



## The Right to Employment of Disabled People in Iranian Law with Emphasis on Article 27 of the Convention on the Rights of Persons with Disabilities and Islamic Human Rights

Ramin Faghani<sup>1\*</sup>, Sara Rostami<sup>2</sup>, Fatemeh Al-Sadat Ghoreishi Mohammadi<sup>2</sup>

1. Department of Fiqh and Fundamentals of Islamic Law, Payam Noor University, Tehran, Iran.

2. Department of Law and Social Sciences, Payam Noor University, Tehran, Iran.

### ABSTRACT

**Background and Aim:** More than one billion people in the world, i.e. 15% of the world's population, live with disabilities in various forms and they face various problems, including the problem of employment and wages. The purpose of this article is to examine the right to employment of disabled people in Iranian law, emphasizing Article 23 of the Convention on the Rights of Persons with Disabilities and Islamic Human Rights.

**Method:** The mentioned article is descriptive and analytical and library method is used.

**Ethical Considerations:** In all stages of writing the present research, the originality of the texts, honesty and trustworthiness have been respected.

**Results:** Employment laws for the disabled in Iran pay attention to some legal aspects based on the principles contained in the Convention on the Rights of Persons with Disabilities. International documents have principles in the field of employment of disabled people, some of these principles include; Prohibiting discrimination on the basis of disability with regard to all issues related to all forms of work, including employment. In Iran, the right to occupy the disabled has been supported in the Law on the Protection of the Rights of the Disabled approved in 2013.

**Conclusion:** The legal structure and approaches to employment for the disabled in the Islamic Republic of Iran are far from international documents, including the principles of the Convention on the Rights of Persons with Disabilities and some aspects of support for the employment of the disabled have been neglected in Iran's laws.

**Keywords:** Right to Employment; Disabled; Empowerment; Convention on the Rights of Persons with Disabilities

**Corresponding Author:** Ramin Faghani; **Email:** [ramin.faghani@pnu.ac.ir](mailto:ramin.faghani@pnu.ac.ir)

**Received:** December 03, 2023; **Accepted:** April 07, 2024; **Published Online:** September 19, 2024

### Please cite this article as:

Faghani R, Rostami S, Ghoreishi Mohammadi FA. The Right to Employment of Disabled People in Iranian Law with Emphasis on Article 27 of the Convention on the Rights of Persons with Disabilities and Islamic Human Rights. *Medical Law Journal*. 2024; 18: e16.



## حق اشتغال معلولین در حقوق ایران با تأکید بر ماده ۲۷ کنوانسیون حقوق افراد دچار

### معلولیت و حقوق بشر اسلامی

رامین فغانی\*<sup>۱</sup>، سارا رستمی<sup>۲</sup>، فاطمه السادات قریشی محمدی<sup>۲</sup>

۱. گروه فقه و مبانی حقوق اسلامی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

۲. گروه حقوق و علوم اجتماعی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

#### چکیده

**زمینه و هدف:** بیش از یک میلیارد نفر در جهان، یعنی ۱۵ درصد جمعیت جهان، با معلولیت در اشکال مختلف زندگی می‌کنند که با مشکلات مختلفی، از جمله مشکل اشتغال و دستمزد رو به رو هستند. هدف مقاله حاضر بررسی حق اشتغال معلولین در حقوق ایران با تأکید بر ماده ۲۷ کنوانسیون حقوق افراد دچار معلولیت و حقوق بشر اسلامی است.

**روش:** مقاله مورد اشاره توصیفی - تحلیلی بوده و از روش کتابخانه‌ای استفاده شده است.

**ملاحظات اخلاقی:** در تمام مراحل نگارش پژوهش حاضر، اصالت متون، صداقت و امانتداری رعایت شده است.

**یافته‌ها:** قوانین اشتغال‌زایی برای معلولین در ایران، به برخی از جنبه‌های حقوقی بر اساس اصول مندرج در کنوانسیون حقوق افراد دچار معلولیت توجه دارد. اسناد بین‌المللی دارای اصولی در زمینه اشتغال معلولین است که برخی از این اصول عبارت است از: ممنوع‌ساختن تبعیض بر پایه معلولیت با توجه به همه مسائل مربوط به تمامی اشکال کار، از جمله شرایط استخدام و به کارگیری، ادامه اشتغال، پیشرفت شغلی و شرایط کاری ایمن و سالم؛ ایجاد فرصت‌های برابر و اجرت مساوی برای کار در شرایط کاری برابر. در ایران نیز از حق اشتغال معلولان در قانون حمایت از حقوق معلولان مصوب سال ۱۳۸۳ حمایت شده است.

**نتیجه‌گیری:** ساختار حقوقی و رویکردهای اشتغال‌زایی برای معلولین در جمهوری اسلامی ایران با اسناد بین‌المللی، از جمله اصول کنوانسیون حقوق افراد دچار معلولیت فاصله دارد و برخی از جنبه‌های حمایتی در خصوص اشتغال معلولین در قوانین ایران مغفول مانده است.

**واژگان کلیدی:** حق اشتغال؛ معلولین؛ توانمندسازی؛ کنوانسیون حقوق افراد معلول

نویسنده مسئول: رامین فغانی؛ پست الکترونیک: [ramin.faghani@pnu.ac.ir](mailto:ramin.faghani@pnu.ac.ir)

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۹/۱۲؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۱/۱۹؛ تاریخ انتشار: ۱۴۰۳/۰۶/۲۹

خواهشمند است این مقاله به روش زیر مورد استناد قرار گیرد:

Faghani R, Rostami S, Ghoreishi Mohammadi FA. The Right to Employment of Disabled People in Iranian Law with Emphasis on Article 27 of the Convention on the Rights of Persons with Disabilities and Islamic Human Rights. Medical Law Journal. 2024; 18: e16.

## مقدمه

وجود بیش از یک میلیارد نفر معلول که ۱۵ درصد جمعیت جهان را تشکیل می‌دهد، لزوم توجه بیشتر به این قشر آسیب‌پذیر را دوچندان کرده است. اگر خانواده‌های معلولین را به آمار اضافه که تأثیر این افراد و شرایط زندگیشان کنیم، با جامعه‌ای بیش از دو میلیارد نفر مواجه می‌شویم در جامعه که اغلب از نظر اجتماعی، از جمله کسب شغل، مسکن و تشکیل خانواده، در انزوا به سر می‌برند، بسیار مشهود است. وجود محدودیت‌های فیزیکی در معلولین سبب گردیده است تا بیکاری در بین این افراد بیشتر از افراد غیر معلول باشد و تبعیض علیه معلولین در جنبه‌های مختلف زندگی، از جمله اشتغال آن‌ها، با آثار منفی فردی، اجتماعی و اقتصادی همراه است. طبق آماري که معاون توان‌بخشی سازمان بهزیستی بیان کردند، جمعیت معلولین در کشور ۱۵ درصد، یعنی بیش از یازده میلیون نفر است که روزانه نیز به آن اضافه می‌گردد و نرخ بیکاری بین این افراد بیش از ۶۵ درصد است که از این رقم، تنها یکی میلیون و چهارصد هزار نفر تحت پوشش بهزیستی هستند.

در زمینه اشتغال معلولین، علاوه بر موانع اجتماعی و اقتصادی، موانع قانونی و حقوقی وجود دارد که شامل قوانین حمایتی در حوزه اشتغال معلولین مثل تعیین سهمیه استخدام، اختصاص صرفاً برخی مشاغل به معلولان، وجود نداشتن قوانینی به روز که کارفرمایان را به استخدام معلولان تشویق نماید و تبعیضی مثبت به نفع معلولین اجرا نماید، به کم‌توجهی به استخدام معلولین منجر می‌شود (۱)، لذا به نظر می‌رسد منشأ بسیاری از این عوامل، علاوه بر نگرش منفی جامعه به پدیده معلولیت، به ضعف ساختارهای حقوقی جوامع برمی‌گردد. شناسایی وضعیت حقوقی اشتغال‌زایی برای معلولین در ایران و بررسی میزان تطبیق آن با اصول مندرج در کنوانسیون حقوق افراد دچار معلولیت ۲۰۰۶ می‌تواند به شناسایی خلأهای موجود در زمینه حقوق مربوط به اشتغال معلولین در کشورمان منجر شود. از جنبه کاربردی، یافته‌های پژوهش حاضر می‌تواند به ارائه راهکارهایی در جهت بهبود وضعیت اشتغال معلولین

منجر شود تا نظام حقوقی کشور با الگوبرداری از نظام حقوقی حاکم بر جامعه بین‌الملل به ترمیم نقاط ضعف و شناسایی مشکلات احتمالی بپردازد.

