



From Reviewing the French Oversight System to Designing an Optimal Model for Supervising the Employment Rights of Persons with Disabilities in Iran

ARTICLE INFO

DOI: 10.48311/clr.2025.101683.0

Article Type

Research Article

Authors:

¹ Hadi Salehi*

ORCID: <https://0000-0002-4362-7511>

² Azra Bagheri

ORCID: <https://0009-0002-7314-6070>

Affiliation:

¹ Assistant Professor in Public Law, Faculty of Law, University of Shiraz, Shiraz, Iran

² M.A. Student in Public Law, Faculty of Law, Tarbiat Modares University, Tehran, Iran

Correspondence:

Email: Hadi.Salehi@Shirazu.ac.ir

Article History:

Received: 2025/07/23

Received in Revised form: 2025/11/15

Accepted: 2025/11/27

Abstract

Despite the recognition of employment rights for persons with disabilities in Iranian law including the three-percent hiring quota and the obligation of executive bodies to ensure workplace accessibility the practical enforcement of these rights is hindered by weak oversight, institutional fragmentation, and the absence of effective mechanisms for addressing employment discrimination. In contrast, in France, the Defender of Rights, functioning similarly to an ombudsman, plays an active role in ensuring equal employment opportunities for persons with disabilities through general recommendations, mediation, and institutional independence. The aim of this study is to examine the institutional capacities of the French oversight system and to design a model for enhancing the role of the Iranian General Inspection Organization (GIO) in supervising the employment rights of persons with disabilities. Using a descriptive analytical and comparative method, and through an examination of the functions of the Defender of Rights, the research shows that several of these functions including continuous monitoring of disability employment conditions, evaluating the implementation of protective legislation, and issuing institutional reports and warnings can be aligned with the legal mandates of the GIO in Iran. The findings indicate that the optimal model can be achieved by strengthening the existing capacities of the GIO and expanding its supervisory, independent, and mediatory roles. Accordingly, by establishing coherent mechanisms for monitoring the employment rights of persons with disabilities, analyzing the performance of administrative bodies, and providing reform proposals to decision-making authorities, an effective and accountable oversight system for enforcing these rights can be realized. This approach, while avoiding governmental expansion and institutional proliferation, enables the functional realization of an ombudsman-like mechanism within Iran's existing oversight structure.

Keywords: Employment Rights of Persons with Disabilities, Oversight System, General Inspection Organization, Ombudsman, Defender of Rights (France)





از بازخوانی نظام نظارتی فرانسه تا طراحی الگوی مطلوب نظارت بر حقوق شغلی معلولان در ایران

هادی صالحی*، عذرا باقری^۲

۱. استادیار حقوق عمومی دانشگاه شیراز، شیراز، ایران

۲. دانشجوی کارشناسی ارشد حقوق عمومی دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۹/۰۶

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۴/۰۸/۲۴

تاریخ ارسال: ۱۴۰۴/۰۵/۰۱

چکیده

با وجود پیش‌بینی حقوق شغلی افراد دارای معلولیت در قوانین ایران، از جمله سهمیه سه‌درصدی استخدام و الزام دستگاه‌های اجرایی به مناسب‌سازی محیط کار، اجرای این حقوق در عمل با ضعف نظارت، پراکندگی نهادی و نبود سازوکار مؤثر برای رسیدگی به تبعیض‌های شغلی مواجه است. در مقابل، در فرانسه نهاد مدافع حقوق با کارکرد یک نهاد آمبودزمن، از طریق ارائه توصیه‌های عمومی، میانجی‌گری و استقلال نهادی، نقش فعالی در تضمین برابری فرصت‌های شغلی برای معلولان ایفا می‌کند. هدف این پژوهش، بررسی ظرفیت‌های نهادی نظام نظارتی فرانسه و طراحی الگویی برای ارتقای نقش سازمان بازرسی کل کشور در حوزه نظارت بر حقوق شغلی معلولان است. این پژوهش با روش توصیفی-تحلیلی و تطبیقی، ضمن واکاوی کارکردهای نهاد مدافع حقوق، نشان می‌دهد که بخش‌هایی از این کارکردها از جمله نظارت مستمر وضعیت اشتغال معلولان، ارزیابی اجرای قوانین حمایتی، ارائه گزارش‌ها و

Email: Hadi.Salehi@Shirazu.ac.ir

* نویسنده مسئول مقاله:



کپی‌رایت © ۲۰۲۶، انتشارات دانشگاه تربیت مدرس (TMU Press). این مقاله به صورت دسترسی آزاد منتشر شده و تحت مجوز بین‌المللی Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 قرار دارد. بر اساس این مجوز، شما می‌توانید این مطلب را در هر قالب و رسانه‌ای کپی، بازنشر و بازآفرینی کنید و یا آن را ویرایش و بازسازی نمایید، به شرط آنکه نام نویسنده را ذکر کرده و از آن برای مقاصد غیرتجاری استفاده کنید.



