممکن است این حق را محدود یا مانع اعمال قانونی آن باشد، خودداری نمایند.

این نص علی‌رغم عدم الحاق ایران به مقاله‌نامه ۸۷، در نظام حقوقی برقرار است چرا که اولاً در هیچ‌یک از قوانین و مقررات مربوط به عضویت در شوراهای اسلامی کار، انجمن‌های صنفی کارگران یا کارفرمایان و نمایندگی رسمی کارگران و کارفرمایان در کلیه مجامع، برخورداری از سلامت جسمی یا ذهنی در حدی خاص جزء شرایط عنوان نشده و در واقع ممنوعیت یا محدودیتی از این حیث وجود ندارد. چنانکه:

۱- طبق ماده ۲ قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار مصوب ۶۳/۱۰/۳۰ در خصوص شرایط انتخاب شوندگان این شورا؛
۲- وفق ماده ۵ آیین‌نامه نحوه انتخابات نمایندگان کارفرمایان در مجامع داخلی و بین‌المللی مصوب ۱۳۷۰/۲/۱۱ موضوع تبصره‌های ۳ و ۶ ماده ۱۳۱ قانون کار؛

۳- به موجب ماده ۳ دستورالعمل مربوط به انتخاب نمایندگان کارگران مصوب ۱۳۷۱/۱۲/۶ موضوع تبصره ۴ ماده ۱۳۱ قانون کار؛
۴- براساس ماده ۴ آیین‌نامه اجرایی تبصره ۱ ماده ۱۳۶ قانون کار در خصوص انتخاب کلیه نمایندگان رسمی کارگران در مجامع داخلی و بین‌المللی مصوب ۱۳۷۱/۶/۱۱، هیچ‌گونه ممنوعیت یا محدودیتی از این حیث وجود ندارد.

ثانیاً وفق شق پ بند ۱ ماده ۲۷ قانون کنوانسیون، دولت ایران «تضمین توانایی معلولین برای اعمال حقوق اتحادیه تجاری و کارگری خود را بر مبنای برابر با سایرین» تعهد نموده است.

ج - تساوی مزد

در خصوص برابری مزدی، مقاله‌نامه شماره ۱۰۰ با عنوان «تساوی دستمزد کارگران زن و مرد در قبال کار هم ارزش» به سال ۱۹۵۱ مورد نظر است که وفق بند ب ماده ۱، محوریت آن «منع تبعیض دستمزد از نقطه نظر جنسیت» می‌باشد. اما بند ۳ ماده ۳ همین مقاله‌نامه «اختلاف میان دستمزد در صورت تبعیض میان زن و مرد و انطباق با تفاوت‌های ناشی از ارزیابی عینی کار» را روا دانسته و در واقع آن را مخالف با اصل تساوی تشخیص نداده است. از این رو با در نظر گرفتن حجم و نوع کار محوله به کارگران معلول و بدون تبعیض از نظر جنسیت می‌توان دستمزد اینان را متفاوت از سایرین تعیین کرد. این سند در ۱۳۵۱/۱۱/۲۶ از سوی دولت ایران مورد الحاق قرار گرفته است. همچنین این مهم اولاً از بند ۹ اصل ۳ ق.ا. مشعر بر «رفع تبعیضات ناروا... برای همه در تمام زمینه‌های مادی و معنوی»

۱۰۵ در ۱۳۳۷/۱۰/۷) که همچنان معتبر است، در نظام حقوقی فعلی مستندات کافی در این زمینه وجود دارد. چنانکه:

اولاً طبق بند ۴ اصل ۴۳ ق.ا. «رعایت آزادی انتخاب شغل و عدم اجبار افراد به کاری معین و جلوگیری از بهره‌کشی از کار دیگری» یکی از ضوابط اقتصاد اسلامی معرفی شده است.

ثانیاً وفق اصل ۲۸ ق.ا. «هر کس حق دارد شغلی را که بدان مایل است و مخالف اسلام و مصالح عمومی و حقوق دیگران نیست برگزیند».

ثالثاً ماده ۶ قانون کار مصوب ۱۳۶۹ نیز با تکرار اصولی از ق.ا. و از جمله دو اصل پیش گفته بر رعایت این امر تأکید نموده و طبق ماده ۱۷۲ ضمانت اجرای حبس و جریمه نقدی (به تناسب) برای آن در نظر گرفته است.

رابعاً براساس بند ۲ ماده ۲۷ قانون کنوانسیون حقوق افراد دارای معلولیت - مصوب ۱۳۸۷/۹/۱۳ که وفق آن دولت ایران با استفاده از حق شرط موضوع ماده ۴۶ کنوانسیون مبنی بر «عدم التزام به رعایت مفادی از کنوانسیون که مغایر با موازین حقوقی جاری خود باشد» به این سند بین‌المللی پیوسته است که زین پس از آن به قانون کنوانسیون یاد می‌کنیم - دولت ایران تضمین نموده تا بر مبنای برابر با سایرین، معلولین را در مقابل کار با اجبار و اکراه مورد حمایت قرار دهد.

بنابراین در خصوص ممانعت از واداشتن نیروی کار معلول به کار اجباری - همچون سایر افراد - ضمانت اجرای کافی وجود داشته و از این بابت حقوق کار ایران کمبودی ندارد.

ب - آزادی روابط سندیکایی

در این مبحث دو مقاله‌نامه ۸۷ (۱۹۴۸ م) و ۹۸ (۱۹۴۹ م) در موضوع «آزادی انجمن‌ها و حمایت از حق تشکل و مذاکره جمعی» قابل توجهند. اما با عنایت به اینکه در صورت وجود آزادی سندیکایی و انطباق کامل نظام حقوقی ایران با شرایط این دو سند یا وجود محدودیت‌هایی در ایفای کامل آنها، این امر در خصوص تمامی کارگران و کارفرمایان و از جمله معلولین صادق می‌باشد؛ تنها نکته مرتبط وجود یا عدم وجود ممنوعیت یا محدودیت برای ورود کارگران یا کارفرمایان دارای معلولیت به سندیکاهای مربوطه و فعالیت در این زمینه است که از مفاد ماده ۲ و بند ۲ ماده ۳ مقاله‌نامه ۸۷ نیز پیدا است. چه اینکه به موجب این مواد، کارگران و کارفرمایان بدون هیچ‌گونه امتیازی می‌توانند بدون اجازه قبلی اقدام به تشکیل سازمان‌هایی به میل خود یا عضویت در آنها نمایند و مقامات دولتی نیز باید از هر