## ملاحظات اخلاقی

در پژوهش حاضر جنبه‌های اخلاقی مطالعه کتابخانه‌ای شامل اصالت متون، صداقت و امانتداری رعایت شده است.

## روش

روش تحقیق به صورت توصیفی - تحلیلی و جمع‌آوری اطلاعات به صورت کتابخانه‌ای و با مراجعه به اسناد، کتب و مقالات صورت گرفته است.

## یافته‌ها

در کشور ایران غیر از وضع قانون حمایت از حقوق معلولان مصوب سال ۱۳۸۳ و بعد از آن ۱۳۷۹ نظام و ساختار حقوقی برای حمایت از حقوق معلولان در سازمان‌های اشتغال‌زایی وجود ندارد و اقدام مؤثری انجام نشده است و بیشتر در حد نگارش قانون باقی مانده است و ساختار حقوقی سازمان‌های اشتغال‌زایی جمهوری اسلامی ایران با اصول کنوانسیون حقوق افراد دچار معلولیت فاصله دارد و به برخی از جنبه‌های حمایتی درباره اشتغال معلولین در قوانین ایران پرداخته نشده است.

## بحث

معلولین بیش از سایر افراد جامعه، مزه تلخ فقر و بیکاری را چشیده و همچنان می‌چشند. هزینه‌های ناشی از معلولیت که بر فرد معلول، خانواده افراد معلول و جامعه سایه افکنده است، لزوم توان‌بخشی شغلی و استقلال اقتصادی افراد دارای معلولیت را بدیهی می‌سازد. این استقلال اقتصادی، بار مالی زیادی را از دوش افراد معلول و خانواده‌ها و دولت‌ها برداشته و بر آرامش این قشر می‌افزاید. بر همین اساس در این مقاله حق اشتغال معلولین در حقوق ایران با تأکید بر ماده ۲۷

کنوانسیون حقوق افراد دچار معلولیت و حقوق بشر اسلامی بررسی می‌شود.

### ۱. حق اشتغال معلولین در حقوق ایران

۱-۱. حق اشتغال معلولین در قانون اساسی و برنامه‌های توسعه: قانون اساسی در بسیاری از اصول تبعیض را نهی کرده است. تأکید بند ۱۴ اصل سوم و اصل نوزدهم قانون اساسی بر تأمین حقوق همه‌جانبه و برخورداری از حقوق مساوی برای تمامی مردم ایران اعم از زن و مرد بوده و به نظر می‌رسد در این زمینه نباید استثنا و تبعیضی میان فرد سالم یا معلول قائل شد. همچنین اصل بیستم قانون اساسی نیز بر برخورداری همه افراد ملت اعم از زن و مرد، از همه حقوق انسانی، سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی تأکید کرده که میتوان حق کارکردن را نیز یکی از حقوقی نامید که برای همه مردم ایران اعم از معلول یا غیر معلول باید برقرار شود. به علاوه در قسمت دوم اصل بیست و هشتم هم بیان شده که باید برای همه افراد امکان اشتغال به کار و شرایط مساوی برای احراز مشاغل فراهم گردد. در واقع باید در ایجاد و فراهم کردن امکانات کار، مساوات برقرار گردد و به نحوی که همه بتوانند شغل دلخواه و مناسب و مورد علاقه خود را اختیار نمایند، و در این زمینه تفاوتی میان اشخاص نیست و در واقع نباید میان افراد سالم و معلول تبعیضی قائل شد (۱).

«در قانون برنامه اول، تأمین عدالت اجتماعی در پرتو تأمین نیازمندی‌ها و گسترش حمایت‌های اقتصادی اجتماعی از خانواده‌های جانبازان، با تأکید بر بهبود سطح زندگی، تأمین اشتغال مناسب و... مورد توجه بوده است. قانون برنامه دوم بر ایجاد زمینه‌های اشتغال معلولان و جانبازان، با توجه به قابلیت‌ها و توانایی‌های آنان تصریح کرده است (بند ۱۶، مصوب ۱۳۷۳ ش). قانون برنامه چهارم، گسترش حمایت‌های اجتماعی از طریق توان‌بخشی معلولان و توانمندسازی آنان جهت دستیابی به فرصت‌های شغلی مناسب را مورد تأکید قرار داده است» (ماده ۱۰۱، مصوب ۱۳۸۳ ش).

۲-۱. حق اشتغال معلولین در قانون مدیریت خدمات کشوری و آیین‌نامه اجرایی: «هر نهاد و حتی گروهی

شرایطی مقدماتی و اولیه برای ورود اعضا به درون خود در نظر می‌گیرد تا با ابزار افراد عضو گروه به اهداف مورد نظر دست یابد؛ شرایط ورود باید با اهداف همسو باشد. دولت نیز به عنوان نهاد نهادهای برای به کارگیری ابزارهای انسانی اداره امور، شرایطی عمومی و نخستین در نظر می‌گیرد. در نظام حقوق اداری ایران ماده ۴۲ قانون مدیریت خدمات کشوری شرایط عمومی ورود به خدمت را برشمرده است؛ مستند به بند «ز» این ماده «داشتن سلامت جسمانی و روانی و توانایی برای انجام کاری که استخدام می‌شوند بر اساس آیین‌نامه‌ای که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می‌رسد» (۲).

«شرط سلامت جسمانی و روانی آگهی استخدامی وزارت آموزش و پرورش به استناد بند «ز» ماده ۴۲ قانون مدیریت خدمات کشوری اعلام شده، اما به نظر می‌رسد تفسیر این وزارتخانه از شرط خلاف منطوق این ماده و آیین‌نامه اجرایی و کنوانسیون حمایت از حقوق افراد دارای معلولیت است» (۱). توضیح آنکه «مقرر مندرج در بند «ز» ماده ۴۲ قانون مدیریت خدمات کشوری داشتن سلامت جسمانی و روانی را تا آن اندازه لازم می‌داند که برای انجام کار معینی لازم است. آسیب بینایی سببی برای عدم انجام کار آموزشی نیست. استخدام افراد با آسیب بینایی در وزارتخانه آموزش و پرورش پس از تصویب قانون مدیریت خدمات کشوری است که (چه از طریق آرای قضایی و چه از طریق روند عادی جذب نیرو) طی یک دهه گذشته صورت گرفته است. حضور معلمان با آسیب بینایی در عرصه آموزش کشور خود بیانگر توانایی انجام کار است، لذا بند «ز» ماده ۴۲ قانون مدیریت خدمات کشوری نمی‌تواند مستندی برای این محرومیت و تبعیض باشد» (۳).

۳-۱. حق اشتغال معلولین در منشور حقوق شهروندی و تصویب نامه حقوق شهروندی در نظام اداری: منشور حقوق شهروندی به صورت مشخص به استخدام معلولان نپرداخته است، اما حق بر اشتغال و تضمین برابری فرصت صراحتاً از مواد ۷۷ و ۷۸ استنباط می‌شود. در ماده ۷۷ آمده است: «حق شهروندان است که آزادانه و بدون تبعیض و با رعایت قانون، شغلی را که به آن تمایل دارند انتخاب نمایند و

(ماده ۱۸) و ضمانت اجراها (ماده ۱۹) تصویب نامه در جهت تضمین حق استخدام معلولان قابل اعمال شود.

۱-۴. حق اشتغال معلولین در قانون کار و حمایت از اشتغال: قانون کار جمهوری اسلامی ایران پس از پشت سر گذاشتن فراز و نشیب‌های بسیار، در ۲۰۳ ماده در سال ۱۳۶۹ به تصویب رسید، مواد ابتدایی این قانون، قلمرو آن را مشخص می‌نمایند. در ماده ۶ این قانون آمده است: «بر اساس بند چهار اصل چهل و سوم و بند ششم اصل دوم و اصول نوزدهم؛ بیستم و بیست و هشتم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، اجبار افراد به کار معین و بهره‌کشی از دیگری ممنوع و مردم ایران از هر قوم و قبیله که باشند از حقوق مساوی برخوردارند و رنگ، نژاد، زبان و مانند این‌ها سبب امتیاز نخواهد بود و همه افراد اعم از زن و مرد یکسان در حمایت قانون قرار دارند و هر کس حق دارد شغلی را که به آن مایل است و مخالف اسلام و مصالح عمومی و حقوق دیگران نیست برگزیند.»

این ماده، اگرچه به معلولیت به عنوان پایه‌ای برای تبعیض در اشتغال، اشاره نموده است، لیکن با حصری‌نمودن این موارد، به طور ضمنی دربرگیرنده این موضوع است که افراد کم‌توان نیز در چتر حمایتی قانون کار و سایر قوانین مرتبط با اشتغال قرار می‌گیرند و آن‌ها نیز با رعایت شرایط گفته‌شده در قانون اساسی و ماده فوق می‌توانند شغلی را که به آن مایل‌اند، برگزینند.

