

مطالعه تطبیقی اصل عدم تبعیض بر مبنای معلولیت در حوزه اشتغال

محمد علی فرجی^۱

چکیده

اشتغال، لازمه زندگی بشر است؛ زیرا دوام و بقای جامعه و زندگی هر فرد مستلزم کار و فعالیت است. اشتغال علاوه بر تأمین معاش؛ احترام، اعتماد به نفس و سلامت، تقویت روحیه نیز ایجاد می‌کند. مع‌الوصف، اشتغال در زندگی فرد معلول نقشی بیش از این‌ها ایفا می‌نماید؛ او را قادر می‌سازد که احساس سربلندی و قابلیت نماید و در استقلال و نقش اجتماعی وی نقشی اساسی دارد. در این تحقیق با مطالعه حق اشتغال در کنوانسیون حقوق معلولان و قوانین و مقررات داخلی ایران، سیاست‌های حمایتی ایران در پرتو قوانین موجود به‌ویژه قانون جامع حمایت از حقوق معلولان مورد تحلیل قرار گرفته و ضمن بررسی موانع اشتغال معلولان، راه‌کارهای مناسب جهت رفع تبعیض در این حوزه ارائه شده است.

واژگان کلیدی:

حقوق معلولان، اصل عدم تبعیض، اشتغال، تبعیض مثبت

۱- مدرس دانشگاه و مدیر مرکز ارتباطات راهبردی و امور بین‌الملل شهرداری کاشان.

پست الکترونیک: faraji_publaw@yahoo.com

تاریخ ارسال مقاله: ۱۳۹۲/۴/۲۱

تاریخ پذیرش نهایی: ۱۳۹۳/۳/۹

مقدمه

اشتغال به عنوان یک مسأله تأثیرگذار در زندگی انسان، امروزه از پشتوانه حمایتی خوبی در اسناد بین‌المللی و حقوق داخلی برخوردار شده و به عنوان یک حق، جایگاه خود را در میان سایر حقوق بنیادین بشری استحکام بخشیده است. مشخصاً در مورد اشخاص دارای معلولیت به دلیل شرایط فیزیولوژیکی خاص، اتخاذ سیاست‌های حمایتی مناسب به منظور دستیابی برابر به فرصت‌های شغلی و تحقق مشارکت کامل در جامعه، همواره مورد توجه بوده است. (زر نشان، ۱۳۸۷، ص ۲۳۷).

طبق برآورد سازمان ملل متحد، افراد دارای معلولیت در جهان بالغ بر ۶۵۰ میلیون نفر هستند که با توجه به شرایط اقتصادی-اجتماعی جوامع مختلف، اغلب آن‌ها در فقر و تنگدستی به سر می‌برند و از دست‌یابی و دسترسی به نیازهای اولیه زندگی، نظیر آموزش، بهداشت و اشتغال، محروم هستند. (فقیه؛ نظم‌ده؛ هم‌رنگ یوسفی، بی‌تا، ص ۹).

عوامل گوناگونی موجب دسترسی کم‌تر معلولین به اشتغال شده است؛ از آن جمله می‌توان به عدم مناسب‌سازی محیط کار، تبعیض در آموزش، تبعیض بر مبنای معلولیت و فقدان قوانین و برنامه‌ریزی مناسب اشاره کرد. در این میان، تبعیض بر مبنای معلولیت که خود ریشه در عوامل متعددی دارد نقش انکارپذیری در دور نگه‌داشتن معلولین از بازار کار داشته است. حال باید دید برای رفع تبعیضات موجود در حوزه اشتغال که معلولین از آن‌ها رنج می‌برند چه راه‌کارهایی وجود دارد؟ در این راستا اقداماتی در سطح بین‌المللی به منظور حمایت بیش‌تر از حق اشتغال افراد دارای معلولیت به عمل آمده است. تغییر نگرش جامعه به معلولیت، آموزش حرفه‌ای، طرح‌های سهمیه‌بندی انگیزه‌مدار،

اشتغال انتصابی یا حفاظت‌شده، تخصیص وام یا اعتبار برای کسب و کارهای کوچک، مزایای مالیاتی، تبعیت و پذیرش قراردادی یا سایر کمک‌های فنی یا مالی به شرکت‌هایی که کارگران معلول را استخدام می‌کنند. دولت‌ها هم‌چنین باید کارفرمایان را تشویق کنند برای سهولت کار معلولان تغییرات معقولی ایجاد کنند. محور مطالعه در این تحقیق، بررسی قانون جامع حمایت از معلولین و آیین‌نامه‌های اجرایی آن مصوب ۱۳۸۳/۲/۱۶ است. برای ارزیابی نقاط قوت و ضعف قوانین و مقررات داخلی، موضوع مربوطه در اسناد بین‌المللی به‌ویژه کنوانسیون راجع به حقوق اشخاص دارای معلولیت مورد مطالعه قرار گرفته است. در این تحقیق تلاش بر این بوده است تا به این پرسش پاسخ داده شود که آیا اصل عدم تبعیض بر مبنای معلولیت در حوزه اشتغال در تئوری و عمل وجود دارد یا خیر و در صورت وجود، تا چه میزان رعایت می‌شود؟

محمدعلی فرجی

تعریف مفاهیم

در این قسمت، جهت تنقیح و تبیین موضوع و اجتناب از خلط مباحث به تعریف چند مفهوم مهم و پربسامد پرداخته شده است.

۱. **فرد معلول:** شامل کسی است که دارای نواقص طولی‌المدت فیزیکی، ذهنی، فکری یا حسی است که در تعامل با موانع گوناگون امکان دارد مشارکت کامل و مؤثر آنان در شرایط برابر با دیگران در جامعه متوقف شود.^۱
۲. **تبعیض بر پایه معلولیت:** به معنای هرگونه تمایز، استثناء یا محدودیت بر پایه معلولیت است که هدف و تأثیر آن ناتوانی یا نفی شناسایی، بهره‌مندی یا اعمال کلیه حقوق بشر و آزادی‌های بنیادین بر مبنای برابر با دیگران در زمینه‌های مدنی، فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی، سیاسی یا هر زمینه دیگری است.

هم‌چنین در برگیرنده تمامی اشکال تبعیض از جمله عدم مناسب‌سازی نیز می‌شود.^۲

۳. مناسب‌سازی منطقی: به معنای تطابقات و تغییرات مقتضی و ضروری است که فشار بی مورد و نامتناسبی را تحمیل ننماید و جایی که در مورد خاصی نیاز می‌باشد، بهره‌مندی و اعمال کلیه حقوق بشر و آزادی‌های بنیادین توسط افراد دارای معلولیت در شرایط برابر با سایرین را تضمین نماید.^۳

۴. تبعیض مثبت:^۴ که گاه آن را «عمل مثبت»^۵ نیز نامیده‌اند، به گروهی از ساختارها، چارچوب‌ها و دستورالعمل‌های قانونی و اشکال اجرایی و عملی آن‌ها اطلاق می‌شود که می‌توانند به طور دائم یا در دوره‌هایی خاص به کار گرفته شوند تا یک گروه اجتماعی، سیاسی، دینی، جنسیتی و ... ویژه را از موقعیتی نامطلوب نسبت به کل جامعه مربوطه خارج کند و به صورتی شتاب‌یافته، امکانات رشد و شکوفایی بیش‌تری به آن گروه بدهند. (فکوهی، ۱۳۸۴، ص ۱۱۶).