فرصت‌های شغلی برابر» تدوین و اجرا نمایند. در این مقاله‌نامه علی‌رغم عدم اشاره به «رفتار متمایز از حیث معلولیت» در تعریف تبعیض، در ماده ۵ «تدابیر ویژه حمایتی مذکور در مقاله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌های کنفرانس بین‌المللی کار را تبعیض محسوب نکرده» و حتی دولت‌های عضو را مجاز نموده که این تدابیر را به منظور مساعدت و حمایت از افرادی که به دلایل خاصی از جمله معلولیت و ناتوانی نیازمند این گونه خدمات می‌باشند، تنظیم و تدوین نمایند و در پایان مجدداً تأکید داشته که «اینگونه مقررات، تبعیض محسوب نمی‌شوند». تصریحی که در ماده ۴ مقاله‌نامه ۱۵۹ (۱۹۸۳ م) و بند ۴ ماده ۵ کنوانسیون حقوق افراد دارای معلولیت نیز تکرار شده است. بنابراین یکی از استثنائات اصل منع تبعیض یا به عبارت بهتر از مصادیق تبعیض مثبت در گستره حقوق کار، برقراری امتیازات ویژه معلولین است. چه اینکه هرچند «تبعیض در قیاس با برابری بر جنبه‌های منفی این حقوق یا نابرابری فرصت‌ها یا رفتارها تمرکز دارد» (۳۵) اما برابری فرصت در خصوص معلولان یعنی حمله به هر تبعیض علیه این افراد که از لوازم تحقق آن، استقرار تبعیض مثبت می‌باشد (۱۱). در ایران نیز به سبب اولاً الحاق به این مقاله‌نامه در ۱۳۴۳/۲/۱۷. ثانیاً اصولی از ق.ا. به شرح ذیل:

- ۱- بند ۹ اصل ۳ که شرح آن پیش‌تر رفت.
 - ۲- اصل ۱۹ مبنی بر «برخوردارى مردم ایران از هر قوم و قبیله از حقوق مساوی و امتیاز نبودن رنگ، نژاد، زبان و مانند اینها» که معلولیت می‌تواند در چارچوب «مانند اینها» قرار گیرد.
 - ۳- اصل ۲۰ مشعر بر «برخوردارى همه افراد ملت اعم از زن و مرد از همه حقوق انسانی، سیاسی، اقتصادی و اجتماعی و فرهنگی» که حقوق مربوط به اشتغال معلولین جزئی از حقوق اجتماعی، اقتصادی محسوب می‌شود.
- ثالثاً- ماده ۶ قانون کار که عیناً مفاد اصل ۱۹ را در خود جای داده است.

رابعاً- ماده ۱۹۰ قانون کار مبنی بر وضع آیین‌نامه‌ای ویژه در خصوص شرایط کاری معلولان شامل مدت کار، تعطیلات، مرخصی‌ها و مزد یا حقوق معلولان.

خامساً- شقوق (الف) و (ب) بند ۱ ماده ۲۷ قانون کنوانسیون مبنی بر «ممنوعیت تبعیض بر مبنای معلولیت با توجه به موارد مرتبط با تمامی اشکال استخدام از جمله شرایط جذب، استخدام و اشتغال، تداوم اشتغال، پیشبرد حرفه‌ای و شرایط کاری بهداشتی و امنیتی» و «حمایت از حقوق معلولان بر مبنای برابر

افاده می‌شود. چرا که وفق این بند از ق.ا. نه مطلق تبعیض که قسم ناروای آن ممنوع بوده (۳۳) و در این میان پرداخت متفاوت به کارگران معلول با در نظر گرفتن شرایط کاری آنها، تبعیضی رواست که نه در مقام مانعی برای عدالت اجتماعی که اتفاقاً در راستای احقاق آن صورت می‌گیرد. ثانیاً- طبق ماده ۳۸ قانون کار «برای انجام کار مساوی که در شرایط مساوی در یک کارگاه انجام می‌گیرد باید به زن و مرد، مزد مساوی پرداخت شود. تبعیض در تعیین میزان مزد براساس سن، جنس، نژاد، قومیت و اعتقادات سیاسی و مذهبی ممنوع است». بنابراین طبق این نص نیز تبعیض مزدی به جهت معلولیت برخی از کارگران و تفاوت نوع کار آنان با ممنوعیتی روبه‌رو نیست. کما اینکه ماده ۱۹۰ همین قانون اشعار می‌دارد: «مدت کار.. مزد یا حقوق.. معلولین.. در آیین‌نامه‌هایی که توسط شورای عالی کار تدوین و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید، تعیین می‌گردد...». بر این اساس، قانون کار، خود شرایط ویژه مزدی این گروه از کارگران را پیش‌بینی نموده که متأسفانه با گذشت سی سال هنوز رنگ واقعیت نگرفته و کماکان بلا تصویب است.

ناگفته نماند که به جهت برقراری نظام حداقل دستمزد در ایران (۳۴) و پرداخت الزامی آن به همه کارگران^۱ و با عنایت به عدم تصویب آیین‌نامه سابق‌الذکر، در حال حاضر حداقل دستمزد کارگران معلول همسان با سایر کارگران می‌باشد. چه اینکه به موجب ماده ۴۱ قانون کار، شورای عالی کار موظف شده همه ساله میزان حداقل مزد کارگران را با توجه به معیارهایی از جمله عدم توجه به مشخصات جسمی و روحی کارگران و ویژگی‌های کار محول شده تعیین نماید. نصی که با عنایت به عبارت «بدون توجه به مشخصات جسمی و روحی کارگران» و ظهور منطقی این معنا در معلولیت جسمی یا ذهنی راه را برای تعیین میزان کمتری از حداقل دستمزد برای کارگران معلول مسدود کرده است.

د- منع تبعیض

مقاله‌نامه ۱۱۱ به سال ۱۹۵۸م با عنوان «تبعیض در اشتغال و حرفه» از دیگر ابعاد حقوق بنیادین کار می‌باشد. بند الف ماده ۱ این سند تبعیض را «هر گونه محرومیت یا برخوردارى از امتیاز براساس نژاد، رنگ، جنسیت و... معرفی کرده چرا که «برابری رفتار و فرصت‌ها در امر اشتغال را به نوعی بلااثر و مخدوش می‌سازد». ماده ۲ نیز هر یک از دول عضو را مکلف نموده که سیاست‌هایی با هدف رفع هر گونه تبعیض «در دسترسی به

۱- قانون کار دو ضمانت اجرای حقوقی و کیفری را برای رعایت نظام حداقل مزد پیش‌بینی کرده است: به موجب تبصره ماده ۴۱ کارفرمایان در صورت پرداخت کمتر از میزان حداقل مزد تعیین شده، ضامن تأدیه مابه‌التفاوت بوده و طبق ماده ۱۷۴ نیز برای متخلفان حسب مورد تعداد کارگران، جریمه نقدی تصاعدی در نظر گرفته شده است.



با سایرین در برخورداری از شرایط کاری مناسب و عادلانه از جمله فرصت‌های برابر و دستمزد برابر؛ می‌توان اظهار داشت که نظام حقوقی در خصوص ایجاد تبعیض مثبت برای معلولان در راستای تسهیل شرایط کاری، خصوصاً با عنایت به تصویب قانون کنوانسیون، با خلایی روبه‌رو نیست. همچنین شایان ذکر است که طبق ماده ۱۰۱ قانون برنامه چهارم توسعه مصوب ۱۳۸۳/۶/۱۱ دولت موظف شده بود «برنامه ملی توسعه کار شایسته را به عنوان گفتمان جدید عرصه کار و توسعه» تا پایان سال اول برنامه تهیه و تقدیم مجلس نماید. یک برنامه جامع که یکی از شاخصه‌های آن «برابری فرصت‌ها» و «منع تبعیض در اشتغال و حرفه» می‌باشد. اما این مهم تا پایان برنامه چهارم توسعه انجام نشد و بدین جهت ماده ۲۵ قانون برنامه پنجم توسعه مصوب ۱۳۸۹/۱۰/۱۵ تدوین این سند را تا پایان سال اول برنامه بر وزارت کار و امور اجتماعی تکلیف نموده است.