هشدارهای نهادی، قابلیت انطباق با مأموریت‌های قانونی سازمان بازرسی کل کشور در ایران را دارند. یافته‌ها حاکی از آن است که الگوی مطلوب، در تقویت ظرفیت‌های موجود سازمان بازرسی کل کشور و گسترش نقش‌های نظارتی، مستقل و میانجی‌گرانه قابل تحقق است. بر همین اساس، با ایجاد سازوکارهای منسجم برای رصد حقوق شغلی معلولان، تحلیل عملکرد دستگاه‌ها و ارائه پیشنهادهای اصلاحی به مراجع تصمیم‌گیر، می‌توان نظارتی مؤثر و پاسخ‌گو بر اجرای این حقوق برقرار ساخت. این رویکرد، ضمن پرهیز از فربه‌شدن دولت و تعدد نهادها، با بهره‌گیری از ظرفیت‌های نهادی موجود، تحقق کارکردی آمبودزمانی در ساختار نظارتی ایران را ممکن می‌سازد.

واژگان کلیدی: حقوق شغلی معلولان، نظام نظارتی، سازمان بازرسی کل کشور، آمبودزمان، مدافع حقوق (فرانسه)

۱. مقدمه

علیرغم پیش‌بینی حقوق شغلی^۱ برای افراد دارای معلولیت در قوانین ایران، از جمله قانون جامع حمایت از حقوق معلولان و اصلاحیه آن در سال ۱۳۹۶^۲، شواهد نشان می‌دهد که تحقق عملی این حقوق همچنان با چالش‌هایی مواجه است. قانون مذکور در ماده ۱۵^۳ به صراحت دولت

۱. در این نوشتار، منظور از حقوق شغلی، اعم از کارمند و کارگر معلول است که شامل بخش خصوصی و بخش عمومی می‌گردد فلذا نهادهای نظارتی در هر دو بخش منظور است.

۲. قانون جامع حمایت از حقوق معلولان، مصوب ۱۶ اردیبهشت ۱۳۸۳ مجلس شورای اسلامی؛ و اصلاح‌شده به موجب قانون اصلاح قانون جامع حمایت از حقوق افراد دارای معلولیت، مصوب ۲۰ اسفند ۱۳۹۶

۳. ماده ۱۵ قانون جامع حمایت از حقوق معلولان: دولت مکلف است حداقل سه درصد (۳٪) 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 جز موارد ذکرشده در بندهای (ت) و (ث) ماده (۱۱) این قانون را به افراد دارای معلولیت واجد شرایط اختصاص دهد

تبصره ۱ - وزارتخانه‌ها، سازمان‌ها، مؤسسات دولتی، شرکت‌ها و نهادهای عمومی و انقلابی مکلفند سه درصد (۳٪) از مجوزهای استخدامی خود به جز موارد ذکرشده در بندهای (ت) و (ث) ماده (۱۱) این قانون را به افراد دارای معلولیت اختصاص دهند. سازمان اداری و استخدامی کشور موظف است نسبت به تخصیص این سهمیه استخدامی برای افراد دارای معلولیت اقدام و بر رعایت آن نظارت نماید.



دستگاه‌های اجرایی را مکلف ساخته تا حداقل ۳ درصد از سهمیه‌های استخدامی را به افراد دارای معلولیت واجد شرایط اختصاص دهند. همچنین دولت موظف است تا برای همه شهروندان شغل مناسبی را در نظر بگیرد، تا از طریق اتخاذ سیاست‌های حمایتی، زمینه اشتغال پایدار و متناسب با وضعیت جسمی و روانی این افراد را فراهم آورد.