باید توجه داشت که صرف شناختن این حق و بهره‌مند نمودن افراد کم‌توان از حمایت قانون کار کافی نمی‌باشد، بلکه بنا بر اصل وجوب مقدمه واجب، قانونگذار ایرانی باید اسباب بهره‌مندی از این حق را برای افراد کم‌توان فراهم نماید.

۱-۴-۱. آموزش و کار آموزی معلولان: یکی از مباحثی که در قانون کار در راستای اشتغال مولد و مستمر جویندگان کار و نیز بالا بردن دانش فنی کارگران، پیش‌بینی شده است، کار آموزی و آموزش حرفه‌ای می‌باشد. این مبحث، کار آموزی و آموزش حرفه‌ای را به سه صورت مقرر می‌دارد:

۱- تأسیس مراکز کار آموزی دولتی که به موجب آن این وزارتخانه مکلف است به منظور اشتغال مولد و مستمر

به آن اشتغال داشته باشند. هیچ کس نمی‌تواند به دلایل قومیتی، مذهبی، جنسیتی و یا اختلاف نظر در گرایش‌های سیاسی و یا اجتماعی این حق را از شهروندان سلب کند.» ماده ۷۸ نیز انعکاس‌دهنده ماهیت نسل دوم حقوق بشر و تکلیف ایجابی دولت‌ها در دستیابی به این حق است. «شهروندان از حق فرصت برابر در دسترسی به مشاغل و انتخاب آزادانه حرفه مورد نظر خود طبق موازین قانونی به گونه‌ای که قادر به تأمین معاش خود به صورت منصفانه و آبرومندانه باشند، برخوردارند. دولت شرایط مناسب را برای تحقق این حق تضمین و بر آن نظارت می‌نماید.» «این مواد تکرار اصل ۲۸ قانون اساسی بوده و تنها برنامه و خط مشی دولت را در این زمینه اعلام می‌کند. توضیح آنکه ماهیت منشور نه قانون عادی است و نه مقرر، لذا همچنانکه در مقدمه آن نیز آمده، ذیل اصل ۱۳۴ قانون اساسی، برنامه و خط مشی دولت تلقی می‌شود و معلولان هنگامی می‌توانند به مفاد این منشور در دیوان عدالت اداری استناد کنند که ماده ۷۷ و ۷۸ مستند قانونی داشته باشد. مستندات قانونی ماده ۷۷ اصول ۱۹، ۲۰ و ۲۸ قانون اساسی و برای ماده ۷۸ بند ۱۲ اصل سوم و بند ۲ اصل ۴۴ قانون اساسی است که مطابق بند «ت» ماده ۸۰ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری، امکان استناد به اصول فوق در درخواست ابطال مصوبات به هیأت عمومی دیوان عدالت اداری وجود دارد» (۳). در تصویب نامه «حقوق شهروندی در نظام اداری مصوب ۱۳۹۵/۱۱/۰۹ شورای عالی اداری، هرچند عنوان کلی ماده ۱۱ «حق اشخاص توان خواه در برخورداری از امتیازات خاص قانونی» است، اما بندهای این ماده اشاره‌ای به تبعیض مثبت در استخدام معلولان نداشته و مفاد آن صرفاً ذیل ماده ۲ قانون جامع حمایت از حقوق معلولان (حق معلولان بر معماری شهری مناسب و مناسب‌سازی آن برای بهره‌مندی از محیط شهری ایمن و قابل استفاده) و آیین‌نامه اجرایی این ماده تحلیل می‌شود. مناسب است به حق استخدام معلولان در بندهای تصویب نامه اشاره شود تا دستگاه‌های اجرایی موظف به اتخاذ تدابیر قانونی و اجرایی گردند و نظام راهبری و نظارت

بود و کلیه مؤسسات مذکور در این ماده موظف به همکاری با دفاتر مزبور می‌باشند» (تبصره ماده ۱۱۹).

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

۱-۵. حق اشتغال معلولین در قانون حمایت از حقوق معلولین (مصوب ۱۳۸۳ ش.): قانون جامع حمایت از حقوق معلولین در سال ۱۳۸۳ مشتمل بر ۱۶ ماده و ۲۴ تبصره به تصویب رسید و دولت را مکلف به ایجاد شرایط و زمینه‌های مناسب برای اجرای حقوق معلولین کرده است. «این مصوبه تقریباً تمام ارگان‌ها و سازمان‌های دولتی، نیمه‌دولتی، نهادهای عمومی و انقلابی و در مواردی بعضی سازمان‌های خصوصی و غیر انتفاعی مانند دانشگاه آزاد اسلامی را ملزم به حمایت و رعایت حقوق فرهنگی، اقتصادی، اجتماعی و آموزشی کرده است» (۵).

مسئله اشتغال در ماده ۷ این مصوبه در قالب هفت بند و ۴ تبصره به بحث گذاشته شده است. در بند نخست این ماده دولت مکلف شده است که در مجوزهای استخدامی اعم از رسمی، پیمانی یا کارگری، حداقل ۳ درصد را به معلولین اختصاص دهد. همچنین در بندهای دیگر این ماده دو مکلف به اختصاص حداقل ۶۰ درصد از استخدامی‌های اپراتور تلفن دستگاه‌ها، شرکت‌های دولتی و نهادهای عمومی به افراد نابینا، کم‌بینا و معلولین جسمی حرکتی شده است.

بر این شیوه استخدامی که تبعیضی مثبت به نفع معلولین محسوب می‌شود، باید اختصاص استخدام حداقل ۶۰ درصدی متصدی دفتری و ماشین‌نویسی به معلولین را نیز اضافه نمود. این نوع شغل‌ها نیاز به تخصص ندارد و افراد معلول حتی با معلولیت تقریباً شدید نیز می‌توانند از عهده آن برآیند و منبع درآمد و در نتیجه استقلال مالی این افراد را فراهم آورد، اما شایان ذکر است که امروزه بسیاری از سازمان‌ها از وسایل الکترونیکی برای انجام وظایف منشی تلفنی و حتی تایپیست

جویندگان کار امکانات آموزشی لازم را فراهم سازد (ماده ۱۰۷ ق.ک). همچنین موظف است بر حسب نیاز و با توجه به استقرار نوع صنعت در نقاط مختلف کشور و در سطوح و انواع مختلف، نسبت به ایجاد و توسعه مراکز کارآموزی اقدام نماید (مواد ۱۰۸ و ۱۰۹ ق.ک).

سومین تکلیف وزارتخانه تأسیس مراکز کارآموزی خاص معلولان و جانبازان است. در مقاله‌نامه شماره ۱۹۲ سازمان بین‌المللی کار در مورد تجهیز نیروی انسانی به لزوم برخورداری معلولان از آموزش‌های حرفه‌ای به گونه‌ای که پس از آن بتوانند به مشاغل مورد علاقه خود دست یابند، از تکالیف دولت‌ها دانسته شده است.

۲- «دومین صورت از مراکز کارآموزی و آموزش حرفه‌ای، تأسیس مراکز کارآموزی جنبی است که در آن واحدهای صنعتی، تولیدی و خدماتی به منظور مشارکت در آموزش کارگران ماهر و نیمه‌ماهر مورد نیاز خود مکلف‌اند، نسبت به ایجاد مراکز کارآموزی جوار کارگاه و یا بین کارگاهی همکاری لازم نمایند» (۴).

۳- سومین صورت، تأسیس مراکز کارآموزی خصوصی که بر اساس آن، اشخاص حقیقی یا حقوقی با کسب پروانه از وزارت کار و امور اجتماعی می‌توانند به تأسیس مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای آزاد بپردازند (ماده ۱۱۱). همچنین مقررات حمایتی خاص برای کارآموزی حین کار نظیر قرارداد کارآموزی همانند قرارداد کار، پیش‌بینی و تکالیفی برای کارفرمایان و مراکز کارآموزی مقرر شده است (مواد ۱۱۲ تا ۱۱۸).

۱-۴-۲. شرایط اشتغال معلولان: مطابق با ماده ۱۱۹ ق.ک، «وزارت کار و امور اجتماعی موظف است، مراکز خدمات اشتغال را در سراسر کشور تأسیس نماید. این مراکز موظف‌اند تا ضمن شناسایی زمینه‌های ایجاد کار و برنامه‌ریزی برای فرصت‌های اشتغال نسبت به ثبت نام معرفی بیکاران به مراکز کارآموزی (در صورت نیاز به آموزش) و یا معرفی به مراکز تولیدی، صنعتی، کشاورزی و خدماتی اقدام نمایند. هر یک از این مراکز در مراکز استان‌ها موظف به ایجاد دفتری تحت عنوان دفتر برنامه‌ریزی و حمایت از اشتغال معلولین خواهند

وسیع و گسترده‌ای به مسائل معلولان دارد، دارای اهمیت است؛ ۲- قانون مذکور بعد از چالش‌هایی که سال‌ها فراروی کار معلولان قرار داشته و تقریباً با لحاظ تمامی مسائل و مشکلات ایشان به تصویب رسیده است، هرچند که به نظر می‌رسد اجرای تمام آنچه در قانون الزامی شناخته شده نیاز به بسترسازی و صرف هزینه‌های مالی فراوان دارد» (۵).