تاریخچه و تعریف معلولیت و فرد معلول

از دیرباز در بسیاری از مناطق جهان نگرش عمومی نسبت به معلولین منفی بوده است. جوامع کهن به افراد معلول خود به دیده حقارت می‌نگریستند؛ معلول فرزند شیطان، دارای روح خبیثه و ثمره گناه یا موجودی حقیر و شایسته ترحم و محتاج مراقبت‌های دائمی بوده است. (مشکور، ۱۳۶۹، ص ۷۹). بنابراین جای تعجب نیست که در دوران باستان، یونانی‌ها و هندی‌ها، کودکان معلول را در رودخانه می‌افکندند و «ارسطو» در اثر مشهور خود «سیاست»، «حق حیات» افراد معلولان را به رسمیت نمی‌شناسد و معلم وی «افلاطون»، بر «اصلاح نژاد» تأکید می‌ورزد و معلولین را از «اتوپیا»ی خود می‌راند. در قرون وسطی هم برخی از معلولین -

به ویژه عقب‌ماندگان ذهنی - ساحره شمرده، و گاه به جرم! داشتن روح پلید و پلشت شیطانی به آتش کشیده می‌شدند. در عصر روشن‌گری رنساس هم این «عیسای بازمصلوب» در معبد طلایی «داروینیزم اجتماعی» و «نهیلیسم» قدرت شیفته ذبح شد. «رایش سوم» نیز که سودای نژاد برتر در سر می‌پروراند، از دشمنی و قتل معلولان کم نگذاشت. معلولان در بهترین موقعیت، شهروندان درجه پست اجتماعی بودند. عواطف و احساسات «گوژپشت نتردام» «ویکتور هوگو» نیز در جامعه خود برتر فرانسه آن روز به هیچ انگاشته شد.

«شرق مهربان» هم با معلولان نامهربان بود و «ضعیف» اش می‌خواند و در گوشش می‌خواند: «در نظام طبیعت ضعیف پایمال است». چنین است که معلولان در گستره تاریخ، جز «انبیا» و «صالحان» مأوا و پناهگاهی نداشتند. حیات بشری با حذف افراد معلول آغاز شد، تا به دوران «بقا» رسید. در این دوران، حقوق انسانی و مدنی معلولین انکار شد و به ایشان به عنوان انسان‌های ناتوان و محتاج نگهداری در منازل، قرنطینه‌ها، و بعدها آسایشگاه‌ها نگریسته شد. اطرافیان تنها به تأمین ساده‌ترین حوائج فیزیولوژیکی معلولان بسنده کرده و از توانایی‌های بالقوه آنان غفلت کرده‌اند. به زعم مردم این جوامع، معلولان، شبه انسان‌هایی مستحق ترحم و دلسوزی بودند و در بهترین حالت، جوازی بودند برای کسب ثواب اخروی و خرید بهشت!

افزایش کمی معلولین جهان در عصر حاضر به دلیل پیشرفت‌های دانش پزشکی و بهبود کیفیت زندگی عامه و افزایش سن «امید به زندگی» خصوصاً در جوامع توسعه‌یافته و هم‌چنین وقوع جنگ جهانی دوم باعث شد تا معلولین خواسته و ناخواسته بیش‌تر از گذشته در معرض دید عمومی قرار گیرند. جامعه جهانی آرام آرام آماده می‌شد، تا «چشم‌هایش را بشوید» و به معلولین از منظری

دیگر بنگرد. تأسیس رشته توانبخشی و تلاش‌ها و حتی مبارزات افراد معلول موفق و نهادهای مدنی دوستدار و حامی معلولان و به ویژه تسری معلولیت به افراد سالم بر اثر سوانح، حوادث، بیماری‌های گوناگون، آلودگی محیط زیست و ... افکار عمومی را با این «واقعیت» مواجه کرد که معلولیت دائمی و موقتی_ نظیر ناتوانی‌های جسمانی کهن سالان_ در کمین هر انسانی است.

توسعه و گسترش خارق‌العاده رسانه‌های جمعی_ به ویژه رسانه‌های دیداری و شنیداری و در دهه‌های اخیر همین‌طور ظهور «معجزه اینترنت» و امکانات و قابلیت‌های جانبی آن جهانیان را وادار کرد تا خیز و رستاخیز باشکوه معلولان را به چشم ببینند و باور کنند. با این حال هنوز هم بسیاری از معلولان به ویژه در کشورهای در گذر از رشد و توسعه از حداقل استانداردهای زندگی محروم هستند و در چنبره «دشوار زندگی» به سر می‌برند.

افراد معلول ایرانی نیز که تعدادشان بین ۲ تا ۳ میلیون نفر (منهای افراد دارای معلولیت‌های پنهان و خفیف، مبتلایان به بیماری‌های صعب‌العلاج پیش‌رونده و ...) برآورد می‌شود، تا رسیدن به جایگاه مطلوب فردی و جمعی راهی پرفراز و نشیب و طولانی در پیش دارند. رویدادهای فرخنده‌ای چون افزایش حضور اجتماعی معلولین ایرانی- به ویژه معلولان دارای تحصیلات عالی- گسترش تشکلهای و سازمان‌های غیردولتی معلولین، افزایش پوشش خبری در ارتباط با این گروه، تصویب قانون جامع حقوق معلولین و بالاخره پذیرش کنوانسیون حقوق معلولین از سوی دولت و مجلس شورای اسلامی نشان می‌دهد که با وجود همه تنگناها و دشواری‌های عدیده پیش روی افراد معلول، می‌توان به آینده امیدوار بود. (عبداللهی، ۱۳۸۶).

تاریخچه حقوق معلولین

به طور کلی سه دیدگاه متفاوت در عرصه حمایت از حقوق افراد معلول وجود داشته است که هر یک به تناسب در برخی از اسناد بین‌المللی مربوط به حقوق معلولان انعکاس یافته‌اند. نخستین دیدگاه به دیدگاه «رفاه اجتماعی» شهرت دارد که بر اساس آن، دولت باید برای معلولان امتیازات ویژه‌ای در نظر گیرد تا آنان از وضعیت رفاهی، اقتصادی و اجتماعی مطلوبی برخوردار شوند و در تأمین نیازهای خود با مشکلات کم‌تری مواجه باشند.

به دنبال عدم توفیق این رویکرد در ارتقاء وضعیت حقوق افراد معلول، رویکرد جدیدی در این عرصه ظهور کرد که بر اصل «برابری فرصت‌ها» استوار بود. به موجب این نگرش، دولت‌ها باید تمامی اقدامات تقنینی، اجرایی و قضایی لازم را به منظور برخورداری افراد معلول از فرصت‌های برابر با سایر افراد جامعه انجام دهند و برای نیل به این مقصود، در صورت نیاز سیاست‌های ترجیحی اتخاذ یا منابع بیشتری به این افراد اختصاص دهند. مجموعه قواعد استاندارد مربوط به برابری فرصت‌ها که در سال ۱۹۹۳ به تصویب مجمع عمومی رسید، عمیقاً تحت تأثیر این رویکرد بوده و حاوی نکات بسیار ارزشمندی در زمینه رفع تبعیض بر مبنای معلولیت است.