با این حال صرف تصویب قانون بدون نظارت مؤثر، تضمینی برای اجرای آن نیست؛ زیرا در نبود سازوکارهای نظارتی کارآمد، اجرای قوانین ممکن است ناقص، سلیقه‌ای یا با انحراف از اهداف اصلی انجام شود. استقلال، انسجام ساختاری و تخصص، از الزامات کلیدی نهاد نظارتی به شمار می‌روند (Darcy, 2016: 1251). در نظام حقوقی ایران، طیفی متنوع از نهادها از جمله سازمان بهزیستی کشور، سازمان اداری و استخدامی، دیوان عدالت اداری، سازمان بازرسی کل کشور، مجلس شورای اسلامی، وزارت کار و نیز سازمان‌های مردم‌نهاد، به نحوی در فرایند نظارت بر اجرای حقوق شغلی معلولان ایفای نقش می‌کنند. از طرفی، برخی نظام‌های حقوقی، به‌ویژه کشور فرانسه، با ایجاد نهادهای تخصصی، مستقل و دارای اختیارات گسترده نظارتی، در پی تضمین اجرای حقوق شغلی معلولان از طریق سازوکارهای ساختاریافته و مبتنی بر پاسخ‌گویی نهادی بوده‌اند، از جمله نهاد مدافع حقوق به‌عنوان نوعی آمبودزمان عمل می‌کند که نظارت بر حقوق شغلی معلولان را نیز بر عهده دارد به همین خاطر در این پژوهش، کشور مزبور به‌عنوان نمونه‌ای شاخص برای بررسی تطبیقی و الگوبرداری انتخاب شده است.

بررسی این وضعیت ما را با این پرسش مواجه می‌کند که نهادهای نظارتی بر حقوق کار افراد دارای معلولیت در حقوق ایران با چه آسیب‌هایی مواجه است و تا چه اندازه می‌توان از تجربه متمرکز و پاسخ‌گویی نظام نظارتی فرانسه در جهت بازنگری و تقویت ظرفیت‌های نظارتی در ایران بهره گرفت. عمده پژوهش‌های پیشین به بررسی تقنینی و نظارتی حقوق معلولان در

تبصره ۲ - بالاترین مسئول دستگاه‌های اجرایی، نهادهای عمومی غیردولتی، شهرداری‌ها و بانک‌ها مکلف به اجرای دقیق مفاد این ماده می‌باشند. متخلفان حسب مورد با حکم مراجع ذی‌صلاح به مجازات تعزیری جزای نقدی درجه پنج تا هشت موضوع ماده (۱۹) قانون مجازات اسلامی مصوب سال ۱۳۹۲/۰۲/۰۱، انفصال موقت یا دائم از خدمات عمومی، تنزل مقام و یا محرومیت از انتصاب به پست‌های حساس و مدیریتی و یا اخراج از نهاد یا سازمان متبوع محکوم می‌شوند.



نظام حقوق داخلی ایران بدون آسیب‌شناسی و ارائه راهکار مطلوب اکتفا کرده‌اند، به همین خاطر در این مقاله سعی بر این است که به شیوه توصیفی - تحلیلی و با استفاده از منابع کتابخانه‌ای و مستند به قوانین و مقررات، و با بررسی تطبیقی نهادهای نظارتی در ایران و فرانسه به این پرسش‌ها پاسخ داده و ضمن آسیب‌شناسی نهادهای نظارتی در ایران در پی ارائه الگوی مطلوب نظارت در راستای بهبود حقوق شغلی معلولان در ایران باشیم.

در این مقاله ابتدا در بند اول به تحلیل کارویژه و اهمیت نهادهای نظارتی خواهیم پرداخت، سپس در بند دوم نهادهای نظارتی مؤثر بر اجرای حقوق شغلی معلولان در فرانسه را تبیین خواهیم کرد و در بند سوم ضمن آسیب‌شناسی برخی از نهادهای نظارتی در حقوق ایران، به تبیین کارکرد آن‌ها می‌پردازیم و در نهایت مبتنی بر یافته‌های موجود در بندهای پیشین، الگوی مطلوب یک نظارت مؤثر، به عنوان شرط تحقق حقوق شغلی معلولان در ایران، با جستاری تطبیقی از نهادهای نظارتی در نظام حقوقی فرانسه را ارائه خواهیم داد.

۲. تبیین کارویژه نظارت در حقوق عمومی از تحلیل ساختاری تا کارکرد نهادهای نظارتی

نظارت، نه تنها یکی از ارکان بنیادین حقوق عمومی، بلکه مفهومی کلیدی در تضمین حاکمیت قانون، شفافیت اداری و صیانت از آزادی‌های عمومی است که در راستای «تضمین و حمایت از حق‌ها و آزادی‌های شهروندان» (ویژه، ۱۳۹۶: ۲۹۵) در مقابل دولتی که ذاتاً تجاوزگر و ماهیتاً مستعد فساد است، حمایت می‌کند (هداوند، ۱۳۹۶: ۴۷۴). نظارت از خلال شبکه‌ای از گفت‌وگوها، مفاهیم و سازوکارهای نهادی شکل می‌گیرد که بر تولید قدرت، دانش و کنترل دلالت دارد (Batalli, 2015: 238). رویکرد زمینه‌گرا به شناسایی حقوقی گروه‌های اقلیت نیز ناظر به همین منطق تعاملی و گفت‌وگویی است، به گونه‌ای که می‌توان آن را نوعی «گفت‌وگوی دوسویه کنش‌گرانه اقناع‌ساز» میان فاعل شناسایی حقوقی (سوژه حقوق عمومی) و گروه‌های اقلیت