۱-۶. حق اشتغال معلولین در قانون حمایت از حقوق معلولان (مصوب ۱۳۹۷ ش.م): قانون حمایت از حقوق معلولان در ۹ فصل و ۳۴ ماده تنظیم شد که فصل پنجم آن به موضوع کارآفرینی و اشتغال اختصاص یافته است.

بر اساس ماده ۱۰ این قانون: «وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، مکلف شد در قالب اعتبارات مصوب سازمان، صندوق حمایت از فرصت‌های شغلی افراد دارای معلولیت تحت پوشش را ایجاد و اساسنامه آن را سه ماه پس از ابلاغ این قانون تهیه و جهت تصویب به هیأت وزیران ارسال نماید. در این زمینه، بانک مرکزی مکلف است مجوزهای لازم جهت تأسیس صندوق حمایت از فرصت‌های شغلی افراد دارای معلولیت را در چهارچوب قوانین و مقررات مربوطه در اختیار وزارت قرار دهد.»

ماده ۱۱ این قانون بیان می‌دارد: «دولت مکلف است جهت ایجاد فرصت‌های شغلی برای افراد دارای معلولیت تسهیلات ذیل را فراهم نماید:

الف - پرداخت تسهیلات اعتباری به واحدهای تولیدی، خدماتی، عمرانی، صنفی و کارگاه‌های تولیدی حمایتی در مقابل اشتغال افراد دارای معلولیت به میزانی که در قوانین بودجه سالانه مشخص می‌گردد.

ب - پرداخت تسهیلات اعتباری خوداشتغالی (وجوه اداره شده) به افراد دارای معلولیت به میزانی که در قوانین بودجه سالانه مشخص می‌گردد.

پ - پرداخت تسهیلات اعتباری (وجوه اداره شده) جهت احداث واحدهای تولیدی و خدماتی اشتغال‌زا به شرکت‌ها و مؤسساتی که بیش از شصت درصد (۶۰٪) سهام و سرمایه آن‌ها متعلق به افراد دارای معلولیت است.

استفاده می‌کنند که بدین دلیل ارزش این قسمت مصوبه پایین آمده است. علاوه بر این موارد جهت به کارگیری معلولین توسط کارفرماها تدابیری اندیشیده شده است که بیشتر در قالب اعطای تسهیلاتی همچون پرداخت حق بیمه سهم کارفرمایان، پرداخت تسهیلات اعتباری به واحدهای تولیدی، خدماتی، عمرانی و صنفی و کارگاه‌های تولیدی که معلولین را استخدام می‌نمایند.

شایان ذکر است که این ماده به خوداشتغالی معلولین نیز توجه نموده است و تسهیلاتی را بدان با توجه به بودجه سالانه اختصاص داده است که این امر نیز به دلیل بحث بودجه‌ای با فراز و نشیب به همراه خواهد بود.

«آموزش در کنار سلامت، اشتغال، برخورداری از استانداردهای مناسب زندگی و حمایت اجتماعی از اصول اولیه و اساسی در توانمندسازی افراد است» (۶). آموزش، افراد معلول را برای اشتغال و کسب استقلال مالی آماده می‌نماید و بدین منظور، سازمان بهزیستی کشور در راستای استقلال مالی و اشتغال معلولین بر اساس ماده ۳ و سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور بر اساس تبصره ۴ ماده ۷ قانون جامع حمایت از معلولین، مکلف شده‌اند که کارگاه‌های آموزشی و تولیدی متناسب با بازار کار برای معلولین فراهم نماید و در این راستا توان بخشی حرفه‌ای به این افراد داده شود، البته باید توجه کرد همانطور که این ماده اشاره کرده است، این اقدامات در چهارچوب بودجه سالانه‌ای است که به این سازمان اختصاص داده می‌شود، لذا این سازمان برای اجرایی کردن وظایفش، با نشیب و فراز مواجه خواهد شد، البته باید توجه نمود که معلولین با معرفی سازمان بهزیستی کشور می‌توانند بر اساس ماده ۸ این مصوبه، از آموزش رایگان در دستگاه‌های دولتی و نیز دانشگاه آزاد اسلامی بهره‌مند شوند.

«باید گفت که این قانون از دو منظر دارای اهمیت اساسی است: ۱- قانون جامع حمایت از حقوق معلولان تقریباً تمام ارگان‌ها و سازمان‌های دولتی، نیمه‌دولتی، نهادهای عمومی و انقلابی و حتی بعض خصوصی و غیر انتفاعی را درگیر مسائل معلولان و ملزم به حمایت فرهنگی، اقتصادی، اجتماعی و آموزشی ایشان می‌نماید و به عنوان اولین قانون که چنین نگاه

این قانون در ماده ۱۴ تکالیفی را برای سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور تعیین نموده است. مطابق ماده مورد اشاره: «سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور مکلف است رأساً یا با جلب مشارکت بخش غیر دولتی، اقدام به پذیرش کارآموزان دارای معلولیت نماید و از طریق مناسب‌سازی و توسعه مراکز موجود و یا تأسیس آموزشگاه‌ها و مراکز آموزشی نسبت به ارتقای مهارت‌های فنی و حرفه‌ای افراد دارای معلولیت اقدام کند و به ارائه حمایت‌های لازم و تأمین تجهیزات تخصصی مهارت‌آموزی متناسب با شرایط کارآموزان دارای معلولیت، کمک‌هزینه این افراد را پرداخت نماید. همچنین این سازمان مکلف است به منظور تأمین کیفیت و بازدهی مطلوب آموزش‌های فنی و حرفه‌ای افراد دارای معلولیت، با اخذ مشاوره‌های تخصصی سازمان و سازمان آموزش و پرورش استثنایی کشور استانداردها و نظام‌نامه جامع آموزش مهارت‌های فنی و حرفه‌ای کارآموزان دارای معلولیت را ظرف مدت شش ماه تدوین و به مراکز موضوع این ماده ابلاغ نماید.»

## ۲. حق اشتغال معلولین در کنوانسیون حقوق افراد دچار

**معلولیت (ماده ۲۳):** مجمع عمومی سازمان ملل متحد در ۱۳ دسامبر ۲۰۰۶ کنوانسیون حقوق افراد دارای معلولیت را با پروتکل اختیاری تصویب کرد تا ۲۰ ژوئن ۲۰۱۶، در مجموع ۱۶۵ کشور به این کنوانسیون ملحق شده‌اند. مجلس شورای اسلامی ایران نیز در ۱۳ آذر ۱۳۸۷ با تبصره‌ای آن را تصویب کرد. بر اساس آن، خود را ملزم به رعایت آن دسته از مفاد کنوانسیون که مغایر با موازین قانونی فعلی آن است، نمی‌داند. این کنوانسیون شامل ابعادی است که می‌توان آن را «مانیفست افراد معلول» نامید و اولین معاهده حقوق بشری سازمان ملل متحد در قرن بیست و یکم است. تدوین این معاهده نقطه عطف بزرگی در بازتعریف نیازها و دغدغه‌های معلولان در حوزه حقوق بشر است.

تاکنون جامعه بین‌الملل در جهت حل این مشکلات، گام‌های مهمی برداشته است تا معلولین بتوانند از فرصت برابر برخوردار گردند و پس از استفاده از خدمات آموزشی و شغلی و همچنین طی مراحل توان‌بخشی شغلی، بتوانند شغل مناسب

ت - اختصاص سی درصد (۳۰٪) از پست‌های سازمانی تلفنچی (اپراتور تلفن) دستگاه‌ها، شرکت‌های دولتی و نهادهای عمومی به افراد نابینا و کم‌بینا و افراد دارای معلولیت جسمی، حرکتی. ث - اختصاص سی درصد (۳۰٪) از پست‌های سازمانی متصدی دفتری و ماشین‌نویسی دستگاه‌ها، شرکت‌های دولتی و نهادهای عمومی به افراد دارای معلولیت جسمی، حرکتی. در این زمینه کلیه وزارتخانه‌ها، سازمان‌ها، مؤسسات و شرکت‌های دولتی و نهادهای عمومی و انقلابی مجازند تا سقف مجوزهای استخدامی سالانه خود، افراد نابینا و ناشنوا و افراد دارای آسیب نخاعی واجد شرایط را با برگزاری آزمون اختصاصی جامعه معلولان به کار گیرند.