تحولات بعدی موجب شد که رویکرد برابری فرصت‌ها به صورت نگرش حقوق بشری تکامل یابد و حقوق اشخاص دارای معلولیت نیز به عنوان بخشی از نظام کلی بشر و در کنار گروه‌های خاصی هم‌چون زنان، کودکان و اقلیت‌ها مورد توجه قرار گیرد. حاصل نگاه حقوق بشری به حقوق معلولان در قالب کنوانسیون بین‌المللی مربوط به حقوق اشخاص دارای معلولیت متجلی شد که به عنوان

نخستین سند الزام‌آور در این زمینه از سوم مه ۲۰۰۸ لازم‌الاجرا شده است. (یوسفیان، ۱۳۸۷، صص ۲۱۱-۲۱۲).

با نگاهی بر مفاد قانون جامع حمایت از حقوق معلولان ایران مشخص می‌شود که این قانون به میزان زیادی تحت تأثیر دیدگاه رفاه اجتماعی تنظیم شده است و در اکثر قریب به اتفاق مواد آن، صرفاً پاره‌ای از امتیازات برای معلولان در نظر گرفته شده است بی آن‌که به برابری آن‌ها با سایر افراد جامعه و منع تبعیض بر اساس معلولیت اشاره شود. این در حالی است که با پیوستن ایران به کنوانسیون حقوق افراد دارای معلولیت، ایجاد تحولات کلی در این قانون و به ویژه مقررۀ عدم تبعیض در آن اجتناب‌ناپذیر خواهد بود. (یوسفیان، ۱۳۸۷، صص ۲۱۲).

تعریف فرد معلول و معلولیت

الف: تعریف لغوی

معلول، اسم مفعول واژهٔ علت است. به فردی که به علتی دچار نارسایی جسمی یا ذهنی شده است، معلول می‌گویند. در زبان انگلیسی از واژهٔ «هندیکپ»^۶ استفاده می‌شود. اصطلاح هندیکپ نسبتاً جدید است و ریشه در زبان انگلیسی دارد. در اصل از عبارت «هند - این-کپ»^۷ به معنای «دست در کلاه» ریشه گرفته است. این اصطلاح در قرن هفدهم به نوعی بازی اطلاق می‌شد که شرکت‌کنندگان در آن با یکدیگر به رقابت می‌پرداختند. جایزهٔ فرد برنده توسط داوری تعیین و در کلاهی گذارده می‌شد. بعدها این اصطلاح در اسب‌سواری به کار برده شد و در ادامه به طور کلی‌تر در ورزش استفاده می‌شد. در این معنا، هندیکپ رقابتی است که در آن به تمامی شرکت‌کنندگان بختی برابر برای برنده شدن از طریق گذاشتن باری سنگین بر دوش قوی‌ترین‌ها یا طی

مسیری طولانی‌تر توسط آنان اعطا می‌شود. در واقع این افراد قوی‌تر بودند که تغییری را می‌پذیرفتند تا آن‌که رقابت دارای معنای واقعی و جاذبه شود.^۸ اندک اندک هندی‌کپ به عنوان افرادی که از موهبتی محرومند جا افتاد. به عبارت دیگر، به کسی اطلاق می‌شود که دچار نقص یا کاستی باشد. پس در مفهوم کنونی بدان معنا نیست که فرد معلول بهترین است و به خاطر این‌که به سطح سایرین برسد باید از توانایی‌اش کاسته شود. بر عکس، فردی است که توانایی‌اش از سطح دیگران پایین‌تر است.

معلولیت اصطلاحی است که از آن موقعیت‌های متعددی که علل آن‌ها متفاوت است اما دارای اثر واحدی هستند به ذهن‌خطور می‌کند. در زبان متداول امروزی به عنوان نقصان، عدم سلامت، عدم توانایی، نابینایی، فلج بودن، ضعف، جنون، قطع عضو، اختلال کلامی، لالی، ناشنوایی و نیمه‌شنوایی به کار می‌رود. (مرادزاده، ۱۳۸۷، صص ۲۵-۲۶).

ب: تعریف حقوقی

برای دستیابی به تعریف حقوقی از معلولیت و فرد معلول، موضوع از یک‌سو در کنوانسیون راجع به اشخاص دارای معلولیت که به عنوان آخرین متن در این‌باره اعتبار بین‌المللی دارد مورد بررسی قرار گرفته و از سوی دیگر در قوانین و مقررات ایران مطالعه شده است.

۱. کنوانسیون حقوق افراد دارای معلولیت

کنوانسیون صراحتاً به تعریف معلولیت نمی‌پردازد. در حقیقت، در مقدمه میثاق مقرر می‌دارد که «معلولیت» یک مفهوم تکاملی است. با این وجود در ماده

یک بیان می‌کند افراد دارای معلولیت شامل کسانی می‌شوند که دارای نواقص طولی‌المدت فیزیکی، ذهنی، فکری یا حسی می‌باشند که در تعامل با موانع گوناگون امکان دارد مشارکت کامل و مؤثر آنان در شرایط برابر با دیگران در جامعه متوقف شود.

این اجمال تعریف، جهت تحصیل اجماع بین‌المللی بوده است، زیرا دست‌یابی و توافق بر یک تعریف بین‌المللی از این مفهوم - همانند دیگر مفاهیم اجتماعی که اساساً متنازع‌فیه هستند- نیازمند جزئی‌نگری جامع و البته ماهوی و به غایت دشوار است. (قاری سید فاطمی، ۱۳۸۷، ص ۱۸۷). با دقت در تعریف فوق مشاهده می‌شود که تدوین‌کنندگان کنوانسیون در نظر داشته‌اند که محدودیت ناشی از معلولیت فرد در اثر آسیب خود او بوده و همچنین موانع موجود در اجتماع در بروز یا تشدید این محدودیت‌ها تأثیرگذار است.

مضافاً بر این‌که در اثر همه موانع است که فرد معلول از مشارکت کامل در جامعه همانند سایر انسان‌ها باز می‌ماند. نکته قابل توجه آن است که تعریف فرد دارای معلولیت در ماده‌ای بیان شده که هدف تدوین کنوانسیون که برابری افراد معلول با سایرین و حفظ کرامت معلولین بوده هم آمده است.

از سوی دیگر باید گفت از آن‌جا که معلولیت یک مفهوم تکاملی است، حاکی از این حقیقت است که جامعه و عقاید آن یک پدیده ایستا نمی‌باشند، در نتیجه، کنوانسیون، یک نگرش انعطاف‌پذیر در مورد معلولیت ارائه نمی‌دهد، بلکه نگرشی پویا ارائه می‌نماید که از نظر زمان و در محیط‌های مختلف اقتصادی و اجتماعی مختلف قابل تطبیق می‌باشد. (فقیه؛ نظم‌ده؛ همرنگ یوسفی، بی تا، ص ۴۱).