بند دوم - اشتغال

در این مبحث دو گروه سند الزام‌آور مورد توجه است: نخست اسناد مربوط به حقوق تأمین اجتماعی از جمله مقاله‌نامه‌های استانداردهای حداقل تأمین اجتماعی (۱۰۲-۱۹۵۲م) و حفظ حقوق تأمین اجتماعی (۱۵۷-۱۹۸۲م) که در حوزه‌های توانبخشی شغلی قابل تأملند، اما در این وجیزه به سبب پرهیز از اطاله کلام و شایستگی تحلیل موضوع در مطالعه‌ای مستقل، از بررسی آنها خودداری می‌نماییم و دیگری، اسناد الزام‌آور عام و خاص در حیطه اشتغال که سه مقاله‌نامه را شاملند: اول - مقاله‌نامه سیاست اشتغال به شماره ۱۲۲ مصوب ۱۹۶۴م که وفق بند ۲ ماده ۱ آن هدف از سیاست اشتغال «تأمین کاری حتی الامکان مولد و همراه با آزادی انتخاب برای همه اشخاص آماده به کار و جویای اشتغال» معرفی شده است. دوم - مقاله‌نامه «توسعه منابع انسانی» به شماره ۱۴۲ مصوب ۱۹۷۵م که به موجب بند ۱ ماده ۱ هر عضو را مکلف نموده تا «در زمینه راهنمایی شغلی و آموزش حرفه‌ای، سیاست و برنامه‌های کامل و هماهنگی را تدوین نماید و توسعه بخشد و خصوصاً از طریق خدمات دولتی اشتغال، ارتباط نزدیکی را بین راهنمایی شغلی و آموزش حرفه‌ای و اشتغال به وجود آورد». بند ۴ همین ماده نیز هدف این سیاست‌ها و برنامه‌ها را بهبود قابلیت‌های فردی و تأثیر آن در محیط‌های کار و اجتماعی ذکر کرده است. در بند ۵ نیز مبنای سیاست‌های موصوف، برابری و منع هرگونه تبعیض معرفی شده به گونه‌ای که استعدادها حرفه‌ای را شکوفا نماید که طبعاً معلولین را هم دربرمی‌گیرد. اما در این مقاله‌نامه علاوه بر موارد کلی ذکر شده، در ماده ۳ با اشاره مستقیم به معلولان، آنان را از جمله افرادی

دانسته که نظام‌های راهنمایی حرفه‌ای و اطلاعات مستمر شغلی، باید برای تأمین نیازهای اطلاعاتی آنها گسترش یابد. سوم - مقاله‌نامه‌ای با موضوع خاص اشتغال معلولین به نام «توانبخشی حرفه‌ای و اشتغال افراد ناتوان» به شماره ۱۵۹ مصوب ۱۹۸۳م که پس از توصیه‌نامه مربوط به توانبخشی حرفه‌ای معلولان مصوب ۱۹۵۵م، مهم‌ترین سند سازمان بین‌المللی کار در خصوص معلولین محسوب می‌شود. بند ۲ ماده ۱ این مقاله‌نامه هدف از توانبخشی حرفه‌ای را فراهم آوردن امکان تحصیل، حفظ و پیشرفت در کار برای اشخاص معلول عنوان نموده است. امکانی با غایت نهایی جذب در جامعه. بخش ۲ این سند نیز طبق مواد ۲ تا ۴ هر کشور عضو را مکلف نموده تا با در نظر گرفتن شرایط، روال و امکانات خود، سیاستی ملی را برای توانبخشی حرفه‌ای و اشتغال معلولین تدوین و اجرا نماید. یک سازوکار فراگیر مبتنی بر اصل برابری فرصت که هدف دسترسی تمامی گروه‌ها و طبقات افراد ناتوان به خدمات توانبخشی حرفه‌ای و افزایش اشتغال معلولان در بازار آزاد را دنبال می‌نماید. در ایران به رغم عدم الحاق به مقاله‌نامه ۱۵۹، علاوه بر پذیرش توصیه‌نامه ۹۹ در ۱۳۳۸/۷/۸ و الحاق به مقاله‌نامه ۱۲۲ در ۱۳۵۰/۱۱/۲۶ مستندات بسیاری در این خصوص قابل ذکر است که در دو قسمت اسناد بالادستی و قوانین عادی بررسی می‌شود:

الف - اسناد بالادستی

در این بخش مبنای حق اشتغال برای همه و از جمله معلولان در ق.ا. به شرح ذیل قابل مشاهده است:

۱- بند ۱۲ اصل ۳ مشعر بر «پی‌ریزی اقتصاد صحیح و عادلانه بر طبق ضوابط اسلامی جهت برطرف ساختن هر نوع محرومیت در زمینه‌های... کار».

۲- اصل ۲۸ مبنی بر وظیفه دولت در ایجاد امکان اشتغال به کار برای همه و شرایط مساوی برای احراز آن.

۳- بند ۲ اصل ۴۳ که «تأمین شرایط و امکانات کار برای همه به منظور رسیدن به اشتغال کامل...» را یکی از ضوابطی دانسته که اقتصاد ایران بر آن استوار است.

ضمن آنکه این مهم به صورت مشخص‌تر در قوانین توسعه نیز آمده است:

۱- تکلیف به «ایجاد زمینه‌های آموزش و اشتغال معلولین و جانبازان با توجه به قابلیت و توانایی‌های آنان» در بند ۷-۱۶ سیاست‌های کلی از بخش دوم: خط مشی‌های اساسی قانون برنامه دوم توسعه مصوب ۱۳۷۳/۹/۲۰

۲- اعلام «توانبخشی معلولین» به عنوان بخشی از «گسترش حمایت‌های اجتماعی» در بند (ج) ماده ۱۰۱ قانون برنامه چهارم توسعه.

