حقوق بشر و حقوق کارگران معلول در مقررات داخلی و بین‌المللی

مصطفی السان*

معلولان به عنوان اعضای جامعه بشری همواره با چالش‌هایی از نظر کار و حرفه روبرو بوده‌اند. مشکلات فراروی آن‌ها لزوماً ناشی از شرایط جسمی و ذهنی ایشان نیست بلکه، در اکثر موارد، این طرز تلقی غلط جامعه است که آن‌ها را از صحنه کار و فعالیت دور نگه می‌دارد. با وجود تحولاتی که در سطح بین‌المللی از لحاظ حقوقی و اجتماعی به وقوع پیوسته و دستاورد آن گرایش مثبت برای به کارگیری معلولان است، هنوز هم محدوده دقیق حقوق قانونی این دسته از افراد در ابهام قرار دارد. در این مقاله ضمن بررسی حقوق شغلی و حرفه‌ای اشخاص معلول در مقررات داخلی و بین‌المللی به آن‌چه فی‌الواقع باید در جهت تأمین حقوق مذکور برای ایشان لحاظ شود، خواهیم پرداخت.

کلیدواژه‌ها: حقوق بشر، حقوق کار، سازمان بین‌المللی کار، معلول، مقررات بین‌المللی، مقررات داخلی.

مقدمه

حقوق بشر و آزادی از حقوق فطری انسانهاست. این واقعیت پایه اصلی و مدار بحث اعلامیه جهانی حقوق بشر را تشکیل می‌دهد و در دیگر اسناد بین‌المللی نظیر میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی ۱۹٦٦، کنوانسیون حقوق کودک ۱۹۸۹ و.. انعکاس یافته است. کشورهای مختلف بارها این اصول بنیادین را تأیید نموده‌اند برای مثال در اعلامیه کپنهاک ۱۹۹۵ تأکید گردید که حمایت از این حقوق و آزادیها از جمله

* دانشجوی دوره دکترای حقوق خصوصی، دانشکده حقوق دانشگاه شهید بهشتی
<mostafaelsan@yahoo.com>

اساسی‌ترین تعهدات حکومتهاست و قبول این مسؤولیت منجر به سهولت تکمیل و تنظیم اسناد بین‌المللی و انتشار اعلامیه‌های جهانی مرتبط با منع تبعیض و حمایت از حقوق بشر خواهد گردید؛ در اعلامیه کپنهاک به توجه و رعایت شرایط خاص کارگران معلول تأکید شده است. (پاراگراف (ط)۱۵ اعلامیه).

تمام حقوق متصور برای بشر، جهانی و عام‌الشمول، غیر قابل تبعیض، مستقل و وابسته به هم هستند و بر هر کشوری ـ صرف نظر از نظام سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی آن ـ صیانت از این حقوق و آزادیهای اساسی انسان الزامیست. اصل نوزدهم قانون اساسی جمهوری اسلامی‌ایران، تمام مردم ایران را از هر قوم و قبیله از حقوق مساوی برخوردار دانسته و تصریح می‌نماید که «رنگ، نژاد، زبان و مانند اینها سبب امتیاز نخواهد بود». این اصل یادآور ماده اول اعلامیه حقوق بشر است که به موجب آن، «تمام افراد بشر آزاد به دنیا می‌آیند و از لحاظ حیثیت و حقوق باهم برابرند؛ همه دارای عقل و وجدان هستند و باید نسبت به یکدیگر با روح برادری رفتار کنند».

هر چند تأمین زندگی معلولان در حد مطلوب آرزوی تمام مدافعین حقوق بشر است ولی به لحاظ واقعیت‌های اجتماعی، فعلاً باید آن را در ناکجاآباد جستجو کرد. آنچه در حال حاضر می توان برای کمک به این افراد انجام داد، تعریف دقیق ضوابط و معیارهای کاری ایشان با تکیه بر قوانین داخلی و اسناد بین‌المللی است. به عنوان یک واقعیت تاریخی، در صورت فقدان ابزارهای بین‌المللی فشار و اجبار دولت‌ها در تن دادن به تعهدات خویش در قبال حقوق بشر، دولت‌ها از رعایت آن طفره می‌روند و یا حتی بهره‌مندی از ابتدایی‌ترین حقوق برای افراد بشر را در پاره‌ای از موارد انکار نموده و یا نادیده می‌گیرند. به همین جهت در سطح جهانی و گاه منطقه‌ای اعلامیه‌ها، کنوانسیون‌ها، مقاوله‌نامه‌ها و مقرراتی در جهت صیانت از این حقوق تدوین گردیده است.

۱) پیشینه تاریخی و مقررات بین‌المللی راجع به کار معلولان

۱-۱) مقررات و اعلامیه‌ها و تحولات جهانی (بین‌المللی)

از بعد تاریخی، دخالت دولت در رابطه کارگر و کارفرما به دلیل وضعیت خاص این رابطه و تحولاتی بود که به طور کامل این مداخله را توجیه می‌نمود. دگرگونی‌های بعد از انقلاب صنعتی که منجر به رونق صنعت و افزایش تعداد کارگران همراه با نقض ابتدایی‌ترین حقوق ایشان، برای مثال بهره‌کشی از کودکان، زنان و افراد ضعیف بود، سبب شد تا با تصویب قوانین کار، این نابرابری کمتر شده و تا اندازه‌ای تعدیل شود. بطور کلی نابرابری میان دو طرف رابطه کار ـ کارگر و کارفرما در تمام زمینه‌ها کاملاً به چشم می‌خورد و می‌توان گفت که این نابرابری در بطن رابطه کار وجود دارد. (عراقی۱۳٦۷: ۱۷).

قبل از اینکه مقرراتی بطور خاص به مسأله کار معلولان و بررسی ابعاد آن در سطح جهانی بپردازد، برخی از اسناد بین‌المللی بطور کلی و بدون تفکیک قشرهای مختلف کارگری به وضع قواعدی در زمینه حقوق کاری ایشان پرداخته‌اند. برای نمونه، مقاوله‌نامه شماره ۲۹ بوسیله سازمان بین‌المللی کار در سال ۱۹۳۰ پیرامون منع کار اجباری تدوین گردید و در بند ۱ ماده ۱۱ آن، لغو فوری و ممنوعیت کار اجباری در مورد زنان، از کار افتادگان، مردان، نوجوانان و افراد سالمند مقرر گردید. (هاشمی، ۱۳۷۰: ٦۳).

شناسایی حقوق و فرصت‌های کاری برای معلولان از سوی سازمان بین‌المللی کار (ILO) برای اولین بار در سال ۱۹٤٤ صورت گرفت. (اوریلی، ۲۰۰۳: ۱۱) در توصیه‌نامه شماره ۷۱ در خصوص استخدام (گذار از جنگ به صلح) تصریح گردید که باید برای کارگران معلول، بدون توجه به منشأ معلولیت، تمامی فرصت‌های لازم برای تجدید هویت، خصوصاً از نظر مشاوره‌های شغلی، کارآموزی و استخدام فراهم آید. چهار سال بعد، اعلامیه جهانی حقوق بشر حق اشتغال و داشتن کار را برای همه افراد از جمله معلولان شناسایی نمود. به موجب بند ۱ ماده ۲۳ اعلامیه مذکور «هرکس حق دارد کار کند، کار خود را آزادانه انتخاب نماید، شرایط منصفانه و رضایت‌بخشی برای کار خواستار باشد و در مقابل بیکاری مورد حمایت قرار گیرد» و به موجب بند ۲ همان ماده، «همه حق دارند

که بدون هیچ تبعیضی، در مقابل کار مساوی مزد یکسان دریافت دارند». در بند ۱ ماده ۲۵ اعلامیه نیز تصریح شده که هر کس حق دارد در مواقع بیکاری، نقص اعضا و.. از شرایط آبرومندانه زندگی برخوردار شود.