۲. قانون جامع حمایت از معلولان مصوب ۱۳۸۳/۲/۱۶

طبق تبصره ماده یک، منظور از معلول در این قانون به افرادی اطلاق می‌شود 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 شود، به طوری که موجب کاهش استقلال فرد در زمینه‌های اجتماعی و اقتصادی شود.

در این تعریف به تأثیر معلولیت در کاهش نقش و فعالیت اجتماعی فرد اشاره شده است اما به تأثیر موانع موجود در جامعه هیچ توجهی نشده است. بهتر آن بود که در تعریف ارائه شده این نکته نیز لحاظ می‌شد تا به معلولیت به عنوان یک دشواری فردی که منطبق با مدل‌های پزشکی و آسیب‌شناسی اجتماعی است، نگریسته نشود. (مرادزاده، ۱۳۸۷، ص ۲۵).

نکته دیگر، تعیین مرجع مشخص در تعریف قانون و نه ارجاع آن به آیین‌نامه‌های بعدی، گرچه می‌تواند نشانه‌ای بر عنایت خاص قانون‌گذار نسبت به تعیین تکلیف هرچه سریع‌تر معلولان باشد، لکن با توجه به امکان تحولات سازمانی که در کشور ما امری معمول است، می‌تواند خود منشاء مشکلات بعدی باشد. نکته دیگر، محوریت مفهوم «استقلال فرد» در تبیین مفهوم معلول است. (قاری سید فاطمی، ۱۳۸۷، صص ۱۸۹-۱۹۰).

تبعیض و اقسام آن

۱. تعریف

از این واژه سه مفهوم قابل برداشت است. مطابق مفهوم اول که با معنای اصطلاحی^۹ آن نیز بسیار نزدیک است، تبعیض عبارت است از جدایی و تفکیک.

به بیانی بهتر، تبعیض ناشی از عناصر متفاوتی است که منجر به رفتاری متمایز می‌شود. معنای دوم دارای بار منفی است. بدین نحو که تبعیض شامل مجزا ساختن گروهی از گروه دیگر است با به‌کارگیری رفتاری ناشایست نسبت به گروه تفکیک‌شده. تبعیض در همین معناست که مورد تقبیح قرار گرفته است و گاه از سوی قانون‌گذاران فعل تبعیض‌آمیز، جرم انگاشته می‌شود. اما تبعیض همیشه جنبه منفی ندارد و در معنای سومش مثبت است. در این معنا، تبعیض، اعطای امتیازاتی است به گروهی که در این یا آن حوزه ضعیف واقع شده است. سیاستی که در حمایت از معلولین در پیش گرفته می‌شود، باید بر این محور قرار گیرد که از یک سو تبعیضات منفی از بین رود و از سوی دیگر تبعیضات مثبت به نفع افراد معلول لحاظ شود؛ به نحوی که افراد سالم نتوانند امتیازات مزبور را به دست آورند. برای نمونه می‌توان به ماده ۷ قانون جامع حمایت از معلولین ایران اشاره کرد.

به موجب این ماده: «دولت موظف است جهت ایجاد فرصت‌های شغلی برای افراد معلول تسهیلات ذیل را فراهم نماید:

الف) 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 بند ۴ ماده ۵ کنوانسیون حقوق افراد دارای معلولیت نیز به این موضوع اشاره شده است. طبق این بند تدابیر ویژه‌ای که برای تسریع یا دستیابی به برابری عملی افراد دارای معلولیت ضروری است، تبعیض تلقی نمی‌شود. (مرادزاده، ۱۳۸۷، صص ۲۵-۲۶).

۲. اشکال تبعیض

اعمال تبعیض علیه اشخاص معلول به دو شکل قابل تصور است:

الف. تبعیض مستقیم و تبعیض غیر مستقیم

تبعیض مستقیم عبارت است از بی توجهی به اشخاص معلول و تحقیر آنان از طریق ارتکاب یک فعل ایجابی مانند آن که با تصویب قوانین و مقرراتی مانع دسترسی اشخاص معلول یا هر گروه دیگری به مشاغل، امتیازات یا امکانات و تسهیلات خاصی شویم. تبعیض غیرمستقیم می تواند دارای همان آثار نامناسب مورد اخیر باشد اما آن را باید به سرنوشت آن ها به صورت یک ترک فعل تعریف نمود. به طور مثال، در کشور ما افراد معلول در صندلی چرخ دار، عملاً از اشتغال در حرفه وکالت و شرکت در محاکم به علت عدم مناسب سازی محیط محروم هستند.

محمدعلی فرجی

ب. تبعیض بر پایه معلولیت^{۱۰}

۱. تعریف

تبعیض بر پایه معلولیت به معنای هرگونه تمایز،^{۱۱} استثناء^{۱۲} یا محدودیت^{۱۳} بر پایه معلولیت است که هدف و تأثیر آن ناتوانی یا نفی شناسایی، بهره مندی یا اعمال کلیه حقوق بشر و آزادی های بنیادین بر مبنای برابر با دیگران در زمینه های مدنی، فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی، سیاسی یا هر زمینه دیگری است؛ هم چنین در برگیرنده تمامی اشکال تبعیض از جمله عدم مناسب سازی^{۱۴} نیز می شود.^{۱۵}

۲. بررسی تبعیض بر مبنای معلولیت در رویه قضایی

قضاوت دیوان دادگستری اروپایی در مورد پرونده شماره ۳۰۳/۰۶ (۱۲) جولای ۲۰۰۸)^{۱۶}

خانم کلمن^{۱۷} در یک شرکت مشاوران حقوقی در لندن به عنوان منشی از ژوئن سال ۲۰۰۱ کار می‌کرد. در سال ۲۰۰۲ او فرزندی معلول به دنیا آورد که سلامتی‌اش نیاز به مراقبت خاص داشت که این مهم توسط مادرش انجام می‌شد. در ۴ مارس ۲۰۰۵، خانم کلمن اخراج داوطلبانه‌ای را پذیرفت که به قرارداد بین او و کارفرمای قبلی‌اش خاتمه داد. در ۳۰ آگوست ۲۰۰۵ او در دادگاه استخدام جنوبی لندن اقامه دعوا کرد. با این اظهار که او مشمول اخراج غیرمنصفانه‌ای شده و با او رفتاری نامطلوب‌تر از دیگر کارمندان صورت پذیرفته است؛ زیرا او عهده‌دار مراقبت از فرزند معلول خود بوده است. بنابراین ادعا کرد که آن رفتار باعث شد تا او کار برای کارفرمای قبلی‌اش را متوقف کند. در حمایت از ادعایش او حقایق گوناگونی را مطرح کرد که از نظر وی به مثابه تبعیض یا آزار هستند؛ زیرا در شرایط مشابه با والدینی که دارای فرزند معلولی نبودند، به طور متفاوتی رفتار نمی‌شد. او اظهار داشت که خودداری کارفرمای او برای اجازه بازگشت به شغل قبلی به معنای محروم ساختن وی از داشتن ساعات کاری منعطف (متناسب) بوده است.