**ب - قوانین عادی**

در ایران به سبب قدردانی از جانفشانی‌ها و فداکاری‌های افرادی که «در جریان تکوین و شکوفایی انقلاب اسلامی و حفظ و حراست از دستاوردهای ارزشمند آن از تعرض و تجاوز عوامل داخلی و خارجی یا هرگونه حوادث مستقیم ناشی از آنها در طول جنگ تحمیلی به اختلالات و نقصان‌های عارضی جسمی و روانی دچار شده و در نتیجه در روند زندگی فردی و اجتماعی با محدودیت‌هایی مواجه می‌شوند»^۱ با اطلاق عنوان «جانباز» امتیازات ویژه‌ای نسبت به دیگران و سایر معلولین - مادرزاد یا افرادی که بعد از تولد دچار معلولیت شده‌اند - در نظر گرفته شده که همچون برقراری تسهیلاتی برای مطلق معلولین نسبت به غیر آن، در دایره تبعیض مثبت ارزیابی می‌شود. بنابراین در ایران نظام حقوقی ویژه معلولین به دو قسمت معلولان عادی و خاص انقلاب اسلامی و جنگ تحمیلی تقسیم می‌شود. یک نوع تبعیض مثبت میان معلولان که در عرصه حقوق بنیادین کار همان طور که تفاوتی میان معلولین و سایرین نیست، در بین اقسام معلولان نیز وجود ندارد و صرفاً در زمینه اشتغال معنا می‌یابد. البته عنوان جانباز بر معلولین زمانی اطلاق می‌شود که فرد در کمیسیون پزشکی تخصصی بنیاد شرکت و درصد را دریافت دارد. به عبارت بهتر جانبازی در مورد ایثارگران فاقد درصد موضوعیتی ندارد.^۲ همچنین نظام حقوقی معلولین ایران را می‌توان در دو برهه قبل و بعد از سال ۸۳ مطالعه نمود. بخش نخست از ابتدا تا سال ۸۳ که در کنار موازین قانونی پراکنده معلولین عادی، امتیازات خاصی برای جانبازان در نظر گرفته شد و در واقع فاصله خدمات ارائه شده به این دو قسم از معلولان افزایش یافت و بخش دوم از سال ۸۳ تاکنون که با تصویب قانون جامع حمایت از حقوق معلولان مصوب ۱۳۸۳/۲/۱۶ - که زین پس از آن به قانون جامع یسار می‌کنیم - به صورت مصداقی و جزئی و قانون کنوانسیون در سال ۸۷ در قالب یک سیاستگذاری کلی با حفظ امتیازات جانبازان، چتر حمایتی گسترده‌ای در حوزه مطلق معلولین برقرار شد که فاصله سابق‌الذکر را کمتر نمود. چنان که در حال حاضر در کنار نظام حقوقی معلولین خاص، مبنای قانونی مفید و جامعی درخصوص سایر افراد دارای معلولیت وجود دارد.

در این بند با تحلیل قوانین مختلفی که با گستره شمول متفاوت - از حیث انحصار به معلولیت محصول شرایط خاص همچون انقلاب اسلامی و جنگ تحمیلی یا عام که همه معلولین را دربرگیرد - به تصویب رسیده‌اند در دو بخش اقدامات مستقیم و غیرمستقیم دولت، این نوشتار را به پایان می‌بریم.

اول - اقدام مستقیم دولت یا استخدام در بخش دولتی
بارزترین اقدام دولت‌ها در تأمین فرصت‌های برابر شغلی معلولان، استخدام این افراد در بخش‌های دولتی و عمومی است (۳۶) که در شق (چ) بند ۱ ماده ۲۷ قانون کنوانسیون نیز بدان اشاره شده است. در ایران هر چند استخدام در بخش دولتی قبلاً به موجب بند (چ) ماده ۱۴ قانون استخدام کشوری مصوب ۱۳۴۵ و هم اکنون طبق بند (ز) ماده ۴۲ قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۸۶ نه منوط به سلامت کامل جسمانی و روحی که با معیار «سلامت جسمانی و روانی و توانایی برای انجام کار استخدام شده» انجام می‌پذیرفت، اما به جهت شرایط ویژه معلولان و عدم رغبت دستگاه‌ها و سازمان‌های دولتی در استخدام این افراد، قوانین مختلفی در جهت برقراری سهمیه ویژه‌ای برای ورود به اشتغال در بخش‌های دولتی و تسهیل آن تصویب شده که در دو قسمت قبل و بعد از قانون جامع آنها را بررسی می‌نماییم. پیش از سال ۸۳، تنها مورد استخدام معلولین عادی در دستگاه‌های دولتی قانون «الزام دولت جهت استخدام ده درصد از پرسنل مورد نیاز خود از بین جانبازان انقلاب اسلامی و بستگان شهدا» مصوب ۱۳۶۴/۱۱/۳ بود که وفق تبصره ۱، دستگاه‌های مذکور در ماده واحده را مکلف نموده بود تا سه درصد از ده درصد موصوف را از بین معلولین عادی در مشاغل مناسب برگزینند. اما در مورد جانبازان، قانون «استخدام جانبازان، اسراء و افراد خانواده شهدا، جانبازان از کار افتاده و...» مصوب ۱۳۶۷/۱۰/۷ نیز وجود دارد که طبق آن کلیه دستگاه‌های دولتی می‌بایست به ترتیب اولویت از بین آن دسته از جانبازان انقلاب اسلامی و جنگ تحمیلی که قادر به کار باشند، استخدام نمایند. ماده واحده‌ای که تبصره ۱ آن کارگاه‌های مشمول قانون کار را نیز در این تکلیف استخدامی سهیم نموده است. ضمن آنکه در این مدت قوانینی نیز در آسانتر نمودن استخدام دولتی به تصویب رسیدند که از میان آنها می‌توان به موارد زیر اشاره نمود با این توضیح که در اینجا نیز به جز یک مورد، تسهیلات ارائه شده نه برای مطلق معلولین که برای جانبازان گرامی می‌باشد:

۱- قانون «راجع به معافیت آن عده از معلولین انقلاب اسلامی که قادر به انجام کار می‌باشند... و معلولین از شرط بند (ج) ماده ۱۴ قانون استخدام کشوری» مصوب ۱۳۶۱/۶/۱۶ که اولاً معلولین انقلاب اسلامی فاقد حداقل تحصیلات مندرج در بند پیش‌گفته را از این شرط معاف و استخدام آنها را در مشاغل رسته خدمات فنی و حرفه‌ای مجاز شمرده بود. ثانیاً وفق تبصره ۶، مؤسسات و شرکت‌های دولتی خارج از شمول قانون استخدام را هم دربر می‌گرفت.

۱- بند ب ماده ۲ قانون «تسهیلات استخدامی و اجتماعی جانبازان انقلاب اسلامی» مصوب ۱۳۷۴/۳/۳۱.

۲- دستورالعمل شماره ۹/۱۱۱۷/۲/۱۶۸۱۶ مورخ ۱۳۷۵/۱۲/۵ بنیاد جانبازان در خصوص بند ب ماده ۲ قانون تسهیلات استخدامی و اجتماعی جانبازان انقلاب اسلامی.



بخش‌های دولتی و عمومی، از دیگر تدابیر مؤثر در تأمین فرصت‌های برابر اشتغال معلولان، مجموعه سیاست‌هایی است که از طریق قانون‌گذاری اعمال شده و از آن به اقدامات غیرمستقیم دولت یاد می‌شود. این اقدامات در سه حوزه قابل تأملند:

یک - ترغیب بخش خصوصی به استخدام افراد دارای معلولیت این سیاست استخدامی معلولین که طبق شقوق (ح) و (د) بند ۱ ماده ۲۷ قانون کنوانسیون از طرق تدابیر ویژه حمایتی در خصوص اشتغال معلولین معرفی شده در حقوق موضوعه ایران با مستندات همراه است:

۱- ماده ۱۰ قانون «تسهیلات استخدامی و اجتماعی جانبازان انقلاب اسلامی» مصوب ۱۳۷۴/۳/۳۱ که واحدهای غیردولتی مشمول قانون کار را در صورت استفاده مستخدم جانباز از کسر ساعت کار از پرداخت حداقل پنجاه درصد حق بیمه کارفرمایی شاغلین خود و در صورت عدم استفاده از کسر ساعت کار، از حداقل پنجاه درصد سهم مزبور معاف و دولت را مکلف به پرداخت حق بیمه فوق به صندوق مربوطه نموده است.