در سال ۱۹۵۵ توصیه‌نامه مهمی توسط سازمان بین‌المللی کار در زمینه بازتوانی شغلی اشخاص معلول به تصویب رسید. علاوه بر این در بند ۱ ماده ٦ میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی (مصوب ۱۹٦٦) مقرر گردیده که «دولت‌های طرف میثاق حق کار کردن را که مربوط به همه است به رسمیت می‌شناسند و اقدامات مقتضی برای این حقوق معمول خواهند داشت». سالها بعد کنوانسیون حقوق کودک ۱۹۸۹ بدون قایل شدن تفکیک میان کودکان سالم و معلول در ماده ۳۲ در خصوص کار کودکان به شکل زیر وضع قاعده نمود:

الف) بند یک ـ کشورهای طرف کنوانسیون، حق کودک جهت مورد حمایت قرار گرفتن در برابر استثمار اقتصادی و انجام هرگونه کاری که زیانبار بوده و یا توقفی در آموزش وی ایجاد کند و یا برای بهداشت جسمی، روحی، اخلاقی و یا پیشرفت اجتماعی کودک مضر باشد را به رسمیت می‌شناسند.

ب) بند دو ـ کشورهای طرف کنوانسیون، اقدامات لازم قانونی، اجرایی و اجتماعی و آموزشی را در جهت تضمین اجرای این ماده به عمل خواهند آورد. (the 1989 Convention on the Rights of the Child) (عبادی، ۱۳۷۵: ۱۷۱ ـ ۱٤٥).

از جمله اقدامات مهمی که بطور کلی به منظور حمایت از معلولان در سطح بین‌المللی انجام گرفت، اعلامیه سازمان ملل در باره حقوق اشخاص معلول بود که توسط مجمع عمومی سازمان ملل متحد در اواخر سال ۱۹۷۵ صادر گردید. این اعلامیه تساوی حقوق مدنی و سیاسی اشخاص معلول با افراد دیگر، از جمله در زمینه‌های تحصیلات، آموزش‌های حرفه‌ای و شغلی و خدمات مرتبط را مورد تأکید قرار می‌دهد. بعلاوه در این اعلامیه مجمع عمومی از دبیر کل سازمان ملل در خواست نمود که نمایندگی‌ها و سایر نهادهای وابسته به سازمان ملل متحد را ملزم به تسریع افزایش فرصت‌های کاری و

استخدامی در تمام زمینه‌ها برای اشخاص معلول در آن سازمان‌ها و نهادها نماید. (UNGA Res. 3447(xxx) of 9 Dec. 1975).

از سوی دیگر مجمع عمومی سازمان ملل متحد در نشست ۱۶ دسامبر ۱۹۷۶ خود، سال ۱۹۸۱ را با شعار «مشارکت کامل و برابری» به عنوان سال جهانی معلولان نامگذاری کرد، در این سال به درخواست مجمع عمومی و دبیر کل سازمان ملل متحد، اقدامات چشم‌گیری در زمینه امور مرتبط با معلولان از جمله کار ایشان صورت گرفت. (UNGA Res. 36/77 of 8 Dec. 1981).

هرچند نامگذاری سال ۱۹۸۱ به عنوان سال جهانی معلولان توجه برخی از دولت‌ها را برانگیخت اما هنوز هم برای رسیدن به وضعیت مطلوب راه زیادی در پیش است. در همین راستا سازمان ملل متحد در سال ۱۹۸۲ فاصله سالهای ۱۹۹۳ ـ ۱۹۸۲ را به عنوان دهه جهانی معلولان نامگذاری نموده و علاوه بر آن سالهای ۲۰۰۲ ـ ۱۹۹۳ به عنوان دهه معلولان آسیا ـ اقیانوسیه و سالهای ۲۰۱۰ ـ ۲۰۰۱ بنام دهه معلولان آفریقا نام نهاده شده است. (کمالی و ایران، ۱۳۸۲: ۱۰۸).

۲-۱) مطالعه موردی

به منظور آشنایی با روند، نحوه عملکرد و طرز برخورد کشورهای مختلف با مسأله کار اشخاص معلول، به بررسی این امر در چین و آمریکا پرداخته می‌شود.

۱-۲-۱) جمهوری خلق چین

دولت چین از حقوق شغلی و امنیت اجتماعی معلولان حمایت می‌کند. به موجب آمار رسمی، هم اکنون ۱/۰۹ میلیون نفر از اشخاص معلول در سازمان‌های اجتماعی متناسب با وضعیت جسمانی و ذهنی خویش مشغول به کارند و ۱/۲۳۶ میلیون نفر از ایشان جذب مشاغلی شده‌اند که برای آن‌ها در نظر گرفته شده است. با این حال هنوز هم ۱/۷ میلیون نفر به صورت خوداشتغالی یا در اتحادیه‌های صنفی که خود ترتیب داده‌اند، کار می‌کنند. ۱۶/۸۵ میلیون معلول در زمینه‌های مرتبط با کشاورزی (کشت محصول، ماهیگیری،

پرورش ماکیان)، صنایع دستی و امور خانه اشتغال دارند و همه ساله استخدام افراد معلول افزایش می‌یابد، بطوریکه در سال ۲۰۰۳، ۱/۲۳ میلیون نفر از معلولان نیازمند به دلیل اجرای پروژه‌های مساعدت به افراد مستمند، با مشکلات مالی و کمبود خوراک و پوشاک روبرو نبوده‌اند. (گزارش پیشرفت حقوق بشر در چین، ۲۰۰۳: ١٦).

با اقدامات انجام گرفته از سوی دولت، ٤٠٠٤٠ نفر از افراد معلول در خانه‌های بهزیستی یا سالمندی زندگی می‌کنند یا از پشتیبانی مالی طرح موسوم به حمایت پنج گانه (غذا، لباس، مراقبتهای بهداشتی، مسکن و تدفین) برخوردار می‌باشند و یا در خانه‌های جداگانه که به شیوه خانه‌های سالمندی اداره می‌شود، اسکان داده شده‌اند؛ حدود ٢/٤٦ میلیون نفر از معلولان نیز به طور موقت از امکانات رفاهی یا یارانه بهره‌مند و ۱/۰۳ میلیون نفر نیز مشمول طرحهای تأمین اجتماعی گشته‌اند. (گزارش پیشرفت حقوق بشر در چین: ١٦).