(ابژه حقوقی) دانست؛^۴ از این منظر، نظارت صرفاً ابزار کنترل دولت بر جامعه یا بالعکس نیست، بلکه سازوکاری چندوجهی است که در تعامل میان نهادهای قانونی، دستگاه قضایی، نهادهای اداری و اراده سیاسی شهروندان معنا می‌یابد؛ مفهوم نظارت در حقوق عمومی معاصر^۵، واجد کارکردی بنیادین در تحدید قدرت و پاسخگو ننگه‌داشتن مقامات عمومی در برابر شهروندان است؛ به‌ویژه در مواقعی که خطر انحراف از هنجارهای قانونی، حاکمیت قانون، فساد یا نقض حقوق افراد وجود دارد، این مفهوم به‌منزله سازوکاری تعریف می‌شود که از طریق آن، حدود اختیاراتی که به نهادهای حکومتی تفویض شده، در چهارچوب «ضابطه نظارت»^۶ مورد بررسی و کنترل قرار می‌گیرد. نظام نظارتی در یک ساختار حقوق عمومی منسجم، متشکل از مجموعه‌ای از نهادهاست که هر یک با مأموریت و صلاحیتی مشخص، نوعی خاص از نظارت را اعمال می‌کنند، نظارت مطلوب این نهادها می‌تواند نقش واسطی میان مطالبات اجتماعی مردم و حاکمیت ایفا کرده و در تحقق هرچه بهتر جامعه مدنی مؤثر باشد (Revillard, 2018: 14). در تبیین انواع مختلف نظارت، نظارت سیاسی جایگاه ویژه‌ای دارد و عموماً بر عهده نهادهای منتخب و مردم‌نهاد، به‌ویژه پارلمان، قرار می‌گیرد که «در رژیم‌های نمایندگی و دموکراسی‌های غیرمستقیم» جایگاه ویژه‌ای دارد (قاضی شریعت پناهی، ۱۴۰۰: ۴۲۵) و ابزارهایی همچون سؤال، استیضاح، تحقیق و تفحص، رأی اعتماد و اخذ گزارش از مقامات اجرایی، نمونه‌هایی از اختیارات نظارتی قوه مقننه بر عملکرد دولت هستند. نظارت سیاسی با فلسفه تفکیک قوا و ضرورت مسؤولیت‌پذیری سیاسی مقامات عالی‌رتبه پیوندی عمیق دارد و ضامن اصلی تعادل قدرت در نظام‌های دموکراتیک به شمار می‌رود.^۷ در کنار آن، نظارت پایشی^{۸، ۹}، اغلب توسط نهادهایی

۴. برای مطالعه بیشتر نک: فوکو، میشل (۱۳۹۸). تاریخ جنون، ترجمه فاطمه ولیانی، تهران: هرمس، ص ۹۸.

۵. برای مطالعه بیشتر نک: راسخ، محمد (۱۴۰۰). نظارت و تعادل در نظام حقوق اساسی، تهران: دراک.

۶. برای مطالعه بیشتر نک: واعظی، مجتبی (۱۴۰۱). حقوق اداری ۱، تهران: میزان، ۲۰۹-۲۲۹.

۷. برای مطالعه بیشتر نک: قاضی شریعت پناهی، ابوالفضل (۱۴۰۰). حقوق اساسی و نهادهای سیاسی، تهران: میزان، ۴۲۵-۴۷۰.

8. Monitoring Oversight

۹. «نظارت پایشی» به‌عنوان یکی از اقسام نظارت‌های نهادی، با هدف رصد مستمر عملکرد اداری و پیشگیری از انحرافات ساختاری، صورت می‌گیرد و نقش آن عمدتاً در اصلاح مستمر فرایندهای اجرایی و تضمین تحقق اهداف عمومی نمود می‌یابد.



انجام می‌شود که با الگوبرگشت از نهاد آمبودزمان طراحی شده‌اند. این نهادها که ممکن است مستقل از قوا یا در جهت اهداف یکی از آنها عمل کنند، بر اساس شکایات مردمی یا بررسی‌های میدانی خود، وضعیت عملکرد نهادهای عمومی را ارزیابی کرده و در صورت شناسایی تخلف، گزارش‌های تحلیلی از اقدامات نهادها منتشر می‌کنند (Batalli, 2015: 234) که ویژگی برجسته آن نظارت مستمر بر فرایندهای اجرایی بدون مداخله قضایی، مداخله پیشگیرانه پیش از وقوع تخلف و تمرکز بر رضایت عمومی و بهبود کیفیت خدمات عمومی است (Winance, 2007: 169).