۲- تبصره ۱۰ اصلاحی ۱۳۷۵/۱۱/۹ ماده واحده لایحه قانونی راجع به تشکیل سازمان بهزیستی کشور مصوب ۱۳۵۹/۳/۲۴ شورای انقلاب که کلیه مؤسسات دولتی و غیر دولتی با بیش از پنجاه نفر کارگر را مکلف نموده تا طبق آیین‌نامه سازمان بهزیستی، بین ۲ تا ۵ درصد کارکنان خود را از میان معلولین توان‌بخشی شده قادر به انجام کارهای مورد نظر مؤسسات، استخدام کنند و در مقابل، این کارگاه‌ها و مؤسسات را از پرداخت حق بیمه سهم کارفرما معاف نموده است.

۳- بند (ب) ماده ۷ قانون جامع که در مقابل به کارگیری افراد معلول توسط کارفرمایان، تأمین حق بیمه سهم کارفرما را به عهده سازمان بهزیستی گذارده است. تدبیری که با گسترش خصوصی‌سازی و کاهش حجم فعالیت‌های تصدی‌گری دولت، مهم‌تر از استخدام معلولین در بخش‌های دولتی و عمومی می‌نماید (۳۷) و البته تنها در صورتی کارساز و مؤثر است که همراه با فرهنگ‌سازی در میان کارفرمایان باشد.

۴- بندهای (ج) و (ه) ماده ۷ همان قانون که پرداخت تسهیلات اعتباری: ۱- «به واحدهای تولیدی، خدماتی، عمرانی، صنفی و کارگاه‌های تولیدی حمایتی در مقابل اشتغال افراد معلول به میزان مشخص شده در قوانین بودجه سالانه». ۲- «جهت احداث واحدهای تولیدی و خدماتی اشتغال‌زا به شرکت‌ها و مؤسساتی که بیش از شصت درصد سهام و سرمایه آنها متعلق به افراد معلول است» را از وظایف دولت جهت ایجاد فرصت‌های شغلی برای افراد معلول دانسته است.

بنابراین در بخش تدابیر تشویقی بخش خصوصی در به کارگیری معلولان پیش از لازم‌الاجرا شدن قانون جامع، علی‌رغم ضعف

۲- قانون «اصلاح حداکثر سن داوطلبان استخدام» مصوب ۱۳۷۱/۲/۲۲ که طبق بند (ج) حداکثر سن ورود به خدمت و استخدام جانبازان را تا میزان ۵ سال بیشتر از حداکثر سن مندرج در قوانین استخدامی افزایش داده است.

۳- قانون «نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی ایران و جنگ تحمیلی و معلولین عادی...» مصوب ۱۳۶۷/۹/۱ که به موجب آن کلیه مراکز دولتی و غیردولتی می‌توانند با افزودن سنوات خدمت ارفاقی به افرادی که حداقل ۲۰ سال تمام سابقه دارند و البته این سابقه و مقدار سنوات بنابه نوع معلولیت متفاوت است، آنها را بازنشسته نمایند. ماده واحده‌ای که از جهت گستره شمول به تمامی معلولان اعم از «جانبازان، معلولین حوادث ناشی از کار، بیماران ناشی از شرایط خاص کار و معلولین عادی» عام‌ترین و یکی از بهترین قوانین استخدامی معلولین پیش از قانون جامع می‌باشد.

۴- قانون «اعطای امتیازات ایثارگری و... به کارگران مشمول قانون کار» مصوب ۱۳۷۶/۹/۳۰ که تنها قانون استخدامی معلولین خاص است که صرفاً کارگران و نه همه مستخدمین جانباز را دربرمی‌گیرد و در واقع برخلاف سایر قوانین در جهت ترغیب جانبازان به قرارگرفتن در حوزه قانون کار و نه قوانین استخدامی دولت وضع شده است. بندهای الف و پ ماده ۱ این مقرره جانبازان مشمول قانون کار را از امتیازات «حق سنوات، ارتقای گروه تشویقی و اعطای امتیازات یک مقطع تحصیلی بالاتر» بهره‌مند ساخته است. در سال ۸۳ نیز طبق ماده ۷ قانون جامع، مواردی به صورت سهمیه‌بندی استخدامی برای معلولین به شرح ذیل لحاظ شد:

یک - بند الف مبنی بر «اختصاص حداقل سه درصد از مجوزهای استخدامی (رسمی، پیمانی، کارگری) دستگاه‌های دولتی و عمومی به افراد معلول واجد شرایط».

دو - بند (و) مشعر بر «اختصاص حداقل شصت درصد از پست‌های سازمانی تلفنچی (اپراتور تلفن) دستگاه‌ها و نهادهای عمومی به افراد نابینا و کم‌بینا و معلولان جسمی، حرکتی».

سه - بند (ز) مبنی بر «اختصاص حداقل شصت درصد از پست‌های سازمانی متصدی دفتری و ماشین‌نویسی دستگاه‌ها و نهادهای عمومی به معلولین جسمی، حرکتی». ضمن آنکه تبصره ۱ همین ماده کلیه دستگاه‌های دولتی را مجاز دانسته تا سقف مجوزهای استخدامی سالانه خود، افراد نابینا و ناشنوا و معلولین ضایعات نخاعی واجد شرایط را رأساً به صورت موردی و بدون برگزاری آزمون استخدامی به کار گیرند.

دوم - اقدامات غیرمستقیم دولت

علاوه بر مداخله بلاواسطه دولت در استخدام معلولان در



نظام تقنینی، اقدامات پیش‌بینی شده برای معلولان عام و خاص تقریباً متعادل بوده است و به نظر می‌رسد با افزوده شدن پرداخت حق بیمه کارگران معلول از سوی دولت و پرداخت تسهیلات اعتباری به آنها در قانون جامع، ضعف حقوق معلولان در این حوزه تا حد زیادی برطرف شده است.

دو - ایجاد تسهیلات جهت خوداشتغالی افراد دارای معلولیت این گزینه که از آن می‌توان به «کارآفرینی معلولان» (۳۸) یاد کرد و عبارت است از «ایجاد و گسترش کارگاه‌ها و تعاونی‌های تولیدی، تجاری، خدماتی و مصرف برای معلولان و اولویت قائل شدن برای آنها در راه‌اندازی این مراکز» (۳۹)، به موجب شق (ج) بند ۱ ماده ۲۷ قانون کنوانسیون با عبارت «ترغیب فرصت‌های مربوط به خود اشتغالی، کارآفرینی، توسعه تعاونی‌ها و شروع خود پیشه‌گی» عنوان شده و در حقوق ایران مصداق‌هایی دارد:

۱- قانون «ایجاد تسهیلات لازم جهت صدور پروانه کسب برای جانبازان و...» مصوب ۱۳۶۸/۱۲/۳ که طبق آن برای جانبازانی که شغلی نداشته باشند یا بتوانند رضایت را از وزارتخانه‌ها اخذ نمایند (ماده ۲) فقط برای یک بار (تبصره ماده ۱) ارائه تسهیلات جهت صدور پروانه کسب پیش‌بینی شده به طوری که در صورت رد شدن صلاحیت فنی متقاضی، این مهم از طریق معرفی مباشر حل شدنی است (ماده ۵) و در خصوص حل مشکلات صدور پروانه نیز کمیسیونی پیش‌بینی شده است (ماده ۶). قانون ایجاد تسهیلات به عنوان تنها قانون وضع شده در راستای خوداشتغالی جانبازان در برابر فهرست پرحجم قوانین خاص استخدامی این قشر از معلولان در دستگاه‌های دولتی، حاکی از عدم تمایل جانبازان و بالطبع مقنن در موضوع فعالیت جانبازان در بخش خصوصی می‌باشد که البته قابل انتقاد است. چرا که فرد معلول در صورت استخدام در بخش دولتی در نهایت یک مستخدم یا مزدبگیر است که در برابر کارفرمای خود: دولت، خدمات و مهارت‌های خود را ارائه می‌دهد. اما همین فرد در صورتی که از تسهیلات کافی خوداشتغالی برخوردار باشد، از جایگاه کارگر به کارفرما ارتقاء یافته و در مقام یک کارآفرین جلوه می‌نماید.

۲- تبصره ۲ ماده ۱۱۹ قانون کار که دولت را موظف نموده تا معلولین را در ایجاد اقسام شرکت‌های تعاونی اعم از تولیدی، کشاورزی، صنعتی و توزیعی از طریق اعطای وام‌های قرض‌الحسنه درازمدت، آموزش‌های لازم، برقراری تسهیلات انجام کار و حمایت از تولید یا خدمات آنان مورد حمایت قرار دهد.

۳- بند (د) ماده ۷ قانون جامع که «پرداخت تسهیلات اعتباری خوداشتغالی به افراد معلول به میزان مشخص شده در قوانین بودجه سالانه» را از زمره وظایف دولت در راستای ایجاد فرصت‌های شغلی برای معلولین قلمداد نموده است.

سه - خدمات آموزشی جهت ورود به بازار کار «براساس رویکرد نوین «توانبخشی اجتماعی محور» آموزش در کنار سلامت، اشتغال، برخورداری از استانداردهای مناسب زندگی و حمایت اجتماعی از اصول اولیه و اساسی در توانمندسازی افراد است. در واقع آموزش با توسعه دانش و مهارت‌های معلولان، آنها را برای فعالیت‌های اقتصادی مؤثر در جامعه به گونه‌ای آماده می‌سازد که متخصصان توانبخشی جامعه‌محور، راه برون‌رفت معلولان از فقر را در سه عنوان خلاصه نموده‌اند: آموزش، آموزش و آموزش» (۴۰). بنابراین از دیگر اقدامات غیرمستقیم دولت‌ها در تسهیل اشتغال معلولان، ارائه خدمات آموزشی فنی و حرفه‌ای جهت ورود این قشر به بازار کار می‌باشد. آموزش معلولین جهت ورود به عرصه اشتغال را می‌توان در دو دسته مستقیم و غیرمستقیم جای داد. در گروه نخست که در شق (ت) بند ۱ ماده ۲۷ قانون کنوانسیون به شرح «توانمند ساختن افراد دارای معلولیت برای دسترسی مؤثر به برنامه‌های عمومی آشنایی فنی و حرفه‌ای، خدمات کاریابی و آموزش‌های حرفه‌ای و مستمر» در زمره وظایف دولت‌های عضو جای گرفته است؛ خدمات آموزشی خاصی جهت فعالیت در مشاغل خدماتی تخصصی یا فنی و حرفه‌ای ارائه می‌شود که در قوانین موضوعه ایران نیز قابل رؤیت است:

۱- بند (د) ماده ۱۰۸ قانون کار که ایجاد و توسعه مراکز کارآموزی خاص معلولین و جانبازان با همکاری وزارتخانه‌ها و سازمان‌های ذیربط همانند وزارت بهداشت، بنیاد شهید، بنیاد مستضعفان و جانبازان و .. را در فهرست وظایف وزارت کار و امور اجتماعی جای داده است.

۲- تبصره ۱ ماده ۱۱۹ همان قانون که مراکز خدمات اشتغال در مراکز استان‌ها را موظف به ایجاد دفتری تحت عنوان دفتر برنامه‌ریزی و حمایت از اشتغال معلولین نموده است. نکته قابل توجه در قانون کار، نگاه فراگیر مقنن و عدم تمایز میان معلولین خاص و عام می‌باشد. چنانکه حتی پیش از تصویب قانون جامع نیز آموزش مرتبط با اشتغال برای همه اقسام معلولین در نظر گرفته شده است.

۳- بند الف ماده ۳ قانون جامع که سازمان بهزیستی را به «تأمین خدمات توانبخشی، حمایتی، آموزشی و حرفه‌آموزی مورد نیاز معلولان با مشارکت خانواده‌های معلولان و همکاری بخش غیردولتی (خصوصی، تعاونی، خیریه) و پرداخت یارانه (کمک هزینه) به مراکز غیردولتی و خانواده‌ها» موظف نموده است.

۴- تبصره ۴ ماده ۷ قانون پیش گفته که اشعار می‌دارد: «سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور موظف است آموزش‌های لازم فنی و حرفه‌ای را متناسب با بازار کار برای معلولان به صورت رایگان و تلفیقی تأمین نماید».



به نظر می‌رسد نگاه حقوق بشری بر بستر این حداقل‌ها تأمین می‌شود. همچنین با وضع این قانون، تبعیض مثبت مقنن ایرانی میان جانبازان و دیگر شهروندان به طور نسبی به معلولین عادی نیز تسری داده شد و از این منظر فاصله تسهیلات ارائه شده به معلولین خاص محصول انقلاب اسلامی و جنگ تحمیلی با دیگر معلولان کم شد. اتفاق فرخنده‌ای که در چارچوب منصفانه‌تر شدن نگاه قانونگذار به همه اقشار معلولین ارزیابی می‌شود. در سال ۸۷ نیز با الحاق به کنوانسیون پیش گفته - یک سند جامع در خانواده اسناد حقوق بشری طبق اذعان مقدمه کنوانسیون - و ورود مقررات و ضوابط آن به حقوق موضوعه ایران، فقد نگاه حقوق بشری قانون جامع برطرف شد به گونه‌ای که هم اکنون با توجه به این دو سند در کنار قوانین و مقررات متعدد و پراکنده دیگر، ادعای رفع چالش‌های حقوقی این شهروندان متفاوت بر براه نیست و تنها اجرای محکم و کامل آن می‌ماند که توقع آن از دستگاه مسئول - سازمان بهزیستی کشور - کاملاً بجاست. امری که جهت نیل به مقصود، فرهنگ‌سازی و تغییر نگاه مردم از طریق رسانه‌های خصوصی و دولتی خصوصاً صدا و سیما و همراهی تمامی دستگاه‌ها و نهادهای عمومی و دولتی را می‌طلبد. آخر اینکه هرچند اشتغال معلولین در ایران از بهمن ماه ۲۵۲۶ با تصویب ماده واحده قانون تشکیل انجمن توانبخشی مبنی بر تکلیف دولت در تأسیس انجمن توانبخشی وابسته به وزارت کار و امور اجتماعی به منظور تجدید فعالیت و آموزش حرف و مشاغل مناسب و تقویت روحی کسانی که به علت نقص عضو یا از دست دادن قسمی از توانایی خود، قادر به کار نیستند و تصویب اساسنامه آن در اردیبهشت ۲۵۲۷ آغاز شده (۴۲)، اما به نظر می‌رسد حرکتی که به نحو مشخص و منسجم از سال ۸۳ با تصویب قانون جامع آغاز و در سال ۸۷ با الحاق به کنوانسیون مورد بحث تکمیل شده در ابتدای راه خود قرار دارد و در این هنگامه، تنها ثمره انتقادات آرمان‌گرایانه بدون توجه به عمر این مبحث در ایران، لرزان نمودن گام‌های نخست برداشته شده در جاده‌ای بی‌انتهاست.