در ماده ۱۲ این قانون برای کارفرمایانی که افراد معلول جوئی کار را در مراکز کسب و کار خود استخدام نمایند، مشوق‌هایی نظیر بهره‌مندی از کمک هزینه ارتقای کارایی معلولان در نظر گرفته است، به شرطی که موارد ذیل را رعایت نمایند: «۱- مدت قرارداد استخدامی کارفرما با فرد دارای معلولیت شاغل حداقل یک سال باشد.

۲- حقوق و دستمزد فرد دارای معلولیت شاغل بر اساس مصوبات شورای عالی کار و سایر قوانین و مقررات مربوط از سوی کارفرما پرداخت شود.

۳- سایر مزایای قانونی تصریح‌شده در قانون کار (مزایای رفاهی کارگران) به فرد دارای معلولیت شاغل پرداخت شود.» در ماده ۱۳ آمده است: «کارفرمایانی که در مراکز کسب و کار خود، افراد دارای معلولیت جوئی کار را در اجرای ماده ۱۲ این قانون استخدام نمایند، از پرداخت حق بیمه سهم کارفرمایی در قبال افراد دارای معلولیت جذب‌شده معافند. همچنین افراد دارای معلولیتی که به صورت خوداشتغالی یا در کارگاه‌های اشتغال خانگی و یا از طریق مراکز پشتیبانی شغلی مشغول به کار می‌باشند، حسب مورد از پرداخت حق بیمه سهم کارفرما یا خویش‌فرما معاف می‌شوند. حق بیمه سهم کارفرمایی یا خویش‌فرمایی این‌گونه افراد توسط دولت تأمین و پرداخت خواهد شد.»



۱-۲. **عدم تبعیض در اشتغال:** اصل عدم تبعیض که یکی از پایه‌های اصلی حقوق بشر به شمار می‌رود. مبنای اصلی تضمین حقوق معلولان است. به همین دلیل کنوانسیون حقوق افراد دارای معلولیت یکی از اصول هشت‌گانه مندرج در ماده ۳ را به آن اختصاص داده است (۹). ماده ۵ این کنوانسیون به موضوع برابری و عدم تبعیض می‌پردازد. بر اساس آن دولت‌ها موظفند همه تبعیض‌های ناشی از معلولیت را ممنوع کرده و اقدامات قابل قبولی را برای ارتقای برابری و رفع تبعیض انجام دهند.

گفتنی است اقدامات پیش‌بینی‌شده در این سند برای تسریع در دسترسی عملی معلولان تبعیض علیه سایر افراد تلقی نمی‌شود (۱۰) و ایجاد فرصت‌های برابر برای معلولان در جامعه را ضروری می‌داند.

«کشورهای عضو حق افراد دارای معلولیت را برای کار بر اساس یکسان با دیگران به رسمیت می‌شناسند و این شامل حق داشتن فرصتی برای امرار معاش از طریق انتخاب آزاد یا قابل قبول برای کار در بازار کار و محیط کاری است که برای افراد دارای معلولیت باز، فراگیر و در دسترس است. همچنین کنوانسیون دولت‌ها را موظف می‌کند تا اطمینان حاصل کنند که افراد ناتوان از حقوق کاری و صنفی خود به طور مساوی با دیگران برخوردار می‌شوند» (۹).

۲-۲. **در نظر گرفتن شرایط فیزیکی معلولین:** شرایط نامناسب فیزیکی مانند نبود مسیر مناسب برای ویلچر، نبود سرویس بهداشتی برای معلولان، کمبود وسیله نقلیه، فضای محدود و... که ممکن است در محیط کار وجود داشته باشد، بر میزان کارایی تأثیر می‌گذارد. در مورد دسترسی، ماده ۹ در بند ۱ بیان می‌کند که برای زندگی مستقل و مشارکت کامل معلولان، کشورهای عضو باید اقداماتی را بر اساس برابری با دیگران برای دسترسی به محیط فیزیکی، حمل و نقل، اطلاعات و ارتباطات انجام دهند، از جمله سیستم‌های اطلاعاتی، فناوری، ارتباطات و سایر امکانات و خدماتی را که برای عموم مردم در مناطق شهری و روستایی ارائه یا ارائه می‌شود، اخذ کند. در بررسی این ماده ۲، دسترسی به محیط

را انتخاب و به استقلال اقتصادی دست پیدا کنند، بدین‌منظور مجمع عمومی سازمان ملل و سازمان بین‌المللی کار، قدم‌های بزرگی برداشته‌اند که در مواردی دارای جنبه الزام‌آور می‌باشند، از جمله این اسناد، می‌تواند به کنوانسیون بین‌المللی حقوق معلولین که توسط مجمع عمومی سازمان ملل به تصویب رسیده است، اشاره کرد که تکالیف مختلفی را برای حمایت از اشتغال معلولین، بر عهده دولت‌ها، قرار داده است و سبب می‌شود که مردم جهان، وضعیت و حقوق معلولان را به صورت جدی مورد توجه قرار دهند و با تصویب‌نمودن و اجرای قوانینی که بر توانمندسازی، آموزش، امنیت شغلی، درآمد مطلوب و... تأکید دارند، شکاف‌ها را کاهش دهند و وضعیت جاری را بهبود ببخشند (۷). کنوانسیون حقوق افراد دچار معلولیت (CRPD) سازمان ملل متحد در ماده ۲۷ اشاره به وضعیت کار و اشتغال افراد معلول دارد. در بند اول این ماده، اهداف برنامه ذکر شده که از مهم‌ترین اهداف آن می‌توان به ممنوع‌ساختن تبعیض بر پایه معلولیت با توجه به همه مسائل مربوط به تمامی اشکال کار، از جمله شرایط استخدام، استخدام و به کارگیری، ادامه اشتغال، پیشرفت شغلی و شرایط کاری ایمن و سالم، ایجاد فرصت‌های برابر و اجرت مساوی برای کار در شرایط کاری برابر، توانمندسازی افراد دچار معلولیت در راستای داشتن دسترسی مؤثر آموزش‌های شغلی و حرفه‌ای، ترویج تجربه‌اندوزی توسط افراد دچار معلولیت در بازار آزاد کار، حفظ شغل و بازگشت به کار برای معلولین اشاره نمود (۸).

ماده ۲۷ کنوانسیون حقوق افراد دارای معلولیت، به کار و اشتغال می‌پردازد. این ماده شامل موضوعات مختلفی، از جمله تبعیض بر اساس ناتوانی، حقوق برابر، حقوق اتحادیه‌های کارگری و کارگری، دسترسی به برنامه‌های عمومی، ارتقای فرصت‌ها و پیشرفت‌ها، اشتغال در بخش خصوصی است. به طور کلی می‌توان مشکلات اشتغال معلولان را به چند گروه تقسیم کرد که در کنوانسیون حقوق معلولان نیز به آن توجه داشته است.

شغلی معلولان را برای کسب و کار مناسب آماده می‌کند و به جذب، جذب و نگهداری از افراد معلول کمک می‌کند.

همانطور که مشاهده می‌شود، دولت موظف به ارتقای امور مختلف از جمله ایجاد فرصت‌های شغلی برای معلولان در بخش‌های دولتی و خصوصی و حتی خوداشتغالی است تا بتوانند به شغل مناسب دست یابند. بنابراین اتحادیه‌های کارگری و کارفرمایان باید نقش فعالی در ایجاد فضای مناسب برای این استخدام‌ها داشته باشند. علاوه بر اقدامات فوق، کشورهای عضو باید تضمین کنند که افراد دارای معلولیت مجبور به بردگی یا بردگی نمی‌شوند و در برابر کار اجباری و غیر ارادی به طور برابر با دیگران محافظت می‌شوند (۹).

لازم به ذکر است که بر اساس ماده ۳۴ کنوانسیون کارگروهی متشکل از ۱۸ عضو را به منظور بررسی نحوه اجرای کنوانسیون در نظر گرفته است که معمولاً سالی دو بار تشکیل جلسه می‌دهد و گزارش‌های دولت‌های عضو را بررسی می‌کند. این موضوع به کنوانسیون حقوق معلولان ماهیت بخشیده است که دولت‌ها خود را موظف به اجرای کنوانسیون می‌دانند و برای دولت‌ها برای دولت‌ها الزام‌آور است.