نظارت مالی نیز از اقسام نظام نظارتی است که بر جریان‌های مالی، بودجه‌ای و حسابرسی منابع عمومی متمرکز است؛ نهادهایی همچون دیوان محاسبات کشور مطابق با اصل ۵۵ قانون اساسی، از طریق ابزارهایی نظیر ممیزی، ارزیابی و گزارش تفریغ بودجه، عملکرد مالی دستگاه‌ها را بررسی و از بروز انحراف مالی در مصرف منابع جلوگیری می‌کنند.^{۱۰} همچنین در حوزه نظارت انتظامی، نهادهایی با وظایف بازرسی، پایش و بررسی موردی، با هدف اجرای صحیح قوانین، ارتقای انضباط و حفظ نظم سازمانی فعال‌اند. در مقابل، نظارت قضایی با تمرکز بر مشروعیت تصمیمات اجرایی و حقوق بنیادین، امکان بازنگری و ابطال تصمیمات را فراهم می‌سازد، دیوان عدالت اداری در ایران و نهادهایی مانند شورای دولتی در نظام‌های مشابه، در زمره مهم‌ترین نهادهای این عرصه قرار دارند (آرایی، ۱۴۰۱: ۳۴) بر همین مبنا، نظارت انواع و اقسام مختلفی دارد و به گونه‌های نظارتی که در این بخش گفته شد محدود نمی‌شود بلکه هر نظام سیاسی بنا به ساختار حقوقی و سیاسی خود، الگوهای متفاوتی از نظارت را طراحی و اعمال می‌کنند.

۱۰. اصل ۵۵ قانون اساسی: دیوان محاسبات به کلیه حساب‌های وزارتخانه‌ها، مؤسسات، شرکت‌های دولتی و سایر دستگاه‌هایی که به نحوی از انحاء از بودجه کل کشور استفاده می‌کنند به ترتیبی که قانون مقرر می‌دارد رسیدگی یا حسابرسی می‌نماید که هیچ هزینه‌ای از اعتبارات مصوب تجاوز نکرده و هر وجهی در محل خود به مصرف رسیده باشد. دیوان محاسبات، حساب‌ها و اسناد و مدارک مربوطه را برابر قانون جمع‌آوری و گزارش تفریغ بودجه هر سال را به انضمام نظرات خود به مجلس شورای اسلامی تسلیم می‌نماید. این گزارش باید در دسترس عموم گذاشته شود.



۳. بررسی نهادهای نظارتی مؤثر بر اجرای حقوق شغلی معلولان در فرانسه
 با توجه به اهمیت سازوکار نظارتی در حمایت از حقوق شغلی افراد معلول در فرانسه، این بخش بر سه نهاد کلیدی در این کشور متمرکز است که بیشترین و جامع‌ترین تأثیر و صلاحیت را در این حوزه دارند. بررسی این نهادها امکان تحلیل دقیق و جامع سازوکارهای نظارتی مرتبط با اشتغال معلولان را فراهم می‌کند به همین خاطر ابتدا به بررسی نهاد مدافع حقوق و سپس به شیوه نظارت بر اشتغال معلولان در دو بخش عمومی و خصوصی در این کشور، به تفکیک می‌پردازیم.

۱-۳. نهاد مدافع حقوق

نهاد مدافع حقوق، بر اساس اصل ۷۱-۱ قانون اساسی فرانسه، نهادی مستقل برای صیانت از حقوق و آزادی‌های فردی در برابر اشخاص حقوق عمومی و خصوصی است. این نهاد حاصل ادغام چند مرجع نظارتی پیشین نظیر جمهوری میانجی^{۱۱}، نهاد عالی مبارزه با تبعیض^{۱۲}، کمیسر کودکان^{۱۳} و کمیسیون ملی اخلاق^{۱۴} در امور امنیتی است و با هدف تحول کارکردی، همه وظایف آن‌ها را در قالب ساختاری واحد و با استقلال کامل انجام می‌دهد.
 بر اساس قانون ارگانیک ۲۹ مارس ۲۰۱۱، این نهاد از هرگونه مداخله مصون است. رئیس آن با پیشنهاد رئیس‌جمهور و تأیید پارلمان، برای یک دوره شش‌ساله و غیرقابل تمدید منصوب می‌شود. نهاد مدافع حقوق صلاحیت قضایی ندارد و از طریق توصیه، میانجی‌گری و ارجاع پرونده‌ها عمل می‌کند، اما توصیه‌های آن اثرگذاری بالایی دارد و معمولاً از سوی نهادهای دولتی اجرا می‌شود (Jones, 2008: 416). نهاد مدافع حقوق در پنج حوزه اصلی شامل حمایت از حقوق کاربران خدمات عمومی، حمایت از حقوق کودکان، نظارت بر رعایت اصول اخلاقی توسط