اما در زمینه آموزش غیرمستقیم وضعیت متفاوت است. منظور ما از آموزش غیرمستقیم جهت ورود به بازار کار، ارائه تسهیلات به معلولان در راستای تحصیلات تکمیلی و افزایش ظرفیت علمی جهت دسترسی مؤثرتر به مشاغل مهم در آتیه است. از این رو در آموزش غیرمستقیم، دیگر صحبت از خدمات آموزشی فنی و حرفه‌ای و کاریابی نبوده و صرف کمک به معلولان در دسترسی به خدمات آموزشی در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی مطرح است که در این حوزه تا پیش از تصویب قانون جامع، تسهیلات ارائه شده تنها در مورد جانبازان به صورت تعیین سهمیه‌ای خاص جهت آسان‌تر شدن ورود این عزیزان به دانشگاه‌ها بود.^۱ اما با تصویب قانون جامع، خلأ قانونی تسهیلات آموزشی معلولان عادی که نقش مؤثری در جذب این گروه از شهروندان در اجتماع دارد، پر شد. چنانکه در ماده ۸ این قانون آمده است: «معلولان نیازمند واجد شرایط در سنین مختلف می‌توانند با معرفی سازمان بهزیستی کشور از آموزش رایگان در واحدهای آموزشی تابعه وزارتخانه‌های علوم و بهداشت و درمان و دیگر دستگاه‌های دولتی و نیز دانشگاه آزاد اسلامی بهره‌مند گردند».^۲

نتیجه‌گیری

مطالعه حقوق کار معلولین از بررسی حقوق کار مطلق بشر آغاز می‌شود. زمانی که هنوز توجه ویژه‌ای به این قشر پرجمعیت از جامعه نشده بود. اما این توجه به تدریج در اسناد خاص بین‌المللی شکل گرفت و با تصویب کنوانسیون افراد دارای معلولیت و تغییر زاویه دید از «ترحم محور» به «حق‌مدار» در جایگاهی رفیع قرار گرفت. در ایران نیز سیر تکاملی قوانین حامی معلولان در دهه اخیر به سرانجامی شایسته رسید. ابتدا در سال ۸۳ با تصویب قانون جامع، خلاء نگاه حامی-تی و رفاهی به معلولان تا حدود زیادی برطرف شد. یک اقدام مثبت از جانب قانونگذار که فارغ از نگاه آرمانی و انتقاد به حقوق بشری نبودن آن (۴۱)، هرچند بسیار دیر اما کاملاً لازم بود. چه اینکه واقعیت حال حاضر وضعیت معلولین در ایران به این نگاه بیشتر نیاز دارد و اساساً

منابع:

- 1-Hosseini S, Safari F. [Disability, poverty and social rejection (Persian)]. Social Welfare Quarterly 2008; 8(30-31):265-84.
- 2-Shahrabi Farahani F. [An opportunity for equity at work (Persian)]. Labour and Society 2005; 13(64):53-5.
- 3-Elsan M. [Human rights and the rights of disabled workers in Iranian

- and international law (Persian)]. Social Welfare Quarterly 2004; 3(13):57-74.
- 4-Alavi S, Rashid Kaboli M. [Occupation for disabled persons: selection guide and employment (Persian)] First edition. Tehran: Center for Public Management Education; 1994, pp:36-38.

۱- به عنوان مثال رک: ۱- قانون ماده واحده «الزام به پذیرش افراد واجد شرایط استفاده از سهمیه ۹-۱۱ شورای عالی انقلاب فرهنگی مورخ ۲۳ و ۱۳۶۳/۱۱/۳۰ در خصوص سهمیه دانشگاه‌ها. ۲- نیز رک: آیین‌نامه اجرایی تبصره ماده ۸ قانون جامع مصوب ۱۳۸۴/۵/۵ هیأت وزیران. ۳- ماده ۱۲ قانون جامع حمایت از حقوق معلولان: «سازمان صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران موظف است حداقل دو ساعت از برنامه‌های خود را در هفته در زمان مناسب به برنامه‌های سازمان بهزیستی کشور و آشنایی مردم با توانمندی‌های معلولین اختصاص دهد».