دادگاه استخدامی موضوع را به دیوان دادگستری اروپایی ارجاع داد با این سؤال که آیا طبق دستورالعمل (ممنوعیت تبعیض در اشتغال بر اساس معلولیت مورخ ۲۷ نوامبر ۲۰۰۰ مصوب شورای اروپا)، رفتار برابر در استخدام باید تنها در مورد کارمندی که خودش معلول است، تفسیر شود یا دستورالعمل نسبت به

کارمندی که به دلیل معلولیت فرزندش (نه خود او)، عهده‌دار مراقبت از اوست، نیز اعمال می‌شود.

دیوان نتیجه می‌گیرد که دستورالعمل باید این گونه تفسیر شود که ممنوعیت تبعیض تنها به افرادی که معلول‌اند محدود نمی‌شود؛ بنابراین، هرگاه کارفرمایی با کارمندی که خودش معلول نیست رفتار نامطلوبی نسبت به دیگر کارمندان دارد و ثابت شود که رفتار نامطلوب آن کارفرما مبتنی بر معلولیت فرزند (کارمندش) می‌باشد که کارمند مراقبت از او (فرزندش) را بر عهده داشته، چنین رفتاری برخلاف ممنوعیت تبعیض مستقیم مقرر توسط این دستورالعمل است.

معلولیت و تبعیض شغلی

تبعیض نسبت به معلولین دارای جنبه‌های مختلفی است که در بحث حاضر بیش‌تر روی جنبه اشتغال تأکید می‌شود. در زمینه اشتغال، عدم مشارکت معلولین و اعمال تبعیض نسبت به آن‌ها، ایشان را از دستیابی به مشاغل که واجد شرایط انجام آن هستند باز می‌دارد و در نهایت جلوی نیل آن‌ها به استقلال و شأن و مقامی که شایسته آن می‌باشند را می‌گیرد. هم‌چنین «به موازات حق معلولین برای حمایت از آنان در مقابل تبعیض، وظیفه تازه‌ای نیز بر دوش کارفرمایان چه در بخش دولتی و چه در بخش خصوصی گذاشته شده و آن عبارت است از اتخاذ روش‌های عملی یا طرح‌های عملی به منظور به کار گماشتن، استخدام و ترفیع افراد معلول در مؤسساتی است که زیر نظر آن‌ها اداره می‌شوند».

(توفیق، بی تا، ص ۲۱).

در واقع کارفرمایان نباید از به کار گماردن و ترفیع دادن به معلولین صرفاً به دلیل نقص عضویشان امتناع ورزند. در این راستا لازم است تا موضوع در اسناد

بین‌المللی به ویژه کنوانسیون حقوق افراد دارای معلولیت و حقوق ایران مورد بررسی قرار گیرد.

۱. کنوانسیون حقوق افراد دارای معلولیت

در مورد اشتغال، کنوانسیون تصریح دارد که دولت‌های عضو حق اشخاص دارای معلولیت را برای کار، به گونه‌ای مساوی با سایر افراد به رسمیت می‌شناسند و این حق شامل برخوردی از فرصت تأمین زندگی با کار آزادانه در بازار، کار انتخاب‌شده و محیط کاری که باز، یک‌پارچه و قابل دسترس برای اشخاص دارای معلولیت باشد، می‌باشد.^{۱۸}

در ادامه، کنوانسیون هرگونه تبعیض بر اساس معلولیت را در تمام موارد مربوط به انواع اشتغال شامل شرایط کارگزینی، استخدام، اشتغال، تداوم شغل، ارتقاء شغلی و شرایط ایمنی و بهداشتی کار ممنوع می‌کند^{۱۹} و تأکید دارد که دولت باید از حقوق اشخاص دارای معلولیت به طور مساوی با سایر افراد در شرایط عادلانه و مطلوب کاری شامل فرصت‌های مساوی، مزد مساوی برای کار مساوی و شرایط کاری امن و بهداشتی از جمله پیش‌گیری از سانحه و رسیدگی به شکایات حمایت کند.^{۲۰} همچنین دولت‌ها متعهدند اطمینان حاصل نمایند که اشخاص دارای معلولیت حقوق کاری و صنفی خود را مساوی با دیگران وصول می‌کنند،^{۲۱} آن‌ها را قادر سازند که دسترسی مؤثر به برنامه‌های راهنمایی و فنی عمومی و سرویس‌های کاریابی و آموزشی حرفه‌ای داشته باشند،^{۲۲} فرصت‌های استخدام و ارتقاء شغلی را برای اشخاص دارای معلولیت، در بازار کار افزایش دهند و به یافتن شغل، حفظ و نگهداری از آن و بازگشت به کار آنان کمک نمایند.^{۲۳} فرصت‌های خود اشتغالی، تأسیس شرکت‌ها، توسعه تعاونی و ایجاد مشاغل آزاد را

توسعه بخشند،^{۲۴} اشخاص دارای معلولیت در بخش‌های دولتی و عمومی استخدام شوند^{۲۵} و استخدام این افراد را در بخش خصوصی از طریق سیاست‌گذاری‌ها و اقدامات مناسب توسعه دهند،^{۲۶} اطمینان حاصل نمایند که انطباق موجه و منطقی برای شخص دارای معلولیت در محیط کار به عمل آمده است.^{۲۷} فراگیری تجربه کاری در بازار آزاد را توسط افراد مذکور توسعه دهند^{۲۸} و برنامه‌های توان‌بخشی حرفه‌ای، حفاظت کار و بازگشت به کار را برای آنان ارتقاء دهند^{۲۹} و نهایتاً باید اطمینان حاصل نمایند که اشخاص دارای معلولیت در بردگی و بیگاری نگه داشته نشده‌اند و از کار اجباری و الزامی محافظت می‌شوند.^{۳۰}

بدین ترتیب تحقق اهداف مذکور و توجه جدی دولت‌ها به تعهداتشان کمک می‌کند که اشخاص دارای معلولیت قادر به دستیابی و حفظ حداکثر استقلال، توانایی فیزیکی، ذهنی، اجتماعی و شغلی و مشارکت کامل در تمام جنبه‌های زندگی شوند. همان‌طور که پیش از این نیز گفته شد، هدف از طراحی و تدوین برخی اقدامات حمایتی از اشخاص دارای معلولیت، فراهم آوردن امکان یکسان‌سازی دستیابی به تمام امکانات و موقعیت‌های اجتماعی برای آنان است، امری که در واقع هدف اصلی تمام اسناد بین‌المللی حقوق بشر تلقی می‌شود.

۲. قانون جامع حمایت از حقوق معلولان

این قانون که در پرتو سیاست‌های حمایتی قانون اساسی و قانون برنامه توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور در تاریخ ۱۳۸۳/۲/۱۶ از سوی مجلس شورای اسلامی به تصویب رسید، در حال حاضر می‌تواند به عنوان مهم‌ترین نظام حمایتی از حقوق اشخاص دارای معلولیت مورد استناد قرار گیرد. این قانون از دو منظر دارای اهمیت اساسی است:

الف) قانون مذکور تقریباً تمام ارگان‌ها و سازمان‌های دولتی، نیمه دولتی، نهادهای عمومی و انقلابی و حتی بعضاً خصوصی و غیرانتفاعی (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. (السان، ۱۳۸۳، ص ۶۱).