### ۳. تطبیق و مقایسه قوانین ایران با کنوانسیون حقوق

**افراد دارای معلولیت:** «به رسمیت‌شناختن حق افراد معلول برای کارکردن، از جمله برخورداری از فرصت تأمین زندگی با کار آزادانه در بازار و قابل دسترس نمودن محیط کار برای افراد معلول، ممنوعیت تبعیض به خاطر معلولیت در تمام موارد مربوط به اشتغال، از جمله استخدام، تداوم شغل، ارتقای شغلی و شرایط ایمنی و بهداشتی کار، دسترسی مؤثر به برنامه‌های فنی و حرفه‌ای، افزایش فرصت‌های استخدامی و ارتقای شغلی معلولین، تأسیس شرکت‌ها، توسعه تعاونی‌ها، استخدام افراد معلول در بخش خصوصی از طریق سیاستگذاری‌ها و اقدامات تشویقی، اطمینان از مناسب‌سازی محیط کار، توسعه برنامه‌های توان‌بخشی شغلی و حرفه‌ای برای معلولین، از جمله مفاد ماده ۲۷ کنوانسیون تحت عنوان کار و اشتغال است. اصل ۲۸ قانون اساسی ایران در این رابطه مقرر داشته است: هر کس حق دارد شغلی را که بدان مایل است و مخالف اسلام و

فیزیکی و دسترسی به ارتباطات و اطلاعات مد نظر قرار گرفته است که دولت‌ها باید تدابیری را برای رفع محدودیت دسترسی و تسهیل دسترسی افراد دارای معلولیت به این دو مورد (۱۱).

**۲-۳. اعمال قوانین حمایتی:** قوانین حمایتی در زمینه اشتغال معلولان، از جمله کاهش ساعات کار، تعیین سهمیه به کارگیری معلولان، قوانین استخدامی ویژه معلولان و... برای تسهیل اشتغال معلولان ضروری است. بر اساس این کنوانسیون، دولت‌ها باید از طریق اقدامات مناسب، از جمله از طریق قوانین، حتی برای افرادی که در حین اشتغال از کار افتاده‌اند، از تحقق حق اشتغال حمایت و ترویج کنند. بر این اساس مواردی را در ماده ۲۷ برشمرده است که عبارتند از: ممنوعیت تبعیض بر اساس معلولیت، حقوق مساوی و شرایط مناسب و عادلانه کار، اعمال حقوق صنفی و کارگری برابر با سایرین، دسترسی مؤثر و مستمر، ارتقای شغل. فرصت‌ها و توسعه حرفه‌ای ارتقای فرصت‌های خوداشتغالی و گسترش تعاونی‌ها، اشتغال در بخش دولتی، ارتقای اشتغال در بخش خصوصی، سازگاری منطقی در محیط کار، ارتقای کسب تجربه در بازار آزاد کار، ارتقای توان‌بخشی تخصصی و حفظ شغل و برنامه بازگشت به کار.

**۲-۴. راهنمایی و آموزش شغلی:** توسعه جوامع در پیوند با آموزش است که از جمله آن، آموزش شغلی افراد است. وجود ماده‌ای تحت عنوان آموزش و پرورش از دیگر ضرورت‌های اشتغال معلولان است که در کنوانسیون حقوق معلولان آمده است. بر این اساس ماده ۲۴ در خصوص آموزش اعلام می‌کند که کشورهای عضو حق آموزش را برای افراد دارای معلولیت به رسمیت می‌شناسند و معلولانی که هنوز به استقلال نرسیده‌اند، باید طبق ماده ۲۶ بازپروری و توان‌بخشی شوند. به منظور توانمندسازی این افراد، دولت‌های عضو برنامه‌ها و خدمات جامعی را برای توان‌بخشی و توانایی، به ویژه در زمینه بهداشت، اشتغال، آموزش و خدمات اجتماعی سازماندهی، تقویت یا ادامه داده‌اند. در واقع توان‌بخشی شغلی فرآیندی مستمر و هماهنگ است که از طریق راهنمایی و آموزش

می‌گردد که کمبودهای آنان جبرانی بیشتر از سایرین باشد» (۹).

«کنوانسیون مزبور بحث استخدام معلمان دارای معلولیت برای آموزش معلولین را تکلیف دیگر دولت‌های عضو، از جمله ایران اعلام نموده است. ماده ۲۴ اختصاص به حق آموزش معلولین دارد؛ بند ۴ این ماده راهکار مناسب برای آموزش معلولین را معلمان معلول دانسته است. مطابق بند ۱ ماده ۲۶ کنوانسیون دولت ایران مکلف به اتخاذ تدابیر مناسب و مؤثر در جهت توانمندسازی معلولان از طریق حمایت هم‌تایان آنان بوده است و بدین‌منظور باید برنامه‌های توان‌بخشی به ویژه در حوزه استخدام سامان دهند. یکی از طرق حمایت هم‌تایان، آموزش معلولان توسط هم‌تای آن‌ها، یعنی معلمان معلول است که دولت با استخدام معلمان معلول زمینه این حمایت را فراهم می‌کند» (۱۲).

وزارت آموزش و پرورش باید در آزمون‌های استخدامی به این تکالیف صریح دولت عمل نماید، در حالی که در چهارمین آزمون متمرکز دستگاه‌های اجرایی این وزارتخانه در شرایط اختصاصی جذب با استناد ناموجه به بند «ز» ماده ۴۲ قانون مدیریت خدمات کشوری معلولان از آموزش به هم‌تایان خود محروم شدند. شرایط مقرر در آگهی استخدام عبارت است از: «داشتن سلامت جسمانی، روانی و توانایی حسن انجام وظیفه محوله برای معلمی حرفه‌ای در رشته‌ای که استخدام می‌شوند به استناد بند «ز» ماده ۴۲ قانون مدیریت خدمات کشوری و آیین‌نامه اجرایی ماده مزبور که طبق ضوابط و مقررات آموزش و پرورش در مرحله مصاحبه استخدامی و انجام معاینات پزشکی با در نظرگرفتن موارد ذیل با هدف ارزیابی صلاحیت، توانایی جسمانی، روحی و روانی داوطلبان جهت احراز شغل معلمی مورد سنجش قرار می‌گیرد... بیماری‌های چشم: هر نوع نقص میدان بینایی در یک یا هر دو چشم، دوربینی غیر قابل درمان، ضایعات وسیع و...»

«در رابطه با بند «الف» ماده ۷ قانون جامع با بند «ز» ماده ۴۲ قانون مدیریت خدمات کشوری، به نظر می‌رسد با توجه به تعهدات بین‌المللی دولت ایران در کنوانسیون حمایت از حقوق معلولان که اقتضای تفسیری غیر تبعیض‌آمیز و حفظ حق

مصالح عمومی و حق دیگران نیست، برگزینند. دولت موظف است با رعایت نیاز جامعه به مشاغل گوناگون برای همه افراد امکان اشتغال به کار و شرایط مساوی را برای احراز مشاغل ایجاد نماید» (۱۰).

با الحاق ایران به کنوانسیون حقوق افراد دارای معلولیت، این کنوانسیون بخشی از نظم داخلی ایران و مطابق ماده ۹ قانون مدنی به عنوان قانون شناخته می‌شود؛ از طرفی در سال ۱۳۸۳ قانونگذار قانون جامع حمایت از حقوق معلولان را به تصویب رسانده است. کنوانسیون اقداماتی مناسب را برای تحقق حق کار معلولین به صورت تمثیلی اعلام نموده است. ماده ۲۷ تحت عنوان «کار و استخدام» مقرر داشته است: «دولت‌های عضو حق افراد دارای معلولیت را جهت کارکردن بر مبنای برابر با سایرین به رسمیت خواهند شناخت و این امر شامل حق برخورداری از فرصت امرار معاش از طریق کار آزادانه انتخاب شده و پذیرفته شده در بازار کار و محیط کاری می‌گردد که برای افراد دارای معلولیت باز، فراگیر و قابل دسترس باشد.»

دولت‌های عضو از تحقق حق کار، از جمله برای آن دسته از افرادی که طی دوران اشتغال دچار معلولیت می‌گردند، از طریق اتخاذ اقدامات مناسب از جمله قانونگذاری برای موارد زیر صیانت نموده و آن را ارتقا خواهد بخشید، از جمله استخدام افراد دارای معلولیت در بخش دولتی.