11. Le Médiateur de la République

12. Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité

13. Le Défenseur des enfants

14. Commission nationale de déontologie de la sécurité



نیروهای امنیتی، مقابله با تبعیض و ارتقای اصل برابری و حمایت از افشاگران^{۱۵} فعالیت می‌کند. این نهاد اختیارات متنوعی از جمله تحقیق و بررسی شکایات، پیشنهاد راه‌حل‌های توافقی، صدور توصیه‌های فردی یا عمومی، ارائه نظر کارشناسی در دادرسی‌ها، درخواست اقدامات انضباطی علیه مسئولان یا افراد خاطی و پیشنهاد اصلاحات قانونی را دارد (Paz Maldonad, 2020: 10) نهاد مدافع حقوق با وجود نداشتن قدرت اعمال ضمانت اجرای قضایی، به واسطه استقلال نهادی و تخصص کارشناسی، اثربخشی بالایی دارد.

این نهاد با بهره‌گیری از شبکه‌ای گسترده از نمایندگان داوطلب در سراسر فرانسه، حدود ۷۷٪ شکایات را پیگیری و ۸۰٪ پرونده‌ها را به صورت توافقی حل و فصل می‌کند^{۱۶}. نهاد مزبور همچنین در سطح بین‌المللی، از طریق همکاری با نهادهای حقوق بشری و استفاده از ابزارهای مشورتی، میانجی‌گرانه و نظارتی، به تحقق اصل برابری و عدالت کمک می‌کند (Revillard, 2018: 12). این مجموعه از فعالیت‌ها در واقع نشان‌دهنده ایفای نقش کامل نهاد مدافع حقوق به‌عنوان یک نهاد آمبودزمانی مدرن است، نهادی که برخلاف دادگاه‌ها، فاقد صلاحیت قهری^{۱۷} و صدور حکم الزام‌آور است، اما با بهره‌گیری از سازوکارهایی که اصطلاحاً به آن عدالت توافقی^{۱۸} گفته می‌شود در حل و فصل اختلافات میان شهروندان و نهادهای عمومی، یا میان افراد و ساختارهای قدرتمند، نقش فعال ایفا می‌کند.

از کارکردهای اصلی این نهاد در حوزه اشتغال معلولان، بررسی شکایات مربوط به عدم تطابق محیط‌های کاری یا آموزشی با نیازهای ویژه افراد دارای ناتوانی است؛ در مواردی که

۱۵. افشاگران (Lanceurs d'alerte) افرادی هستند که اطلاعات مربوط به تخلفات، فساد یا خطرات جدی علیه منافع عمومی را افشا می‌کنند.

۱۶. بر اساس گزارش سالانه سال ۲۰۲۲ نهاد مدافع حقوق، این نهاد با دریافت بیش از ۱۲۵٬۴۵۶ شکایت و درخواست، با افزایش ۹ درصدی نسبت به سال قبل مواجه بوده که موجب تراکم پرونده‌ها و تأخیر در رسیدگی‌ها شده است.

17. Coercive Jurisdiction

18. Gentle justice: این اصطلاح به رویکردی مبتنی بر ملاحظات انسانی و عدالت‌محور در نظام عدالت کیفری اطلاق می‌شود؛ رویکردی که به جای تأکید صرف بر کیفر، بر ترمیم آسیب، حمایت از بزه‌دیده و اصلاح رفتار بزهکار، به‌ویژه در خصوص افراد آسیب‌پذیر، تمرکز دارد.