۲-۲-۱) ایالات متحده آمریکا

بنابر گزارش رئیس وقت سازمان توان‌بخشی معلولان آمریکا (آقای تونی کولهو)، در حال حاضر ۷۰ درصد از افراد معلول در آمریکا بیکارند. علاوه بر این، حتی معلولانی که ماهانه بیش از ۸۰۰ دلار درآمد کسب می‌کنند نیز در معرض از دست دادن تمام حقوق شغلی و استخدامی خویش قرار دارند. بر مبنای همین گزارش اگرچه کارفرمایان قید «سلامت بدنی» را از شرایط استخدامی خود حذف نموده یا بساط معاینات پزشکی دقیق را بر چیده‌اند، ولی به ندرت راهکارهایی از سوی ایشان برای حفظ حقوق و تأمین خواسته‌های اشخاص معلول ارایه شده است. (کولهو، ٢٠٠٤: ٧٣٩-٧٣٦) بنابر یک اعتقاد عمومی در ایالات متحده، دولت فدرال بهترین گزینه‌ای است که می‌تواند به جای خانه‌نشین کردن معلولان در جهت تسهیل استخدام و به کارگیری ایشان مساعدتهای لازم را به عمل آورد. (کولهو؛ ۷۳۹) بطور کلی بهره‌مندی اشخاص معلول از حقوق قانونی استخدامی در سطح فدرال برای اولین بار با تصویب قانون بازتوانی در سال ۱۹۷۳ تحقق یافت و در سال ۱۹۹۰ قانون راجع به معلولان (American with Disabilities Act،ADA) به تصویب رسید که

ماده اول آن صراحتاً برابری شغلی معلولان با افراد عادی را در سراسر ایالات متحده آمریکا مورد حکم قرار داد. (تومی، ۲۰۰۱: ٥٤٠).

ماده ٥٠٤ قانون اخیر سازمان‌های مالی و ارگان‌های دولتی را از عدم استخدام معلولان ـ صرفاً به دلیل وضعیت خاص جسمی یا ذهنی ایشان ـ به شدت منع می‌کند؛ البته ADA صرفاً شامل اشخاص معلول آمریکایی می‌شود و ظاهراً معلولان مهاجر که تبعیت آمریکا را تحصیل ننموده‌اند را در بر نمی‌گیرد. در قانون مذکور برای اشخاص معلول از بابت خسارات ناشی از کار، حق مطالبه خسارت شناسایی شده است. این در حالیست که خسارت را در صورتی که کارگری به همکار خود در جریان کار صدمه وارد کند قابل مطالبه نمی‌داند (تومی: ٥٦٠ ـ ٥٥٩).

به دلیل اهمیت اسناد و مقررات منتشر شده از سوی سازمان بین‌المللی کار درخصوص کار معلولان و تعدد آن‌ها به طور جداگانه به بررسی این اسناد پرداخته می‌شود.

۲) حمایت از حقوق کارگران معلول در سازمان بین‌المللی کار

نخست باید این نکته را یادآوری نمود که سازمان بین‌المللی کار توصیه نامه شماره ۹۹ را در سال ۱۹۵۵ درباره بازتوانی شغلی معلولان تصویب نمود. اگرچه قایل شدن اثر و ضمانت اجرای حقوقی برای توصیه‌نامه‌های صادره از سوی سازمان‌های بین‌المللی، محل بحث و تردید است، ولی «به نظر می‌رسد که اجرای یک توصیه و خودداری از اجرای آن از نظر حقوقی یکسان نیست و هریک آثار متفاوتی دارند». (عراقی، ۱۳٦۷: ۱۹۷) بر همین اساس در مقدمه توجیهی مقاوله‌نامه شماره ۱۵۹ سازمان بین‌المللی کار چنین آمده است:

«باتوجه به اینکه پس از پذیرش «توصیه‌نامه بازتوانی شغلی معلولان،۱۹۵۵» تغییرات و تحولات زیادی در تشخیص نوتوانی (بازتوانی)، حوزه عمل و سازمان دستگاه‌های مسـؤول خدمات نوتوانی و قوانین و مقررات بسیاری از کشورهای عضو در زمینه تحت پوشش توصیه‌نامه مذکور پیش آمده است..».

تدوین توصیه‌نامه شماره ۹۹ و نامگذاری سال ۱۹۸۱ به عنوان سال جهانی معلولان با

شعار معروف «مشارکت کامل و برابری»، زمینه تدوین مقاوله‌نامه شماره ۱۵۹ وتوصیه‌نامه شماره ۱٦۸ را در سال ۱۹۸۳ فراهم ساخت. مقاوله نامه شماره ۱۵۹ راجع به «بازتوانی و اشتغال معلولان» یکی از مهمترین اسناد بین‌المللی در رابطه با کار معلولان می‌باشد که از بیستم ژوئـن ۱۹۸۵ قابل اجراست. بند دوم ماده ۱ هدف از بازتوانی حرفه‌ای (شغلی) معلولان را، قادر ساختن ایشان برای بازگشت به زندگی معمول اجتماعی دانسته است. بند مذکور در واقع متممی برای توصیه‌نامه شماره ۹۹ سازمان بین‌المللی کار با همین مضمون می‌باشد. (اورلی، ۲۰۰۳: ۱۷) لزوم برابری و عدم تبعیض در ماده ٤ مقاوله‌نامه فوق‌الذکر نیز مورد تأیید قرار گرفته است.

به موجب ماده ۲، «هر کشور عضو باید منطبق با شرایط و اسلوبهای ملی و امکانات موجود، سیاست ملی روشنی را در مورد بازتوانی حرفه‌ای و اشتغال معلولان تدوین و اجرا نموده و به نحو منظم آن را مور تجدید نظر قرار دهد». هدف از سیاست یاد شده الزاماً باید اجرایی نمودن اقدامات و تصمیماتی باشد که برای بازتوانی و اشتغال تمامی معلولان در نظر گرفته شده است. (ماده ۳).

به موجب ماده ۷ مقاوله نامه «مقامات صلاحیت دار باید اقدامات لازم را به عمل بیاورند تا خدمات راهنمایی و حرفه‌ای، آموزش‌های شغلی، کاریابی، اشتغال و دیگر دیگر امور مرتبط را در اختیار معلولان قرار دهند؛ به نحوی که ایشان را قادر سازند که مشاغل مناسب را به دست آورند، در حفظ آن بکوشند و به پیشرفت‌های حرفه‌ای نایل آیند..» مجموعه اقدامات لازم باید به منظور بازتوانی و اشتغال معلولان در مناطق روستایی نیز ارایه گردد. (ماده ۸).

در مواد ۵ و ۹ مقاوله‌نامه بر لزوم بهره‌گیری از متخصصان و کارشناسان در بازتوانی حرفه‌ای و شغلی معلولان تأکید شده است. اگرچه فرصت‌های شغلی برای معلولان به گونه‌ای برابر با افراد سالم در مواد مختلف مقاوله‌نامه از جمله مواد ٤ و ۱۰ به عنوان شعار اصلی سال جهانی معلولان مورد تأکید قرار گرفته اما، چنانچه در قسمت اخیر ماده ٤ تصریح گردیده، تدابیر و تصمیماتی که به منظور برخورد یکسان با کارگران معلول و دیگر

کارگران اتخاذ می‌شود، نباید به مثابه تبعیض علیه کارگران غیر معلول به حساب آید. اصل مشارکت کامل و برابری در مقدمه توجیهی مقاوله‌نامه شماره ۱۵۹ ـ۱۹۸۳ نیز یادآوری شده است.