ب) قانون فوق 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 است نیاز به بسترسازی و صرف منابع مالی فراوان دارد. (السان، ۱۳۸۳، ص ۶۱).

در همین راستا دولت مکلف است جهت ایجاد فرصت‌های شغلی برای معلولان تسهیلات ذیل را فراهم نماید:

«الف) اختصاص حداقل ۳ درصد از مجوزهای استخدامی (رسمی، پیمانی، کارگری، دستگاه‌های دولتی و عمومی اعم از وزارت‌خانه‌ها، سازمان‌ها، شرکت‌ها و نهادهای عمومی و انقلابی و دیگر دستگاه‌هایی که از بودجه عمومی کشور استفاده می‌نمایند به افراد معلول واجد شرایط». این بند در واقع تأکیدی است مجدد بر ترتیبات حمایتی سابق که به علت فقدان ضمانت اجرا، از سوی دستگاه‌های مربوطه با اهمال مواجه می‌شد. این نقص در قانون اخیر نیز همچنان وجود دارد و متأسفانه از زمان تصویب تاکنون تحولی را نسبت به زمان پیش از اجرایی شدن آن در خصوص استخدام و جذب اشخاص دارای معلولیت شاهد نبوده‌ایم.

«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 خود اشتغالی به افراد معلول به میزانی که در قوانین بودجه سالانه مشخص می‌شود.

ه) پرداخت تسهیلات اعتباری جهت احداث واحدهای تولیدی و خدماتی اشتغال‌زا به شرکت‌ها و مؤسساتی که بیش از شصت درصد (۶۰٪) سهام و سرمایه آن‌ها متعلق به افراد معلول است.

و) اختصاص حداقل شصت درصد (۶۰٪) از پست‌های سازمانی تلفنچی (اپراتور تلفن) دستگاه‌ها، شرکت‌های دولتی و نهادهای عمومی به افراد نابینا و کم‌بینا و معلولان جسمی حرکتی.

ز) اختصاص حداقل شصت درصد (۶۰٪) از پست‌های سازمانی متصدی دفتری و ماشین‌نویسی دستگاه‌ها، شرکت‌ها و نهادهای عمومی به معلولان جسمی حرکتی».

هم‌چنین کلیه وزارت‌خانه‌ها، سازمان‌ها، مؤسسات و شرکت‌های دولتی و نهادهای عمومی و انقلابی مجازند تا سقف مجوزهای استخدامی سالانه خود، افراد نابینا و ناشنوا و معلولان ضایعات نخاعی واجد شرایط را رأساً به صورت موردی و بدون برگزاری آزمون استخدامی به کار گیرند. سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور (معاونت برنامه‌ریزی و امور راهبردی ریاست جمهوری) نیز موظف است سه درصد (۳٪) از مجوزهای استخدامی سالانه وزارت‌خانه‌ها، سازمان‌ها، مؤسسات دولتی، شرکت‌ها و نهادهای عمومی و انقلابی را کسر و در اختیار سازمان بهزیستی کشور قرار دهد تا نسبت به برگزاری آزمون استخدامی اختصاصی برای معلولان واجد شرایط با همکاری سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور اقدام و معلولان واجد شرایط با همکاری سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور اقدام و

معلولان واجد شرایط پذیرفته شده را حسب مورد به دستگاه مربوطه معرفی نماید.

ایجاد صندوق فرصت‌های شغلی معلولان و مددجویان بهزیستی از سوی سازمان بهزیستی و نیز ارائه آموزش‌های لازم فنی و حرفه‌ای متناسب با بازار کار برای معلولان به صورت رایگان و تلفیقی از سوی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور، از دیگر سازوکارهای حمایتی نظام اشتغالی معلولان در قانون جامع حمایت از حقوق معلولان محسوب می‌شود.

از نکات قابل تأمل در این قانون، آوردن اندیشه تبعیض مثبت است. براساس این اندیشه، اقدامات ویژه حمایتی برای افراد معلول جهت وصول به برابری و جبران وضعیت‌های پیشین صورت می‌گیرد. ماده ۷ قانون جامع بر مبنای این تفکر شکل گرفته است. به موجب این ماده دولت موظف است جهت ایجاد فرصت‌های شغلی برای افراد، 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 را به افراد معلول واجد شرایط اختصاص دهد.

بدین ترتیب مشارکت کامل در جامعه و یکسان‌سازی امکان دستیابی به فرصت‌های شغلی برای اشخاص دارای معلولیت از جمله مهم‌ترین سیاست‌های حمایتی است که هم در چهارچوب قانون اساسی و قانون برنامه توسعه به عنوان قوانین بنیادی، و هم در قالب برخی از قوانین خاص، در ایران مورد توجه قرار گرفته است. این نظام حمایتی علی‌رغم تلاش‌های بسیار جهت ارائه زمینه‌های قانونی مناسب به منظور سامان‌دهی وضعیت اشتغال اشخاص دارای معلولیت در

راستای تحقق اهداف عدالت اجتماعی و برابری فرصت‌ها، هنوز از سازوکار اجرایی مؤثری متمتع نمی‌باشد و در عمل نتوانسته است وضعیت مطلوبی را در این خصوص در جامعه ترسیم نماید. به نظر می‌رسد - لاقلاً در خصوص اشتغال - سازمان‌های اصلی مرتبط از جمله سازمان بهزیستی باید نقش فعال‌تری را جهت وادار نمودن دستگاه‌های دولتی و عمومی برای اجرای قوانین مربوطه به ویژه قانون جامع حمایت از حقوق معلولان حداقل از طریق نظارت بر عملکرد آنان در جذب نیرو و استخدام، ایفاء نمایند. (زر نشان، ۱۳۸۷، صص ۲۴۴-۲۴۹).

ایران و کنوانسیون حقوق افراد دارای معلولیت

الف. انطباق یا مغایرت کنوانسیون حقوق افراد دارای معلولیت با

قانون اساسی؟

ایران با تصویب قانون تصویب کنوانسیون حقوق افراد دارای معلولیت مورخ ۱۳۸۷/۹/۱۳ توسط مجلس شورای اسلامی و تأیید شورای نگهبان به صورت مشروط (حق شرط) به کنوانسیون مذکور پیوست.^{۳۱}

ب. انطباق یا مغایرت قانون اساسی با کنوانسیون در رابطه با حق

اشتغال؟

به رسمیت شناختن حق افراد معلول برای کار کردن 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 بیست و هشتم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران در این رابطه مقرر داشته است: «هرکس حق دارد شغلی را که بدان مایل است و مخالف اسلام و مصالح عمومی و حقوق دیگران نیست، برگزیند. 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».

در بند (۲) اصل چهارم و سوم قانون اساسی تأمین شریط و امکانات کار برای همه، در بند (۴) آن رعایت آزادی انتخاب شغل و عدم اجبار افراد به کاری معین و جلوگیری از بهره‌کشی از کار دیگری از جمله دستورات قانون اساسی در رابطه با کار و اشتغال است که با توجه به لفظ همه، شامل معلولین هم می‌شود.