- 5-Kalldi A. [People's attitudes towards disabled persons (Persian)]. Journal of Social Sciences. 2000; (11-12):175-201.
- 6-Kamali M. [Human rights and disability (Persian)]. Social Welfare Quarterly. 2004; 3(13):48-52.
- 7-Mansourian K. [Disabled Person or Rehabilitant? (Persian)]. Tavanyab. 2000; 1(1):6.
- 8-Faraji M. [Comparative Analysis of Employment in the Field of Disability Rights (Persian)]. 1st edition. Tehran: Jungle Publications; 2010, pp:69-73.
- 9-Valticos N. International Labour Standards and Human Rights: Approaching the Year 2000. Kargozari J. (Persian Translate). Nameh ye Mofid. 2001; 7(26): 125-142.
- 10-Zamani S. [Reflections on protection of the rights of people with disabled in European community (Persian)]. Journal of Legal Research. 2008; 7(13):280-281.
- 11-Nabati N. [Protecting the Handicapped in International System of Human Rights (Persian)]. 1st Ed. Tehran: The SD Institute of Law Research and Study; 2010, pp:228-238.
- 12-Bigdeli M. [Children Rights and Disabled children Rights at international level (Persian)]. Tehran. Center fot Exceptional Education; 2006, pp:30.
- 13-Declaration on the Rights of Mentally Retarded Persons [Internet]. 2010 Feb 9 [cited 2010 Feb 09]; Available from: <http://www2.ohchr.org/english/law/res2856.htm>.
- 14-Declaration on the Rights of Disabled persons [Internet]. 2010 Feb 09[cited 2010 Feb 09]; Available from: <http://www2.ohchr.org/english/law/res3447.htm>.
- 15-Davarmansh A, Barati Sadeh F. [Introduction to Principles of Disabled Persons Rehabilitation (Persian)]. 1st ed. Tehran. Roshd Publication; 2006, pp:117-119.
- 16-World Programme of Action concerning Disabled Persons [Internet]. 2012 Sep 13 [cited 2012 Sep 13]. Available from: <http://www.un.org/disabilities/default.asp?id=23>.
- 17-UN. World programme of action concerning disabled persons. Babaei Ahari M. (Persian Translate) 1st ed. Tehran: Tehran Engineering and Technical Consulting Organization; 1993, pp: 48, 70-71.
- 18-Principles for the Protection of Persons with Mental illness and the Improvement Mental Health Care [Internet]. 2012 Sep 13 [cited 2012 Sep 13]. Available from: <http://www2.ohchr.org/english/law/principles.htm>.
- 19-Standard Rules on the Equalization of Opportunities for Persons with Disabilities [Internet]. 2012 sep 13 [cited 2012 sep 13]. Available from: <http://www.un.org/disabilities/default.asp?id=26>.
- 20-Mosaffa N. [International Efforts for Promotion and Protection of Disabled Rights (Persian)]. Journal of the Faculty Law and Political Science of Tehran University 2002; (58):253-61.
- 21-O'Reilly A. The Right to Decent Work of Persons with Disabilities. First Publication Geneva. International Labour Office; 2003/ pp: 21-23. Available at: <http://www.ilo.org/public/english/region/ampro/cinterfor/news/rightto.pdf>.
- 22-Ghari S, Fatemi S. [Human Rights in the Contemporary World (Persian)]. First Edition. Tehran. The SD Institute of Law Research and Study; 2009, Vol.2.p:373.
- 23-Tavasoli Naeini M, Kaviar M. [A Deliberation on Disabled Persons From the View Point of CRPD and other International Documents (Persian)]. Journal of Legal Thoughts (Private Law). 2008; 5(13):51-82.
- 24-Baghaie Yazdi R. [Globalization and the Policy of Decent Work: Reflection of a New Legal Solution (Persian)]. Labour and Society 2005; (62): 61.
- 25-Abadi S. [Analyzing Decent Work in Islamic Republic of Iran (Persian)]. Ph. D Thesis of Public Law. Tehran. Faculty of Law. Shahid Beheshti University; 2007, pp:25, 27-28.
- 26-Spehri M. [Decent Work (Persian)]. First Edition. Tehran. Labour and Social Security Institute; 2002.
- 27-Journal of Labour and Society (Persian). Decent Work Special Volume 2005;(62).
- 28-Anker R, Chernyshev I, Egger P, Mehran F, Ritter JA. Measuring decent work with statistical indicators. Pour Kheradmand R. (Persian Translator). First Edition. Tehran: Labour and Social Security Institute; 2004.
- 29-International Labour Organization. Indicators of Decent Work. Amiri E, Ramezani T, Hosseini S, Mohaddes J. (Persian Translators). First Edition. Tehran: Labour and Social Security Institute; 2005.
- 30-Harandi F. [Indicators of Decent Work in Iran (Persian)]. Journal of Planning and Budget 2004, (86):37-66.
- 31-Faraji Karimipour A. [Roots of the Fundamental Rights and Principles at Work and Comparison with International Standards (Persian)]. Thesis for Master of Public Law. Tehran. Faculty of Law. Shahid Beheshti University; 2001/ pp: 29-44.
- 32-Araghi E. [Labour International Law (Persian)]. Tehran: Tehran University; 1988, pp:168-170.
- 33-Hashemi S. [Iranian Constitution Law (Persian)]. 5th Edition. Tehran. Mizan Publication; 2003/ Vol.1/ p: 284.
- 34-Abadi S, Agah V. [Minimum Wage System Iranian Labour Law and USA (Persian)]. Review of Legal Research. 2010; (52):183-246.
- 35-Smith R. Textbook on International Human Rights. Kayhanlou F. (Persian Translator). First Edition. Tehran: University of Tehran; 2009, pp:228.
- 36-Nouri A. [The Role of Work and Methods of Increasing Disabled Employment (Persian)]. Esfahan University Research Journal of Human Science 1988; (1): 32-36.
- 37-Yoosefian E. [Reflection on Iranian Comprehensive Code for Protection of the Disabled Persons (Persian)]. Journal of Legal Research 2008. 7(13): 217.
- 38-Esmail H. [The Entrepreneurship of Disabled Persons: the Dos and Don'ts (Persian)]. Tavanyab. 2010; 11(35-36):6-10.
- 39-Masnavi A. [The survey of the Grounds for the Handicapped People's Employment (Persian)]. Labour and Society. 2001; 7(37):19.
- 40-Tabatabaei S, Nouri Neshat S. [Obligations of the Islamic Republic of Iran Regarding Cultural Rights of Persons with Disabilities (Persian)]. Private Law. 2011; 7(15):107-108.
- 41-Saberi A. [There is No Acts without Sanction (Persian)]. Tavanyab 2007; 8(27):11.
- 42-Giti K, Gildashti M. [Protection of Rights of Disabled Person, Prisoners and their Family in time of Pahlavi (Persian)]. Tehran. Research Center. 1977,pp: 56-57.

Labour Law for Persons with Disability in Iran: From First International Efforts to Decent Work

*Abadi S. (Ph.D.)¹, Agah V(M.Sc.)²

Abstract

Objective: Analysis and Matching the legal system of Work for Persons with disability in Iran with Standards of International Labor Organization concerning to Decent Work.

Materials & Methods: In this descriptive – Analytic study, after studying International efforts around Labor law for Persons With Disability , in the context of general and special Human rights documents and ILO ‘s Standards, the present Legal system for the work of persons with disability in Iran, Include Laws and Regulations has been considered by Using the Library – documentation method.

Results: In the scope of fundamental Rights, Iranian legal system;

1- About Disabled compulsory work has enough guarantees like other workers, and there is not any deficiency.

2- About Freedom of syndicalism: there is not any deficiency too, and there is not any limitation for Disabled workers and employers membership in present associations.

3- In subject of equal remuneration, despite of non-ratification any special approval, but the Base Wage has determined the same for disabled workers (like the others) in article 41 of the Labor Law.

4- About nondiscrimination, also based on present legal foundations, any kind of discrimination because of disability has been prohibited, and in field of employment, by ratification the comprehensive law recently in 2004 and by joining to convention for persons with disability in 2008 has taken serious steps too. Specially the significant gap of facilities presented in various areas of rationing public sector employment, Direct and Indirect Educational services for entering the labor market , and self –employment between war veterans and other groups of disability has been narrowed.

Conclusion: Based on results of present comparative research, legal principles for fundamental Rights of vocation for people with disabilities in Iran attempt to meet the basic standards of Decent Work and thus it seems that the crucial issue, besides the passing the required regulations and rules through qualified legislators, is a competent supervision and monitoring on implementation of current codes and provisions

In the field of Vocation, rather than identification and removing of any discrimination and taking steps to joint the People with Disability Convention, special agendas and guidelines should be considered to ensure the promotion the legislative and executive context of Iran’s Comprehensive Disability Act.

Keywords: Persons with Disability, Decent Work, Fundamental Rights and Principles at Work, Employment, Veterans.

Receive date: 17/05/2011

Accept date: 01/10/2012

1- Ph.D. of Public Law, Assistant Professor of Shahid Beheshti University, Tehran, Iran.

2- Student of University(L.L.D in Public Law), Islamic Azad University, science and research branch(Tehran), Tehran, Iran and lecturer of Islamic Azad University, Damavand Branch.

***Correspondent Author Address:**

Public Law Department, Faculty of Law, Shahid Behshti University, Evin, Tehran, Iran

*Tel: +98 21 22903151

*E-mail: s_abadi@sbu.ac.ir