از بعد ضمانت اجرا، کمیته تخصصی سازمان بین‌المللی کار [CEACR] (The ILO Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations) یکی از دو بازوی نظارتی سازمان برای اجرای کنوانسیونها و توصیه‌نامه‌ها می‌باشد که وظیفه بازرسی منظم و تحقیق در خصوص رعایت تعهدات متقبل شده از سوی دولت‌های عضو را برعهده دارد. اعضای این کمیته از میان افراد بی‌طرف، اهل فن، مستقل و از تمام نقاط دنیا برای مدت سه سال انتخاب می‌شوند و گزینش مجدد آن‌ها بلامانع است. (اوریلی، ۲۰۰۳: ۱۸) کمیته مذکور در گزارشی که منتشر نمود بر لزوم اجرای مقاوله‌نامه شماره ۱۵۹ و توصیه‌نامه شماره ۱٦۸ تأکید و تصریح کرد که این دو سند در کشورهای عضو، صرفنظر از میزان فعالیت‌هایی که آن‌ها در جهت بازتوانی و استخدام معلولان انجام داده‌اند، باید به مورد اجرا گذاشته شود. (توصیه‌نامه سازمان بین‌المللی کار راجع به بازتوانی حرفه‌ای و به کارگیری معلولان، ۱۹۹۸: اوریلی، ۲۰۰۳: ۱۹).

در سال ۱۹۸۵ این کمیته به بررسی علل افزایش طیف خاصی از بیکاری در مناطق فقیر نشین پرداخت که شامل جوانان، زنان، گروههای اقلیت، اشخاصی که برای مدت طولانی بیکار بوده‌اند و اشخاصی که به هردلیل توانایی جسمی و ذهنی لازم برای کار کردن ندارند، می‌شد. (لامی، ۱۹۹۳: ۳٤۱ ـ ۳٤۰). به هر حال، کمیته مذکور گزارشهای خود را با لحاظ نظارت، بازرسی و مطالعات به عمل آمده تنظیم و به سازمان بین‌المللی کار ارایه می‌نماید و این گزارشها در صدور و محتوای مقاوله‌نامه‌ها تأثیر بسزایی دارد.

در مورد معلولان ساکن در مناطق روستایی و غیر شهری CEACR اعلام نموده، از آن جهت که دولت‌ها جزئیات مربوط به وضعیت اشخاص معلول ساکن در روستاها و نیز جدایی‌خواهان را منتشر نمی‌نمایند، لذا مشکلات و سختی‌های ناشی از وضعیت خاص جسمی و روحی ایشان به دلیل عدم ارایه به‌موقع ومناسب خدمات از سوی دولت‌ها

دوچندان می‌شود. (اوریلی، ۲۰۰۳: ۱۷). CEACR بر برنامه‌های بازتوانی و تشویق ورود برخی از معلولان در عرصه های مختلف اقتصادی و اجتماعی اهمیت ویژه‌ای قایل شده و دولت‌ها را به برنامه ریزی صحیح و ارایه گزارش دقیق از فعالیتهای انجام شده در این زمینه دعوت می‌نماید. فی‌المجموع نمی‌توان منکر ارزش و اهمیت مقاوله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌های تدوین شده از سوی سازمان بین‌المللی کار و گزارش‌ها و بازرسی‌های CEACR به عنوان یکی از توابع سازمان مذکور شد. کما اینکه حقوقدانان مقاوله‌نامه‌ها را دارای ارزش حقوقی می دانند و«حتی برخی عقیده دارند که روش و تکنیک سازمان بین‌المللی کار در وضع قواعد بین‌المللی در برخی دیگر از سازمان‌ها تأثیر گذارده است». (عراقی، ۱۳٦۷: ۱۹۱) اگرچه اقدامات انجام شده از سوی سازمان بین‌المللی کار در مورد کار معلولان چندان ملموس به نظر نمی‌آید، ولی نمی‌توان تأثیرآن را در زمینه کارهای سخت و زیان‌آور، کار زنان و کودکان به طور کلی و بازتوانی وجذب معلولان در کارهای متناسب با شرایط جسمی و روحی ایشان به طور خاص، انکار نمود.

۳) بررسی مقررات داخلی و تبیین نارساییهای موجود

در وهله اول باید این واقعیت تأسف بار را متذکر شد که قانون کار، به عنوان یک قانون مادر در روابط کاری، به هیچ عنوان بحث مهم کار معلولان را مطرح نساخته است. لذا اگر در بررسی‌های به عمل آمده به این قانون استناد می‌شود، صرفاً مبتنی بر استنباط‌ها و نظریاتی است که حقوق‌دانان در تفسیر بعضی از مواد قانون کار ارایه نموده‌اند. سکوت قانون کار عملاً عدم تبیین و تحلیل حقوق کارگران معلول از سوی حقوق‌دانان و پژوهش‌گران را نیز باعث شده است.

در سه بند جداگانه، ابتدا مواد مرتبط قانون کار و تأمین اجتماعی با کار اشخاص معلول، سپس قانون جامع حمایت از حقوق معلولان و نهایتاً نارسایی‌های موجود مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرد.

۱-۳) حقوق شغلی معلولان در قانون کار و تأمین اجتماعی

به موجب تبصره ماده ۱ قانون جامع حمایت از حقوق معلولان، «منظور از معلول در این قانون به افرادی اطلاق می‌گردد که به تشخیص کمیسیون پزشکی سازمان بهزیستی بر اثر ضایعه جسمی، ذهنی، روانی یا توأم، اختلال مستمر و قابل توجهی در سلامت و کارآیی عمومی وی ایجاد گردد، بطوری که موجب کاهش استقلال فرد در زمینه‌های اجتماعی و اقتصادی شود».

با توجه به اطلاق تعریف تبصره فوق از معلول، می‌توان آن را شامل حالتی نیز دانست که در آن کارگر بعد از اشتغال به دلیل حوادث ناشی از کار یا خارج از محیط کار دچار معلولیت می‌شود. قانون کار از این وضعیت با عنوان «از کار افتادگی» یاد کرده و ماده ۳۱ حقوقی را برای چنین کارگری در نظر گرفته است: «چنانچه خاتمه قرارداد کار به لحاظ از کار افتادگی کلی و یا بازنشستگی کارگر باشد، کارفرما باید بر اساس آخرین مزد کارگر به نسبت هر سال سابقه خدمت، حقوقی به میزان سی روز مزد به وی پرداخت نماید. این وجه علاوه بر مستمری از کار افتادگی و یا بازنشستگی کارگر است که توسط سازمان تأمین اجتماعی پرداخت می‌شود».

هرچند که قانون‌گذار در ماده ۳۱ تفکیکی بین از کار افتادگی ناشی از کار و و غیر کار تفاوتی قایل نشده است، با این وجود لحن و شیوه بیان ماده و نیز تعیین حکم برای حالت کاهش توانایی‌های جسمی و فکری ناشی از کار در ماده بعدی (ماده ۳۲) دلالت بر این دارد که حتی اگر از کار افتادگی، ناشی از کار نباشد، حقوق مقرر در ماده ۳۱ برای کارگر محفوظ خواهد بود.