۳. کنوانسیون حق افراد دارای معلولیت و قانون جامع حمایت از حقوق معلولان

گرچه قوانین ما در مورد معلولین منحصر به قانون جامع حمایت از حقوق معلولان نمی‌شود و در قوانین برنامه پنج ساله توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی و قوانین دیگر هم به حقوق معلولین توجه شده است، ولی قانون مذکور نقطه عطفی در تاریخ قانون‌گذاری برای معلولین است که ذیلاً مقایسه مختصری از آن نسبت به کنوانسیون پرداخته شده است:

- قانون جامع حمایت از حقوق معلولان مصوب ۱۳۸۳/۲/۱۶ مجلس شورای اسلامی تنها ۱۶ ماده دارد در حالی که کنوانسیون حقوق افراد دارای معلولیت ۵۰ ماده دارد و بسیار مفصل تر و فراگیرتر از قانون جامع حمایت از حقوق معلولان است.

- به دلیل فراگیری کنوانسیون به مشارکت مؤثر و کامل افراد دارای معلولیت در همه عرصه‌های زندگی سیاسی و اجتماعی و اقتصادی پرداخته است در حالی که قانون جامع حمایت از معلولان کم‌تر عرصه‌های سیاسی و مشارکت مدنی معلولان را مورد توجه قرار داده است.

- با وجود جامعیت و فراگیری کنوانسیون در مقایسه با قانون جامع حمایت از حقوق معلولان قانون اخیرالذکر نیز تا حدودی مسائل اصلی و پیش‌نیازهای مؤثر برای نیل به برابرسازی فرصت‌ها را ملاحظه کرده است.

- قانون جامع حمایت از حقوق معلولان به ویژه در مورد کار و اشتغال، درمان و توان‌بخشی، مناسب‌سازی ساختمان‌ها، اماکن، معابر و آموزش در سطوح مختلف ابتدایی، متوسطه و دانشگاه و نیز آموزش‌های حرفه‌ای هم سطح با کنوانسیون در اختیار مجریان و مسؤولان امر گذاشته است. رفع کمبودهای موجود در قانون جامع حمایت از حقوق معلولان با استفاده از اصول قانون اساسی و مواد مختلف کنوانسیون می‌تواند مفید فایده باشد.

بررسی مواد کنوانسیون نشان می‌دهد که بخشی از آن به اصول کلی اختصاص دارد که در دیگر اسناد حقوق بشری هم آمده است که اصول قانون اساسی ایران و ظرفیت‌های نهفته در آن به خوبی پاسخ‌گوی مفاد آن است و در مواردی بسیار متضمن تحولاتی نیز هست. بخش دیگر کنوانسیون هم برای پاسخ‌گویی به نیاز ویژه معلولان است که قوانین متعددی چون برنامه چهارم

توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی مورخ ۱۳۸۳/۶/۱۱، قانون ساختار نظام رفاه و تأمین اجتماعی مورخ ۱۳۸۳/۲/۲، قانون سازمان آموزش پرورش استثنایی مصوب ۱۳۶۹/۹/۲۱، لایحه قانونی راجع به تشکیل سازمان بهزیستی کشور مصوب ۱۳۵۹/۳/۲۴ شورای انقلاب و اصلاحات مصوب ۱۳۷۵/۱۱/۹ مجلس شورای اسلامی به ویژه در مورد کار و اشتغال معلولان حتی موادی از قانون کار مصوب ۱۳۶۹ مجمع تشخیص مصلحت نظام در مورد کار آموزشی و توان بخشی حرفه‌ای معلولین و قانون جامع حمایت از حقوق معلولان مصوب ۱۳۸۳/۲/۱۶ بسیاری از مواد کنوانسیون را در دل خود جای داده است. (شهبازی، ۱۳۸۷). البته نباید فراموش کرد که در قوانین فوق‌الذکر به بسیاری از مفاهیم اساسی از قبیل مناسب‌سازی محیط کار و شرایط کار مناسب برای معلولین اشاره‌ای نشده است.

نتیجه و پیشنهادات

افراد دارای معلولیت باید از تمام حقوق و آزادی‌های اساسی بشر هم‌چون سایر انسان‌ها بهره‌مند شوند و همان‌طور که می‌دانیم یکی از حقوق اساسی انسان‌ها حق کار کردن و دارا بودن شغل است. در صورت اعمال تبعیض در زمینه اشتغال، این افراد از دستیابی به مشاغلی که واجد شرایط انجام آن هستند باز می‌مانند و در نهایت به استقلال و شأن و مقامی که شایسته رسیدن به آن می‌باشند، دست نمی‌یابند.

اصل عدم تبعیض به عنوان هدف کنوانسیون فوق‌الذکر مقرر شده است. این کنوانسیون، ارتقاء، حمایت و تضمین بهره‌مندی برابر و کامل معلولان از همه حقوق انسانی و آزادی‌های انسانی و هم‌چنین ارتقاء تضمین و احترام به حیثیت و کرامت ذاتی آن‌ها را به عنوان هدف این سند مقرر می‌دارد.

در بند ۲ ماده ۵ کنوانسیون آمده است دولت‌های عضو باید اعمال هرگونه تبعیض بر مبنای معلولیت را ممنوع اعلام و برخورداری از حمایت حقوقی برابر و مؤثر را برای افراد معلول تضمین نمایند. بند ۴ این ماده نیز به گونه‌ای از اندیشه «تبعیض مثبت» به نفع معلولان دفاع می‌کند. در همین راستا طبق قانون جامع حمایت از حقوق معلولان، دولت مکلف است جهت ایجاد فرصت‌های شغلی، حداقل سه درصد از مجوزهای استخدامی دستگاه‌های دولتی و عمومی را به افراد معلول اختصاص دهد.

در ایران متأسفانه نه در قانون اساسی و نه در قوانین عادی (قانون کار، قانون جامع حمایت از معلولین)، هیچ اصل یا ماده‌ای به صراحت و به‌طور مستقیم به مسأله تبعیض در زمینه اشتغال معلولین نپرداخته و به آن اشاره‌ای ننموده است حال آن‌که کنوانسیون حقوق افراد دارای معلولیت به تصویب مجلس شورای اسلامی و تأیید شورای نگهبان رسیده است و لازم است این خلأ قانونی در اسرع وقت مورد توجه قرار گیرد و برطرف شود؛ زیرا مبرهن است که فقدان یک مقررۀ کلی در این زمینه، راه را برای اعمال تبعیض نسبت به معلولین هموار می‌نماید و این امری است که شایسته نظام اسلامی نیست.