در رابطه با این بخش از بند ۳ ماده ۲۷ دو تفسیر قابل تأمل است: «۱- کنوانسیون مذکور به صورت کلی یکی از اقدامات مناسب موضوع تعهد دولت‌ها را استخدام آنان در بخش دولتی معرفی کرده، اما صراحتاً به تبعیض مثبت اشاره‌ای نداشته است، لذا استخدام تبعیض مثبت نیست؛ ۲- در مقابل به نظر می‌رسد با مقایسه میان مواد ۶ و ۷ میثاق حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی که صرفاً حق کار را برای همه اعلام نموده است، این جزء از بند ۱ ماده ۲۷ کنوانسیون مزبور که استخدام در بخش دولتی را یک حق معلول دانسته است، تبعیض مثبت تلقی می‌شود. این تفسیر با منافع معلولین و هدف موضوع ماده ۱ کنوانسیون مبنی بر تضمین بهره‌مندی مساوی و کامل معلولین نیز سازگار است. بهره‌مندی کامل زمانی عملی

مورد احترام به افراد معلول و افزایش آگاهی نسبت به توانایی‌ها و ظرفیت‌های این قشر و مبارزه با اقدامات کلیشه‌ای و مضر مرتبط با افراد دارای معلولیت نموده است. در این زمینه در فصل ۷ از قانون حمایت از حقوق معلولین مصوب ۱۳۹۷ به موضوع فرهنگ‌سازی و ارتقای آگاهی‌های عمومی پرداخته شده است و نهادهایی مانند وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، سازمان تبلیغات اسلامی، سازمان صدا و سیما و جمهوری اسلامی ایران و شهرداری‌ها را مکلف به آگاه‌سازی و ارائه توانایی‌های معلولین نموده است.

موضوع دیگری که در کنوانسیون حقوق معلولین مورد توجه قرار گرفته است، راهنمایی و آموزش شغلی است. در این زمینه «به صراحت در ماده ۱۴ قانون حمایت از حقوق معلولان مصوب ۱۳۹۷، سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور را مکلف نموده است، رأساً یا با جلب مشارکت‌بخش غیر دولتی، اقدام به پذیرش کارآموزان دارای معلولیت نماید و از طریق مناسب‌سازی و توسعه مراکز موجود و یا تأسیس آموزشگاه‌ها و مراکز آموزشی نسبت به ارتقای مهارت‌های فنی و حرفه‌ای افراد دارای معلولیت اقدام کند و به ارائه حمایت‌های لازم و تأمین تجهیزات تخصصی مهارت‌آموزی متناسب با شرایط کارآموزان دارای معلولیت، کمک هزینه این افراد را پرداخت نماید.

همچنین در ماده ۹ از فصل چهارم قانون حمایت از حقوق معلولان، عنوان شد که افراد دارای معلولیت نیازمند واجد شرایط در سنین مختلف می‌توانند با معرفی سازمان از آموزش عالی رایگان در واحدهای آموزشی تابعه وزارتخانه‌های آموزش و پرورش، علوم، تحقیقات و فناوری، بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و دیگر دستگاه‌های دولتی و نیز دانشگاه آزاد اسلامی و سایر مراکز آموزش عالی غیر دولتی از محل ردیف مربوطه در بودجه سنواتی بهره‌مند گردند» (۱۲).

بنابراین با عنایت به موارد مطروحه می‌توان گفت که اگرچه وضعیت حق اشتغال معلولین در نظام حقوقی با استانداردهای تصریح‌شده در اسناد بین‌المللی فاصله دارد، ولیکن تلاش‌هایی در این زمینه از منظر تقنینی انجام شده است که اجرای

استخدامی معلولان دارد، می‌بایست در مقام جمع بین این دو بود، به گونه‌ای که هرچند قانون جامع حمایت از حقوق معلولان مصوب ۱۳۸۳ است و قانون مدیریت خدمات کشوری پس از آن ۱۳۸۶ وضع گردیده، اما مغایرت موضوع ماده ۱۲۷ قانون مدیریت خدمات کشوری میان این دو وجود ندارد. بند «ز» ماده ۴۲ قانون مدیریت خدمات کشوری و ماده ۵ آیین‌نامه اجرایی آن استخدام معلولان را ممکن دانسته و لذا قانون اخیر با ماده ۷ قانون جامع حمایت از حقوق معلولان نه تنها مغایرتی ندارد، بلکه در راستای اعمال تبعیض مثبت برای استخدام معلولان تفسیر شود» (۱۳).

در کنوانسیون حقوق معلولین، شرایط ویژه‌ای برای حقوق معلولین در زمینه اشتغال در نظر گرفته شده است.

در خصوص اصل عدم تبعیض در اشتغال، همانطوری که در کنوانسیون حقوق معلولین در نظر گرفته شده است، در قانون حمایت از حقوق معلولین مصوب ۱۳۸۳، اختصاص حداقل سه درصد از مجوزهای استخدامی (رسمی، پیمانی 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 می‌نمایند، به افراد معلول واجد شرایط در نظر گرفته شده است.

در کنوانسیون حقوق معلولین شرایط فیزیکی معلولین باید مورد توجه‌ای قرار گیرد، در حالی که در قوانین داخلی اعم از قانون حمایت از معلولین به این موضوع توجه چندانی نشده است.

در زمینه اعمال قوانین حمایتی اعم از کاهش ساعات کاری، تعیین سهمیه‌ای برای استخدام معلولین، قوانین خاص استخدامی برای معلولین و... به نظر می‌رسد تا حدودی بدین موضوع پرداخته شده است، از جمله این موارد می‌توان به تعیین سهمیه استخدامی در بند «الف» ماده ۷ قانون و تبصره ۱ و ۲ ماده ۵ قانون حمایت از معلولان مصوب ۱۳۸۳ اشاره نمود.

در زمینه در نظر گرفتن ملاحظات اجتماعی، کنوانسیون حقوق معلولین، دولت‌ها را مکلف به آگاهی‌سازی تمامی جامعه در

سایر نیازهای اساسی می‌شود، تضمین نماید». بدیهی است مواد مورد اشاره در اعلامیه حقوق بشر اسلامی شامل همه شهروندان از جمله معلولان می‌شود.

واقعیت امر این است که در مقایسه با اشخاص غیر معلول، اشخاص دارای معلولیت در بالاترین سطح بیکاری و فقر قرار دارند و به خدمات آموزشی و تحصیلی، اشتغال و تفریحی دسترسی کمتری دارند که برای کاهش این مشکلات اقدامات لازم برای بهبود زندگی و دسترسی‌شان به خدمات اجتماعی ضرورت می‌باشد (۱۴). از امور مسلم در مثنی پیامبر خدا (ص) و ائمه هدی (ع) اهتمام ایشان نسبت به امور مردم و مستضعفان و توجه به رفع گرفتاری‌های مردم است، یعنی با مردم‌بودن، نشستن و برخاستن با مردم حفظ کرامت آن‌ها تلاش برای زدودن محرومیت‌هایشان و سیردادن آن‌ها به عزت حقیقی‌شان اسلام اجازه نداده، کسی معلولین را تحقیر کند در عوض گویاترین تکریم‌ها و احترام‌ها را نسبت به آن‌ها داشته است. در این نوشتار چند نمونه از احادیثی که در آن سفارش به رعایت حقوق معلولین شده معرفی آورده می‌شود. از حضرت محمد رسول خدا (ص) نقل است که: «کسی که شخصی نابینا را را چهل گام در زمین هموار راه ببرد، هرگز نمی‌توان به اندازه یک سوزن از کار او را به طلاهای جهان ارزیابی کرد و اگر نابینایی را از خطرافتادن در چاهی نجات دهد روز قیامت پاداش این عمل بالاتر از صد هزار بار انفاق جهان است و این حسنات بر همه گناهان او برتری دارد و آن را محو و نابود می‌کند و او را به فردوس اعلی می‌برد» (۱۵). امام صادق (ع) فرموده‌اند: «علی بن حسین (ع) به چند جزامی گذر کرد و بر آن‌ها سلام داد و آن‌ها در خوراک بودند و گذشت و سپس فرمود: خدا سبک‌ترها را دوست ندارد و نزد آن‌ها برگشت و فرمود من روزه دارم شما به منزل من آیید فرمود به منزل آن حضرت رفتند و به آن‌ها خوراک داد و سپس به آن‌ها بخشش داد» (۱۵).

صحیح آن تا حدودی می‌تواند چالش‌های موجود را کاهش دهد. در قانون اساسی و برنامه‌های توسعه، قانون مدیریت خدمات کشوری و آیین‌نامه اجرایی آن، منشور حقوق شهروندی و تصویب‌نامه حقوق شهروندی در نظام اداری، قانون کار و حمایت از اشتغال به موضوعاتی چون آموزش و کارآموزی و شرایط اشتغال، شرایط ازکارافتادگی و جبران خسارت اشاره شده است. همچنین در قانون حمایت از حقوق معلولین (مصوب سال‌های ۱۳۸۳ و ۱۳۹۷) به حق اشتغال معلولین و مساعدنمودن زمینه‌های لازم برای برخورداری از این حق مورد تأکید قرار گرفته است.