به موجب ماده ۳۲ قانون کار، «اگر خاتمه قرارداد کار در نتیجه کاهش توانایی‌های جسمی و فکری ناشی از کار کارگر باشد (بنا به تشخیص کمیسیون پزشکی سازمان بهداشت و درمان منطقه با معرفی شوراهای اسلامی کار و یا نمایندگان قانون کار) کارفرما مکلف است به نسبت هر سال سابقه خدمت، معادل دو ماه آخرین حقوق به وی پرداخت نماید». نه در قانون کار و نه در قانون تأمین اجتماعی، تعریفی برای «کاهش توانایی‌های

جسمی و فکری» ارایه نشده است. «به نظر می‌رسد در کاهش توانایی‌های جسمی و فکری برخلاف از کار افتادگی کلی، همچنان امکان ادامه فعالیت برای کارگر وجود دارد ولی به دلیل خطرناک بودن فعالیت برای او (برای خود یا دیگران) و احتمال بروز خطری که منشأ آن مثلاً ضعف بینایی یا دیگر حواس کارگر باشد و یا به دلیل پایین بودن بازده اقتصادی به قرارداد کار چنین کارگری خاتمه داده می‌شود». (رنجبری، ۱۳۸۱: ۹۵ ـ ۹٤).

بدیهی است که حتی در صورت کاهش توانایی‌های جسمی و فکری ناشی از کار، تنها در صورتی به قراردادکار خاتمه داده می‌شود که این امر در بازده کاری شخص تأثیر داشته باشد. در غیر این صورت صرف معلولیت اعم از اینکه ناشی از کار باشد یا نه، مجوزی برای ختم قرارداد نخواهد بود. در پاسخ به سؤالی که از انجمن مدیران صنایع جمهوری اسلامی ایران به عمل آمده به این امر تصریح گردیده که اگر کارگر قبل از استخدام بیماری اعصاب داشته و در حین کار بیماری وی مشخص گردد، صرفاً در صورتی این امر مانع از کار وی خواهد بود که بیماری مذکور مانع از اشتغال کارگر بوده و ادامه کار وی ممکن است موجب وارد آمدن ضرر و زیان به واحد شود. (دوانی، ۱۳۸۱: ۲۹۳).

به کارگیری اشخاص معلولی که با کم‌توانی ذهنی و فکری روبرو هستند، در مشاغلی که نیاز به تمرکز فکری و خلاقیت‌های ذهنی دارد ـ به ویژه مشاغلی که اشتباه در آن‌ها متضمن خطر و زیانی غیر قابل جبران باشد ـ ممنوع است. (السان، ۱۳۸۲:۱۱) هرچند قانون کار به صراحت در این مورد حکمی ندارد و اساساً قانون کار با این واقعیت‌ها که از جمله ابتدایی‌ترین حقوق بشر به حساب می‌آیند بیگانه است با این وجود تصریح به خاتمه کار در صورت کاهش یا ناتوانی جسمی یا فکری کارگر در ماده ۳۲ قانون کار بر این امر دلالت دارد که فی‌الواقع نمی‌توان شخصی را که از ابتدا کم‌توانی جسمی یا فکری دارد در اموری که به این دو عامل نیازمند است، به کار گرفت.

در مورد به کار گیری اشخاص معلولی که توانایی انجام کار ارجاع شده به ایشان را ندارند، به نظر می‌رسد «اداره کل بازررسی وزارت کار و امور اجتماعی به تصریح ماده ۹٦ قانون کار، مکلف به جلوگیری از بکارگیری ایشان است». به موجب تبصره ۱ ماده مذکور

«وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی مسؤول برنامه‌ریزی، کنترل و ارزشیابی و بازرسی در زمینه بهداشت کار و درمان کارگری بوده و موظف است اقدامات لازم را در این زمینه به عمل آورد». با لحاظ این ماده می‌توان در جهت حفظ حقوق معلولان، تکلیف معاینات کارگران قبل از انجام کارهای مشخص را برای تشخیص توانایی یا عدم توانایی ایشان با تصویب قانون بر عهده وزارت بهداشت نهاد.

یکی از وظایفی که در بند الف ماده ۹٦ قانون کار، بر دوش اداره کل بازرسی وزارت کار و امور اجتماعی نهاده شده، «نظارت بر اجرای مقررات ناظر بر شرایط کار به ویژه مقررات حمایتی مربوط به کارهای سخت و زیان‌آور و خطرناک، مدت کار، مزد، رفاه کارگر، اشتغال زنان و کارگران نوجوان» می‌باشد. وظیفه‌ای که حداقل در مورد کارگاه‌های کوچک و یا مستقر در شهرهای کوچک و روستاها به ندرت به‌جا آورده می‌شود. بطور مثال به کار گیری کودکان بطور عام و و کودکان کم‌توان ذهنی بطور خاص در کارگاه‌های قالی‌بافی تقریباً در تمام شهرها و روستاهای کشور رواج یافته و به امر متعارفی تبدیل شده است (السان ۱۳۸۲: ۱۱) و حال آنکه راهکار عملی برای جلوگیری از این وضعیت ـ یا حداقل نظارت، کنترل و بازرسی آن ـ اندیشیده نشده است. (جعفرزاده پور و افتخاری، ۱۳۸۲: ۲٦٤ ـ ۲٤۷).

قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳٥٤/٤/۳ مجلس شورای ملی و ۱۳٥۸/٤/۲۸ شورای انقلاب جمهوری اسلامی ایران با اصلاحات بعدی نیز فارغ از هرگونه تفکیک میان کارگران معلول و غیر معلول به بحث تأمین اجتماعی ایشان می‌پردازد و حال آنکه با لحاظ وضعیت خاص جسمی و روحی معلولان که توجه ویژه را از نظر تأمین اجتماعی بر ایشان می‌طلبد، حق این بود که قانون مذکور، تأمین اجتماعی معلولان را به طور مجزا مورد بررسی قرار می داد .

قانون تأمین اجتماعی در بند ۱۳۳ ماده ۲، از کار افتادگی کلی را بدین شکل تعریف می‌کند، «از کار افتادگی کلی عبارتست از کاهش قدرت کار بیمه شده به نحوی که نتواند با اشتغال به کار سابق یا کار دیگری بیش از یک سوم از درآمد قبلی خود را به دست آورد».

از کار افتادگی جزئی نیز در بند ١٤ همان ماده به «کاهش قدرت کار بیمه شده به نحوی که با اشتغال به کار سابق یا کار دیگر فقط قسمتی از درآمد خود را به دست آورد» تعریف شده است.

تنها ماده‌ای که در این قانون مستقیماً و به نحو کارسازی به حقوق معلولان می‌پردازد، ماده ٥٦ است که به موجب آن: «به منظور توان‌بخشی، ترمیم و تجدید فعالیت بیمه شدگان آسیب دیده که قدرت کار اولیه خود را از دست داده اند، سازمان تأمین خدمات درمانی برای اشتغال آن‌ها به کار مناسب دیگر، طبق آیین نامه‌هایی که از طرف شورای فنی سازمان مذکور پیشنهاد و به تصویب سازمان خواهد رسید، از طریق مؤسسات حرفه‌ای معلولان اقدام خواهد نمود».

با لحاظ محتوای ماده و تعریف از کار افتادگی کلی در بند ۱۳ ماده ۲ قانون تأمین اجتماعی می‌توان قایل به این امر شد که در مورد کارگرانی که دچار از کار افتادگی کلی شده‌اند نیز سازمان تأمین خدمات درمانی ملزم به اقداماتی است که در ماده ٥٦ قانون مذکور مورد حکم قرار گرفته است.