پی‌نوشت‌ها

- 1 . Convention on the Rights of Persons with Disabilities, Article 1.
- 2 . Convention on the Rights of Persons with Disabilities, Article,2.
- 3 . Convention on the Rights of Persons with Disabilities, Article,2.
- 4 . Positive discrimination.
- 5 . Positive action –Affirmative action.
- 6 . Handicap.
- 7 . Hand-in-cap.
- 8 . Definition of handicap in Oxford Dictionaries (British & World English) . Retrieved 12 April 2013. For more information see: http://en.wikipedia.org/wiki/Hand-in-cap#cite_ref-1
- ۹ . تبعیض در معنای اصطلاحی ، جداسازی ظالمانه و بدون توجیه منطقی است.
- 10 . Discrimination on the basis of disability.
- 11 . Distinction.
- 12 . Exclusion.
- 13 . Restriction.
- 14 . Reasonable accommodation.
- 15 . Convention on the Rights of Persons with Disabilities,Article 2.
- 16 . <http://curia.europa.eu/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=EN&Submit=rechercher&numaff=C-303/06>.
- 17 . Coleman.
- 18 . Convention on the Rights of Persons with Disabilities, Article27, Para.1.
- 19 . Convention on the Rights of Persons with Disabilities, Article27, Para.1(a).
- 20 . Convention on the Rights of Persons with Disabilities, Article27, Para.1(b).
- 21 . Convention on the Rights of Persons with Disabilities, Article27, Para.1(c).
- 22 . Convention on the Rights of Persons with Disabilities, Article27, Para.1(d).
- 23 . Convention on the Rights of Persons with Disabilities, Article27, Para.1(e).
- 24 . Convention on the Rights of Persons with Disabilities, Article27, Para.1 (g).
- 25 . Convention on the Rights of Persons with Disabilities, Article27, Para.1(f).
- 26 . Convention on the Rights of Persons with Disabilities, Article27, Para.1(h).
- 27 . Convention on the Rights of Persons with Disabilities, Article27, Para.1(i)
- 28 . Convention on the Rights of Persons with Disabilities, Article27, Para.1(j).
- 29 . Convention on the Rights of Persons with Disabilities, Article27, Para.1(k).
- 30 . Convention on the Rights of Persons with Disabilities, Article27, Para.2.

۳۱ . قانون تصویب کنوانسیون حقوق افراد دارای معلولیت بدین شرح است :

ماده واحده- کنوانسیون حقوق افراد دارای معلولیت مورخ ۱۳۸۵/۹/۲۲ هجری شمسی برابر با ۱۳ دسامبر ۲۰۰۶ میلادی مشتمل بر پنجاه ماده به شرح پیوست تصویب می‌گردد و به دولت جمهوری اسلامی ایران اجازه تودیع اسناد تصویب آن با رعایت تبصره‌های زیر داده می‌شود:

تبصره ۱- وزارت رفاه و تأمین اجتماعی (سازمان بهزیستی کشور) و بنیاد شهید و امور ایثارگران به عنوان مراجع ملی موضوع ماده (۳۳) کنوانسیون تعیین می‌گردند تا با هماهنگی یکدیگر نسبت به اجراء مفاد کنوانسیون اقدام نمایند.

تبصره ۲- باتوجه به ماده (۴۶) کنوانسیون، جمهوری اسلامی ایران خود را ملتزم به رعایت آن دسته از مفاد کنوانسیون که مغایر با موازین حقوقی جاری خود باشد نمی‌داند.

فهرست منابع

کتاب:

توفیق، محمد جواد. (۱۳۶۱). توانبخشی حرفه‌ای معلولین، تساوی حقوق و مشارکت کامل، انتشارات دانشگاه اصفهان، اصفهان.

فقیه، ابولحسن؛ نظم‌ده، کاظم؛ هم‌رنگ یوسفی، محمد تقی. (بی‌تا) معلولیت‌ها، راهنمای تطبیق و اجرای اثربخش میثاق جهانی افراد دارای معلولیت، انتشارات سازمان بهزیستی، تهران.

مشکور، محمد جواد. (۱۳۶۹). ایران در عهد باستان، چاپ ششم، انتشارات سازمان تربیت معلم و تحقیقات تربیتی، تهران.

مقالات:

السان، مصطفی. (۱۳۸۳). حقوق بشر و حقوق کارگران معلول در مقررات داخلی و بین‌المللی، مجله رفاه اجتماعی، شماره ۱۳، بهار ۸۳.

زرنشان، شهرام. (۱۳۸۷). سازوکارهای حمایت از حق اشتغال اشخاص دارای معلولیت در حقوق ایران و اسناد بین‌المللی حقوق بشر، مجله پژوهش‌های حقوقی، سال هفتم، شماره ۱۳.

شهبازی، خیراله. (۱۳۸۷). عنوان گزارش: انطباق یا مغایرت کنوانسیون جهانی حمایت از حقوق معلولان با قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، دفتر مطالعات حقوقی، تهران، ۱۳۸۷/۹/۱۰.

فکوهی، ناصر. (۱۳۸۴). سازوکار تبعیض مثبت به مثابه ابزار محرومیت‌زدایی با نگاهی به موقعیت زنان در ایران، مجله پژوهش زنان، شماره ۱۳، پاییز ۸۴.

قاری سید فاطمی، سید محمد. (۱۳۸۷). تحول گفتمانی: حق‌ها و آزادی‌های معلولان در آیین حقوق بشر، مجله پژوهش‌های حقوقی، شماره ۱۳.

یوسفیان، الهام. (۱۳۸۷). تأملی بر قانون جامع حمایت از حقوق معلولان در پرتو مقررات کنوانسیون حقوق اشخاص دارای معلولیت، مجله پژوهش‌های حقوقی، شماره ۱۳.

پایان نامه‌ها:

مرادزاده، حسن. (۱۳۸۷). معلولین در حقوق مسؤلیت مدنی، رسالهٔ دکتری، دانشگاه تهران، مهرماه ۸۷. کتابون رهوری. (۱۳۸۱). مطالعهٔ تطبیقی اشتغال معلولین، پایان‌نامهٔ کارشناسی‌ارشد، دانشگاه تهران.

قوانین:

قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران.

قانون کار جمهوری اسلامی ایران.

قانون جامع حمایت از حقوق معلولان.

منابع انگلیسی:

<http://curia.europa.eu/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=EN&Submit=rechercher&numaff=C-303/06>
www.idp.ir/find-1.91.600.fa.html
http://en.wikipedia.org/wiki/Hand-in-cap#cite_ref-1

یادداشت شناسهٔ مؤلف

محمد علی فرجی؛ مدرس دانشگاه و مدیر مرکز ارتباطات راهبردی و امور بین‌الملل شهرداری کاشان.

پست الکترونیک: faraji_publaw@yahoo.com

تاریخ ارسال مقاله: ۱۳۹۲/۴/۲۱

تاریخ پذیرش نهایی: ۱۳۹۳/۳/۹

Comparative analysis of non-discrimination principle on disability in Employment

Mohammad Ali Faraji

Abstract

Occupation is necessary for human life, for the survival of the society and human is dependent upon occupation. In spite of livelihood, it provides the human with the sense of respect, self- confidence, health and it boosts morale. But in the life of a disable one it plays even a more striking role. It makes him feel competent and have the sense of independence and social integration. In this research attempt has been made to study occupation right in Convention on the Rights of persons with Disabilities and Laws and regulations of Iran to analyze protective policies of the government in relation to the existing laws, especially the law of protecting disables society. Considering the occupation obstacles of disables, we offer suitable strategies to remove the discrimination against this field.

Keywords

Disable, Discrimination on the basis of disability, Reasonable accommodation, Positive discrimination