کارفرمایان از فراهم‌آوردن شرایط معقول برای کارکنان دارای محدودیت جسمی یا روانی خودداری می‌کنند، این نهاد می‌تواند با ارائه تحلیل‌های حقوقی مستند، از منظر تعهدات بین‌المللی فرانسه از جمله کنوانسیون حقوق افراد دارای معلولیت، کارفرما را به تغییر رویه وادار کند. نمونه‌ای عملی از مداخله مؤثر این نهاد را می‌توان در پرونده‌ای مشاهده کرد که در تاریخ ۱۴ دسامبر ۲۰۲۳ در یکی از دادگاه‌های فرانسه مطرح شد، یک کارگر زن که دچار مشکلات پزشکی مربوط به عمل جراحی مفصل ران شده بود، در محیط کاری خود با تبعیض مواجه گردید از جمله اینکه حقوق او پرداخت نمی‌شد و کارفرما وی را تهدید به اخراج از کارگاه می‌کرد. در این پرونده، کارفرما به‌جای رعایت توصیه‌های پزشکی و تعدیل شرایط کاری، با وی برخوردهایی توهین‌آمیز داشت که به وضعیت جسمی و روانی او آسیب می‌رساند. این‌گونه رفتارها برخلاف اصول حقوقی‌ای بود که در قوانین داخلی فرانسه و مقررات اتحادیه اروپا، پیش‌بینی شده است، در نهایت با شکایت کارگر، نزد نهاد مدافع حقوق، برای پیگیری این تبعیض‌ها و جلب توافق میان طرفین، این نهاد به‌طور فعال وارد عمل شد و نهاد مذکور به‌عنوان یک مرجع مستقل، پس از بررسی وضعیت، از طریق مشاوره‌های حقوقی و میانجی‌گری، موفق به تعدیل شرایط کاری وی گردید.^{۱۹}

۲-۳. نظارت بر اشتغال در بخش خصوصی (AGEFIPH)

انجمن مدیریت صندوق ادغام حرفه‌ای افراد دارای معلولیت^{۲۰} در فرانسه را می‌توان یکی از مهم‌ترین ابزارهای اجرایی سیاست‌های ایجابی دولت در راستای تحقق عدالت شغلی برای افراد دارای معلولیت در بخش خصوصی تلقی کرد. نظارت بر بخش خصوصی توسط این نهاد شامل بررسی و حمایت از رعایت حقوق این افراد در محیط‌های کاری غیردولتی است تا امکان بهره‌مندی برابر و شرایط مناسب اشتغال فراهم شود. دسترسی عادلانه از نظر این نهاد، به

19. *Défenseur des droits*. (2023). "Le cas d'une travailleuse discriminée suite à une intervention chirurgicale." [Document de cas], *Défenseur des droits*. Disponible sur [h.https://www.defenseurdesdroits.fr](https://www.defenseurdesdroits.fr)

20 Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH).



معنای برابری همه معلولان از امکانات به طور مساوی نیست، بلکه هر فرد معلولی متناسب با ویژگی‌های فردی و خاص خود باید از امکانات، بهره‌مند شود. در این چهارچوب، هدف از جبران خسارت‌ها و ارزیابی معلولیت، تنها جبران عواقب جسمی یا روانی ناشی از معلولیت نیست، بلکه تأمین نیازهای خاص هر فرد در راستای تحقق برنامه زندگی شخصی و اجتماعی اوست (Darcy, 2016: 1244).

این نهاد به موجب ماده 2-5212L قانون کار فرانسه، ضمن نظارت بر اجرای سهمیه قانونی ۶٪ استخدام افراد دارای معلولیت در بخش خصوصی، از طریق ابزارهای مالی، مشاوره‌ای و فنی، در جهت رفع موانع نهادی و تسهیل دسترسی به فرصت‌های شغلی عمل می‌کند؛ و به‌عنوان نهاد عمومی غیردولتی، با حفظ استقلال، وظیفه تحقق هدف عام‌المنفعه دارد و با دریافت گزارش‌ها، ارزیابی تکالیف استخدامی و اعمال ضمانت اجراهای مالی، نقش نظارتی ایفا می‌کند. همچنین با ارائه تحلیل‌های سالانه به نهادهای سیاست‌گذار، زمینه هماهنگی و اصلاح مستمر سیاست‌ها فراهم می‌شود (Jones, 2008: 410). با این حال گزارش‌ها و توصیه‌های این نهاد از کارکرد ضمانت اجراهای کیفی برخوردار نیست.

نقش این نهاد، تنها به نظارت، محدود نمی‌شود، بلکه فعالانه در تحقق برابری و حمایت از حقوق افراد دارای معلولیت اثرگذار است و از طریق آموزش، مشاوره و تأمین مالی، جذب و حمایت از آن‌ها را در محیط کار تسهیل می‌کند. با ترکیب ابزارهای حمایتی، نظارتی و تحلیلی، اهداف قانونی را محقق و زیرساخت‌های فرهنگی و نهادی پذیرش اجتماعی معلولان در بازار کار را تقویت می‌کند. همچنین با همکاری نهادهای محلی، طرح‌های منطقه‌ای برای بهبود دسترسی افراد معلول به بازار کار اجرا و نتایج آن در سیاست‌های ملی منعکس می‌شود (O'Reilly, 2007: 58). از آنجایی که دولت‌ها مهم‌ترین فاعل شناسایی حقوقی چه از طریق قانون‌گذاری و چه از طریق صدور آراء قضایی، هستند (صالحی، ۲۰۱۴: ۲۰)، این نهاد با عملکرد خود، از سوی دولت حمایت می‌شود و در تعامل با جامعه مدنی^{۲۱} و نهادهای حقوقی نقش مکمل را ایفا می‌کند.