فصل ششم از قانون تأمین اجتماعی از مواد ۷۰ تا ۷۵ به بحث «از کارافتادگی» اختصاص دارد. در مواد ۷۲ تا ۷۵ بیشتر به نحوه محاسبه مستمری پرداخته شده است. به موجب ماده ۷۰، بیمه شدگانی که طبق نظر پزشک معالج غیر قابل علاج تشخیص داده می‌شوند پس از انجام خدمات توان‌بخشی و اعلام نتیجه توان‌بخشی یا اشتغال چنانچه طبق نظر کمیسیون‌های پزشکی مذکور در ماده ۹۱ این قانون توانایی خود را کلاً یا بعضاً از دست داده باشند به ترتیب زیر با آن‌ها رفتار خواهد شد:

الف) هرگاه درجه کاهش قدرت کار بیمه‌شده ٦٦ درصد و بیشتر باشد از کارافتاده کلی شناخته می شود.

ب) چنانچه میزان کاهش قدرت کار بیمه‌شده بین ۳۳ تا ٦٦ درصد و به علت حادثه ناشی از کار باشد، ازکارافتادگی جزئی شناخته می‌شود.

ج) اگر درجه کاهش قدرت کار بیمه‌شده بین ۱۰ تا ۳۳ درصد بوده و موجب آن

حادثه ناشی از کار باشد استحقاق دریافت غرامت مقطوع را خواهد داشت.

در قانون تأمین اجتماعی، همانند قانون کار، برای شخصی که در اثر حادثه‌ای غیر از آنچه از کار ناشی می‌شود. به طور کلی یا جزئی ازکارافتاده گردیده، حقی شناخته نشده یا اگر شناسایی شده باشد بسیار ناچیز و به گونه‌ای است که گذران باقی عمر با دل بستن به آن «مستمری» تقریباً غیر ممکن است. برای مثال به موجب ماده ۷۵ قانون تأمین اجتماعی، «بیمه‌شده‌ای که ظرف ۱۰ سال قبل از وقوع حادثه غیر ناشی از کار یا ابتلا به بیماری حداقل حق بیمه یکسال کار را که متضمن حق بیمه ۹۰ روز کار ظرف یکسال قبل از وقوع حادثه یا بیماری منجر به از کار افتادگی باشد، پرداخت نماید در صورت از کارافتادگی کلی حق استفاده از مستمری از کارافتادگی کلی غیر ناشی از کار ماهانه را خواهد داشت».

در مورد بیمه شده‌ای که در اثر حادثه ناشی از کار یا بیماری حرفه‌ای از کار افتاده کلی شناخته می‌شود، ماده ۷۱ قانون تأمین اجتماعی مقرر می‌دارد که چنین شخصی بدون در نظر گرفتن مدت پرداخت حق بیمه استحقاق دریافت مستمری از کارافتادگی ناشی از کار را خواهد داشت. به موجب بند ب ماده ۷ قانون جامع حمایت از حقوق معلولان، یکی از تسهیلاتی که دولت جهت ایجاد فرصت‌های شغلی برای افراد معلول، مکلف به اعطای آن است، «تأمین حق بیمه سهم کارفرما توسط سازمان بهزیستی کشور و پرداخت آن به کارفرمایانی که افراد معلول را به کار می‌گیرند» می‌باشد. هرچند که چنین قیدی به صراحت در قانون اخیر ذکر نشده است، با این حال به نظر می‌رسد پرداخت حق بیمه بدین نحو حالت از کارافتادگی کلی و جزئی غیر ناشی از کار شخص معلول را نیز پوشش خواهد داد.

۲-۳) کار معلولان در قانون جامع حمایت از حقوق معلولان

قانون جامع حمایت از حقوق معلولان مشتمل بر ۱۶ ماده و ۲٤ تبصره در جلسه علنی روز چهارشنبه مورخ ۱۳۸۳/۲/۱۶ در مجلس شورای اسلامی تصویب گردیده و هر چند نظر شورای نگهبان در مهلت مقرر موضوع اصل ۹٤ قانون اساسی جمهوری اسلامی‌ایران واصل نگردیده با این حال، به استناد قسمت اخیر اصل مذکور، قابل اجرا و دارای تمام آثار قانونی است.

این قانون که با لحاظ مقررات بین‌المللی و توجه «جامع» به حقوق معلولان به تصویب رسیده، مسائل و مشکلات این قشر را در کانون توجه خود قرار داده و حاوی مقررات بسیار مفیدی در حمایت از ایشان می‌باشد. بدون اینکه بخواهیم قانون مذکور را به طور کامل تجزیه و تحلیل نماییم، باید گفت که این قانون از دو منظر دارای اهمیت اساسی است:

الف) قانون جامع حمایت از حقوق معلولان تقریباً تمام ارگان‌ها و سازمان‌های دولتی، نیمه‌دولتی، نهادهای عمومی و انقلابی و حتی بعضاً خصوصی و غیر انتفاعی (مانند دانشگاه آزاد اسلامی) را درگیر مسائل معلولان و ملزم به حمایت فرهنگی، اقتصادی، اجتماعی و آموزشی ایشان می‌نماید و به عنوان اولین قانون که چنین نگاه وسیع و گسترده‌ای به مسائل معلولان دارد، دارای اهمیت است.

ب) قانون مذکور بعد از چالش‌هایی که سال‌ها فراروی کار معلولان قرار داشته و تقریباً با لحاظ تمامی مسایل 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.

ماده ۷ قانون مذکور به طور کامل به کار معلولان اختصاص دارد. به موجب این ماده که عیناً نقل می‌شود؛ «دولت موظف است جهت ایجاد فرصت‌های شغلی برای افراد معلول تسهیلات ذیل را فراهم نماید:

الف) اختصاص حد اقل 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.

ب) تأمین حق بیمه سهم کارفرما توسط سازمان بهزیستی کشور و پرداخت آن به کارفرمایانی که افراد معلول را به کار می‌گیرند.

ج) پرداخت تسهیلات اعتباری به واحدهای تولیدی، خدماتی، عمرانی و صنفی و کارگاه‌های تولیدی حمایتی در مقابل اشتغال افراد معلول به میزانی که در قوانین بودجه

سالانه مشخص می‌گردد.

د) پرداخت تسهیلات اعتباری خود اشتغالی (وجوه اداره شده) به افراد معلول به میزانی که در قوانین بودجه سالانه مشخص می‌گردد.

هـ) پرداخت تسهیلات اعتباری (وجوه اداره شده) جهت احداث واحدهای تولیدی و خدمات اشتغال‌زا به شرکت‌ها و مؤسساتی که بیش از شصت درصد سهام و سرمایه آن‌ها متعلق به افراد معلول است.

و) اختصاص حداقل شصت درصد از پست‌های سازمانی تلفنچی (اپراتور تلفن) دستگاه‌ها، شرکت‌های دولتی و نهادهای عمومی به افراد نابینا و کم‌بینا، و معلولان جسمی ـ حرکتی.

ز) اختصاص حداقل شصت درصد از پستهای سازمانی متصدی دفتری و ماشین نویسی دستگاه‌ها، شرکت‌ها و نهادهای عمومی به معلولان جسمی ـ حرکتی»

به منظور توان‌مندسازی معلولان به تصریح بند (د) از ماده ۳، سازمان بهزیستی کشور مکلف به گسترش کارگاههای آموزشی، حمایتی و تولیدی معلولان و ارایه خدمات توان‌بخشی حرفه‌ای به آنان شده است و به موجب تبصره ماده ۳، کارگاه‌های آموزشی، حمایتی و تولیدی معلولان از شمول قانون کار مصوب ۱۳۶۹/۸/۲۹ استثنا شده است.