**۳-۱. حمایت از معلولین در حقوق بشر اسلامی: اعلامیه اسلامی حقوق بشر یا اعلامیه حقوق بشر اسلامی یا اعلامیه قاهره درباره حقوق بشر در اسلام اعلامیه‌ایست که توسط سازمان کنفرانس اسلامی در ۱۴ مرداد ۱۳۶۹ (۵ اوت ۱۹۹۰) در شهر قاهره تصویب شد. این اعلامیه، خلاصه‌ای از نگاه اسلامی به حقوق بشر فراهم می‌کند. این اعلامیه معمولاً به عنوان واکنش اسلامی به اعلامیه جهانی حقوق بشر پس از جنگ جهانی دوم در سال ۱۹۴۸، تلقی می‌شود که نخست در سال ۱۹۸۹ در کنفرانس تهران متن اعلامیه را در ۳۲ ماده نوشتند، اما در سال ۱۹۹۰ زمانی که قرار شد در قاهره تصویب شود با حذف بعضی از مواد نوشته شده در کنفرانس تهران یا با جا به جایی بعضی مواد سرانجام در ۲۵ ماده تصویب شد.**

مطابق ماده سیزدهم اعلامیه حقوق بشر اسلامی: «کار، حقی است که باید دولت و جامعه برای هر کسی که قادر به انجام آن است، تضمین کند و هر انسانی آزادی انتخاب کار شایسته را دارد، به گونه‌ای که هم مصلحت خود و هم مصلحت جامعه برآورده شود. هر کارگری حق دارد از امنیت و سلامت و دیگر تأمین‌های اجتماعی برخوردار باشد و نباید او را به کاری که توانش را ندارد، واداشت یا او را به کاری اکراه نمود.» علاوه بر این مطابق ماده بند «ج» ماده ۲۷ اعلامیه حقوق بشر اسلامی: «دولت مکلف است حق هر انسانی را در زندگی شرافتمندانه‌ای که بتواند از طریق آن مایحتاج خود و خانواده‌اش را برآورده سازد و شامل خوراک و پوشاک و مسکن و آموزش و درمان و

## نتیجه‌گیری

در سال‌های اخیر در کشور ما با ایجاد سازمان‌های مردم‌نهاد متعدد، موضوع برخورد با معلولان و به ویژه فراهم کردن زمینه‌های ورود این افراد به بازار کار مطرح شده است و تلاش این سازمان‌ها با همکاری سازمان بهزیستی کشور منجر به تصویب «قانون جامع حمایت از حقوق معلولان» در سال ۱۳۸۳ و به دنبال آن تصویب قانون جدیدتری با همین در سال ۱۳۹۷ عنوان شد.

اگرچه این قانون خود گام مثبتی در جهت ارتقای حقوق معلولان بوده است، اما باید توجه داشت که از آنجایی که قانونگذاری و سیاستگذاری اولین گام در جهت احقاق هر حقی است، تصویب قوانین جامع و کارآمد مهم‌ترین اقدام برای ارتقای حق اشتغال افراد دارای معلولیت است. نگاه به قوانین کشورهای پیشرفته و تطبیق آن با شرایط داخلی می‌تواند منجر به تصویب قوانین پخته‌تری شود.

باید اذعان داشت که اگرچه اعلامیه‌ها، قطعنامه‌ها، اصول و دستورالعمل‌های پذیرفته‌شده در سطح بین‌المللی و منطقه‌ای در خصوص حقوق معلولان به معنای رسمی مانند کنوانسیون یا معاهده الزام‌آور قانونی نیستند، اما دولت‌ها و جامعه مدنی در آن‌ها در تفسیر و اجرای حقوق معلولان کمک می‌کنند و به عنوان دستورالعمل‌های مفید در وضع قوانین و همچنین در تنظیم سیاست‌ها و تفسیر معاهدات و تصویب کنوانسیون حقوق معلولان به عنوان مکمل استانداردهای بین‌المللی مندرج در این اسناد می‌باشد. همچنین کلیه حقوق مندرج در اسناد و معاهدات حقوق بشر در مورد معلولان قابل اجرا و نافذ است و از نظر بهره‌مندی از این حقوق تفاوتی بین معلولان و سایر افراد جامعه وجود ندارد.

در مجموع می‌توان گفت که قوانین حمایتی در خصوص استخدام معلولان در جمهوری اسلامی ایران از جنبه‌هایی مانند راهنمایی و حرفه‌آموزی مطابق با کنوانسیون حقوق معلولان بوده است، ولیکن در برخی جنبه‌های حمایتی مانند شرایط جسمانی معلولان، مغفول واقع شده است.

لازم است ایران، در جهت احقاق حقوق معلولین به خصوص حق اشتغال آن‌ها، با کارگروه کنوانسیون حقوق معلولین و همچنین تشکل‌های معلولین همکاری نزدیکی باید داشته باشند تا برای رفع هرچه سریع‌تر و بهتر مشکلات معلولین و احقاق حقوق آن‌ها، قدم‌های مؤثری بردارند. برای رسیدن به اهداف این کنوانسیون و اشتغال مناسب و کامل معلولین، گام‌های بلندی باید توسط دولت‌ها برداشته و قوانین الزام‌آوری در جهت استخدام و اشتغال معلولین تصویب و به مرحله اجرا گذاشته شود.

## مشارکت نویسندگان

رامین فغانی: راهنمایی مقاله.

سارا رستمی: ارائه ایده، گردآوری مطالب و ادیت مقاله.

فاطمه‌السادات قریشی: نظارت و گردآوری منابع مقاله.

نویسندگان نسخه نهایی را مطالعه و تأیید نموده و مسئولیت پاسخگویی در قبال پژوهش را پذیرفته‌اند.

## تشکر و قدردانی

ابراز نشده است.

## تضاد منافع

نویسندگان هیچ‌گونه تضاد منافع احتمالی را در رابطه با تحقیق، تألیف و انتشار این مقاله اعلام نکرده‌اند.

## تأمین مالی

نویسندگان اظهار می‌نمایند که هیچ‌گونه حمایت مالی برای تحقیق، تألیف و انتشار این مقاله دریافت نکرده‌اند.

## References

1. Behri Khayavi B, Abedini A. Employment of the disabled from the perspective of international law. *Treaty Legal Research Quarterly*. 2017; 2(8): 109-142. [Persian]
2. Musa Zadeh AB. *Administrative law*. 17th ed. Tehran: Dadgstar Publications; 2013. p.398. [Persian]
3. Sargan N. Prohibition of visually impaired citizens from participating in the employment test of the Ministry of Education from a legal point of view. First Edition. Tehran: Published on the Website of the Justice Department (Deidad); 2016. [Persian]
4. Hashemi SM. *Human rights and basic freedoms*. Sixth edition. Tehran: Mizan Publications; 2005. p.112. [Persian]
5. Alsan M. Human rights and the rights of disabled workers in domestic regulations and international documents. *Journal of Social Welfare*. 2013; 3(13): 41-72. [Persian]
6. Abdi SR, Akah W. Labor rights of people with disabilities in Iran (from the first international efforts to decent work). *Rehabilitation Quarterly*. 2012; 13(1): 35-85. [Persian]
7. Zahrai H, Taban SR. Reference book on the rights of the disabled. 1st ed. Shiraz: Navid Shiraz Publications; 2013. p.36. [Persian]
8. General Assembly Adopts Groundbreaking Convention. *Optional Protocol on Rights of Persons with Disabilities* (Press release). 1st ed. New York: United Nations Publications; 2006.
9. Muradzadeh H. *The International Convention on the Rights of the Disabled and its implementation in Iran*. 1st ed. Tehran: Shahr Danesh Publications; 2016. p.6-10. [Persian]
10. Faraji MA. A comparative study of the principle of non discrimination based on disability in the field of employment. *Scientific-Research Quarterly Journal of Medical Law*. 2013; 5(29): 195-167. [Persian]
11. Rasakh M, Shahbazi KH-A. Evaluating the adaptation of places and transportation for people with disabilities in Iran and Japan. *Legal Research Journal*. 2013; 5(16): 54-98. [Persian]
12. Parvin Kha A. *Human rights from idea to practice*. 1st ed. Tehran: Mizan Publications; 2015. p.84. [Persian]
13. Parvin Kha A, Hasan Abadi M. On the employment of disabled people in Iran's executive bodies with an emphasis on the case-by-case review of the decisions of the General Board of the Administrative Court of Justice. *Administrative Law Quarterly*. 2018; 6(18): 31-39. [Persian]
14. Yazdani K. *Islam and disability*. 1st ed. Kabul: Publications of the Institute of Afghans Affected by Mines (ALSO); 2009. p.5. [Persian]
15. Nasr Isfahani A. *Dealing with the disabled in the way of the innocent*. 1st ed. Qom: Publication of Farhang Maaloulin Qom; 2011. p.7-8. [Persian].