هر چند در عمل اجرای مفاد ماده ۷ مشکل به نظر میرسد، با این وجود چنانچه گفته شد می توان با فرهنگ سازی و اختصاص بودجه های مقرر به تمام اهداف قانونی در جهت تأمین همه‌جانبه حقوق معلولان دست یافت.

۳-۳) تبیین نارسایی‌های موجود

خلأ قانونی تنها مشکل فراراه کار معلولان نیست. هنوز هم دیدگاه اغلب مردم در مورد معلولان مبتنی بر «مظلوم‌انگاری» و ناتوان بودن آنهاست. چنین تصورات غلطی که صرفاً جنبه فرهنگی دارد، دارای آثار سوء اقتصادی و اجتماعی می‌باشد که تأثیر آن را در به کار نگرفتن معلولان توسط کارفرمایان (صرف‌نظر از نوع کار) می‌توان دید.

به طور کلی، چیزی که در قانون گنجانیده نشده، ولی از هر قانونی مهمتر و حیاتی‌تر به نظرمی‌رسد، «فرهنگ سازی» در مورد قابلیت‌ها و توان‌مندیهای واقعی معلولان است. همه باید به این باور برسند که معلولان علی‌رغم هرنوع کاستی و نقص جسمی یا فکری، همچون دیگر افراد توان کار کردن دارند و تنها تصورات غلط آنان را از صحنه رقابت شغلی، حرفه‌ای و اقتصادی به دور نگه داشته است.

شخص معلول، که بهتر است او را کم توان نامید، یکی از افراد جامعه است، نباید زمینه سوئی فراهم شود که به جامعه تحمیل شود. البته هر نوع تصمیمی در مورد ایشان باید با لحاظ ویژگی‌های خاص جسمی و فکری ایشان باشد تا برای مثال انجام کار و ورود در عرصه فعالیت موجب آسیب جسمی یا ذهنی جبران ناپذیر یه ایشان نگردد.

برای حمایت از حقوق اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی معلولان راههای گوناگونی وجوددارد، یکی از راهها این است که مردم را تشویق به «فرهنگ قانون‌مداری» و رعایت حقوق دیگران نمود و شیوه‌ها و راهکارهای این فرهنگ را از طریق رسانه‌های عمومی تبلیغ کرد. از سوی دیگر باید به سازمان‌های خارجی که در مسائل مربوط به حقوق بشر فعالند اجازه داد که در مورد میزان رعایت حقوق معلولان در کشور اظهار نظر کنند (روت، ۲۰۰٤: ٦٥) و نباید به جای اصلاح و تعدیل ساختارهای غلط داخلی، اظهارنظرهای کارشناسانه این افراد را مبتنی بر «دروغ» و «سیاست» ارزیابی نمود.

قانون جامع حمایت از حقوق معلولان به نحوه احسن بر مبنای این واقعیت‌ها پایه‌گذاری شده است، هرچند که تا اجرای کامل مقررات آن راهی طولانی در پیش است و اصولاً از طریق وضع قانون نمی‌توان به طور مستقیم به «اصلاح فرهنگی» دست یافت.

یکی از راهکارهای اصلاحی تغییر در وسائل و امکانات شهری به گونه‌ای است که معلولان به راحتی بتوانند همانند دیگران ازآنها بهره بگیرند. تبصره ۱ و ۲ قانون جامع حمایت از حقوق معلولان ضرورت مناسب سازی ساختمان‌ها و اماکن عمومی، ورزشی، تفریحی و ... را یادآوری می‌نماید.

در زمینه کار معلولان، باید نهادهای خاصی به عنوان مرجع رسیدگی به شکایات و

تظلمات معلولان به طور دقیق تعیین و قوانین مناسبی در این زمینه تصویب شود تا این افراد بتوانند از بهانه‌تراشی‌های بدون دلیل کارفرمایان و مدیران سازمان‌های خصوصی و عمومی در عدم استخدام و به کارگیری ایشان یا مشکلات بعد از شروع به کار در آن مراجع طرح شکایت نمایند. ذکر این امر دلیل بر فقدان چنین مراجعی نیست، بلکه با لحاظ این واقعیت انجام می‌گیرد که در اغلب موارد معلولان در شکایات خود علیه کارفرمایان در مراجع عمومی یا هیأتهای تشخیص یا حل اختلاف به حق واقعی خویش نمی‌رسند.

اختصاص شغل‌های متناسب با وضعیت این افراد به ایشان نیز از جمله راهکارهای مناسبی است که در قانون جامع حمایت از حقوق معلولان (به حق) مورد اشاره قرار گرفته است؛ هر چند آینده مشخص خواهد کرد که تا چه حد مقامات و مراجع مسؤول در اعطا و لحاظ این حقوق با ایشان همکاری می کنند. در جهت ترغیب و تشویق معلولان به استمرار کار و فعالیت باید نهادهای دولتی و عمومی کالاهای تولید شده توسط این افراد را خریداری نمایند. (کولهو، ۲۰۰٤: ۷۳۷).

قایل شدن فرصت های شغلی یکسان برای معلولان و افراد سالم امری است که علاوه بر اسناد بین‌المللی که سابقاً ذکر شد، در معاهده ۱۹۹۷ آمستردام، توصیه‌نامه شماره ۹۲ سال ۱۹۹۲ اتحادیه اروپا مورد تأکید قرار گرفته است. (اوریلی، ۲۰۰۳: ۲۰) در حقوق کشورمان نیز می‌توان به استناد اصل نوزدهم و بیستم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و ماده ۷ قانون جامع حمایت از حقوق معلولان این حق را برای ایشان استنباط نمود. لذا رعایت «اصل تساوی فرصت‌های شغلی» و «اصل عدم تبعیض» میان افراد معلول و سایر افراد ضرورت دارد.

٤) بحث و نتیجه‌گیری

تحولات مثبتی در جهت شناسایی حقوق شغلی و حرفه‌ای برای معلولان به وقوع پیوسته است. تلاش‌های انجام گرفته در داخل و خارج، از سوی نهادهایی چون مجمع عمومی سازمان ملل متحد و سازمان بین‌المللی کار را نباید در انعطاف تئوریهای خشک و نرمش

در باورها به نفع معلولان بی‌تأثیر دانست. و اساساً از جنبه داخلی قانون جامع حمایت از حقوق معلولان را باید نقطه عطفی در این روند به حساب آورد، با این وجود «فرهنگ‌سازی» در این خصوص که معلولان نیز مانند سایر افراد جامعه، به عنوان جزئی از اجتماع، حق و توانایی کار و فعالیت را دارند، نیازمند بسیج همه امکانات و همکاری تمام دستگاه‌ها و سازمان‌ها، از جمله رسانه‌های همگانی است.

برای رسیدن به تمام خواستهای بشری در مورد کار معلولان، نخستین و در عین حال بلندترین گام حمایتی را باید دولت بردارد؛ بدین معنی که چنانچه قانون جامع حمایت از حقوق معلولان نیز مقرر نموده، استخدام و به کارگیری ایشان در مشاغل متناسب از سوی نهادهای دولتی و عمومی الزامی گردد و مراکزی برای کارآموزی و بازتوانی ایشان مطابق با معیارها و ستانداردهای جهانی تأسیس گردد. از سوی دیگر مرجع شکایت و اعلام نارضایتی اشخاص معلول از رفتار نامناسب برخی از کارفرمایان، قبل و بعد از استخدام مشخص شود.

در جهت اجرای هر چه بهتر و عملی ساختن اهداف مورد نظر مقنن در قانون جامع حمایت از حقوق معلولان دستگاه‌های ذیربط باید آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های لازم را تهیه کرده و در اسرع وقت به ادارات تابعه ابلاغ نمایند. راهکار مهمی که قبل از هر چیز باید مورد توجه دولت و مجلس قرار گیرد، این است که مقاوله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌های تدوین شده از سوی سازمان بین‌المللی کار در مورد مسائل شغلی، حرفه‌ای، بازتوانی و توان‌بخشی معلولان از طریق تصویب در مجلس شورای اسلامی به عنوان بخشی از نظام حقوقی داخلی مورد پذیرش قرار گرفته و با تصویب مقررات متناسب دیگر زمینه اجرای کامل آن‌ها به نفع تمامی معلولان (اعم از اشخاص معلول ساکن در شهرهای بزرگ یا روستاهای کوچک و دورافتاده) فراهم شود. الحاق کشورمان به مقاوله نامه‌های حمایتی سازمان بین‌المللی کار (با توجه به اصول ۷۷ و ۱۲۵ قانون اساسی و ماده ۹ قانون مدنی) ضروری بوده و می‌تواند در پیشبرد و توسعه حقوق شغلی و حرفه‌ای برای معلولان مؤثر باشد.

منابع References

۱. السان، مصطفی (۱۳۸۲). **جایگاه حقوقی کودک عقب مانده ذهنی در ایران**، ماهنامه تعلیم و تربیت استثنایی، شماره ۲۵-۲٤ آذر و دیماه ۸۲.

۲. جعفر زاده پور، فروزنده و افتخاری، شیرین (۱۳۸۲). **وضعیت کار دختران قالی باف**، فصلنامه رفاه اجتماعی، سال دوم، شماره ۸، تابستان ۸۲.

۳. دوانی، غلامحسین (۱۳۸۱). **مجموعه قوانین و مقررات کار و تأمین اجتماعی، مشتمل بر آخرین اصلاحات و پرسش و پاسخهای قانون کار و تأمین اجتماعی**، چاپ دهم، انتشارات کیومرث، تهران.

٤. رنجبری، ابوالفضل (۱۳۸۱). **حقوق کار**، چاپ چهارم، انتشارات مجد، تهران.

۵. سازمان ملل متحد (بی‌تا). **اعلامیه جهانی حقوق بشر**، مرکز اطلاعات سازمان ملل متحد در تهران.

٦. عبادی، شیرین (۱۳۷۵). **کنوانسیون حقوق کودک**، چاپ چهارم، انتشارات کانون، تهران.

۷. عراقی، عزت‌الله (۱۳٦۷). **حقوق بین المللی کار**، چاپ اول، انتشارات دانشگاه تهران.

۸. عراقی، عزت‌الله (۱۳۸۱). **حقوق کار (۱)**، چاپ اول، انتشارات سمت، تهران.

۹. کمالی، محمد و ایران، فریبا (۱۳۸۲). **مروری بر حقوق کودکان دارای ناتوانی و معلولیت**، فصلنامه رفاه اجتماعی، سال دوم، شماره ۷، بهار ۸۲.

۱۰. هاشمی، سید محمد (۱۳۷۰). **نگرشی بر قانون جدید کار جمهوری اسلامی ایران**، ضمیمه شماره ۹ مجله تحقیقات حقوقی دانشکده حقوق دانشگاه شهید بهشتی، تهران.

۱۱. **قانون تأمین اجتماعی**، مصوب ۱۳۵٤/٤/۳ مجلس شورا و ۱۳۵۸/٤/۲۸ شورای انقلاب جمهوری اسلامی ایران، روزنامه رسمی شماره ۸۸۹٤ – ۱۳۵٤/٤/۲۵ و شماره ۱۰۰٤۳ –۱۳۵۸/۵/۲۵ با اصلاحات بعدی.

۱۲. **قانون جامع حمایت از حقوق معلولان**، مندرج در روزنامه رسمی، سال شصت، شماره ۱۷۲٦٤ مورخ ۱۳۸۳/۳/۲۰.

۱۳. **قانون کار جمهوری اسلامی ایران**، مصوب ۱۳٦۹/۸/۲۹ مجمع تشخیص مصلحت نظام.

۱٤. **مقاوله‌نامه شماره ۲۹ سازمان بین‌المللی کار ناظر بر کار اجباری یا ناخواسته** (لازم‌الإجرا از اول مه ۱۹۳۲). فصلنامه تأمین اجتماعی (۹)، سال ۳، شماره ۲، تابستان ۱۳۸۰.

۱۵. **مقاوله‌نامه شماره ۱۵۹ سازمان بین‌المللی کار ناظر بر نوتوانی [بازتوانی]حرفه‌ای و اشتغال اشخاص معلول** (لازم الإجرا از بیستم ژوئن ۱۹۸۳). فصلنامه تأمین اجتماعی، سال ۲، شماره ٤، زمستان ۱۳۷۹.

16. Coelho, Tony (2004). **Our Right to Work, Our Demand to be Heard: People with Disabilities, the 2004 Election and Beyond**, New York Law School, October 24 2003, New York Law School Review, 2003/04 – Vol 48, Number 4.
17. Lammy, Betten (1993). **International Labour Law, Selected Issues**, Kluwer, Netherland.
18. O'Reilly, Arthur (2003). **The Right to Decent Work of Persons With Disabilities**, IFP/Skills Working Paper NO. 14 Represented in Expert Group Metting and Seminar on an International Convention to Protect and Promote the Rights and Digenty of Persons with Disabilities. Bongkok, Thailand, 2-4 June 2003, Available at:
www.ilo.org/public/english/employment/skills/disability/download/rightwork.pdf.
19. Roth, Kenneth (2004). **Defending Economic, Social and Cultural Rights: Practical Issues Faced by an International Human Rights Organization**, Human Rights Quarterly 26 (2004). Vol. 26, Number 1, February 2004.
20. Twomey, David P. (2001). **Labor & Employment Law (Text and Cases)** , 11th edition , West Legal Studies in Business , USA.
21. **Convention on the Rights of the Child.** Adopted 20 November 1989, Entered in to Force 2 September 1990, G.A.Res.44/25, annex, 44 UNGAOR Supp. (No 49) at, U.N.A/44/49 (1980).
22. **Copenhagen Declaration and Programme of Action**, adopted by the World Summit for Social Development, 1995.
23. **Progress in China's Human Rights Cause in 2003**, (2004). By the Information Office of the State Council of the People's Republic of China, China Society for Human rights Studies (CSHRS). Human Rights, Vol. 3, No.3, May 2004.
24. **Universal Declaration of Human Rights** Adopted by the General Assembly on 10 Dec 1948, G.A.Res.217A (III), UN Doc. A/810, at 71. 1948.