۳-۳. نظارت بر اشتغال در بخش عمومی (FIPHFP)

صندوق حمایت از ادغام افراد دارای معلولیت در بخش عمومی^{۲۲} نهادی است که در سال ۲۰۰۶ به منظور نظارت بر اجرای سیاست‌های اشتغال افراد دارای معلولیت در بخش عمومی فرانسه تأسیس شد؛ که در بخش عمومی، به دلیل ماهیت حاکمیتی و مسئولیت دولت در تحقق عدالت اجتماعی، نظارت قانونی، جنبه‌ای الزام‌آورتری نسبت به بخش خصوصی دارد. بر اساس ماده 13-5212 L قانون کار فرانسه، تمامی نهادهای عمومی موظف به جذب حداقل ۶٪ از نیروی کار خود از میان افراد دارای معلولیت هستند. صندوق مذکور با بررسی گزارش‌های دستگاه‌های اجرایی، تحقق این سهمیه را ارزیابی و در صورت تخلف، جریمه مالی اعمال می‌کند. این نهاد افزون بر نظارت، در مناسب‌سازی محیط کار، آموزش و تطبیق شرایط شغلی نیز به نهادهای دولتی مشاوره و حمایت مالی ارائه می‌دهد. ولی در عمل گاهی اوقات در تفسیر حقوقی رعایت سهمیه ۶ درصدی در بخش عمومی اختلافاتی مطرح می‌گردد، از جمله پرونده‌های قابل توجه در این زمینه، اختلاف میان صندوق حمایت از ادغام افراد دارای معلولیت در بخش عمومی و شهرداری «سورگ»^{۲۳} است که این پرونده ابتدا در دادگاه اداری «ناحیه نیم»^{۲۴} رسیدگی و سپس به «دادگاه تجدیدنظر مارسی»^{۲۵} ارجاع شد؛ که بر اساس گزارش‌ها و بررسی‌های انجام‌شده، صندوق مذکور، سهمیه استخدام افراد دارای معلولیت در شهرداری سورگ را ناکافی دانست و بر اساس اختیارات قانونی خود، مطالبه پرداخت مبلغی حدود ۳۵۲۸۰ یورو به عنوان جریمه صادر کرد. شهرداری این محاسبه را نپذیرفت و استدلال نمود که برخی از اقدامات داخلی آن، نظیر تغییر پست کاری برای یکی از کارکنان، به‌منظور تطبیق با وضعیت معلولیت او انجام شده و باید به‌عنوان تحقق سهمیه محسوب شود. در واقع اختلاف نظر اصلی در این پرونده، حول این پرسش شکل گرفت که آیا هرگونه تغییر موقعیت شغلی افراد معلول، به‌طور خودکار به‌عنوان تحقق سهمیه قانونی محسوب می‌شود یا اینکه باید کیفیت و شرایط این تغییر نیز مورد ارزیابی قرار گیرد؟ در نهایت، دادگاه اداری «ناحیه نیم»^{۲۶} تا

22. Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP)

23. Commune de Sorgues

24. Nîmes

25. Cour administrative d'appel de Marseille

26. Tribunal administratif de Nîmes



حدی به نفع شهرداری رأی داد و مبلغ جریمه را کاهش داد، اما صندوق، رأی را نپذیرفت و برای تجدیدنظر اقدام کرد. دادگاه تجدیدنظر در بررسی دقیق‌تر، به جنبه‌های ماهوی مورد ادعا پرداخت و تأکید کرد که تحقق سهمیه منوط به تغییر موقعیت شغلی مؤثر و سازگار با وضعیت فرد دارای معلولیت است و در این زمینه، صرف تغییر پست یا عنوان شغلی بدون تحقق واقعی انطباق‌سازی یا در نظر گرفتن نیازهای خاص فرد، برای احراز شرایط قانونی کافی تلقی نمی‌شود.^{۲۷} همچنین صندوق، نهادی عمومی است که مأمور تحقق اشتغال افراد دارای معلولیت در بخش عمومی بوده و از طریق جمع‌آوری داده و تحلیل روندها، مسائل را شناسایی و به سیاست‌گذاران منتقل می‌کند. همچنین، همکاری آن با نهاد مدافع حقوق از طریق تبادل اطلاعات، مبنایی برای ارزیابی‌های حقوقی و اصلاح مستمر سیاست‌ها فراهم می‌سازد.

۴. آسیب‌شناسی کارکرد و ساختار نهادهای نظارتی بر اجرای حقوق شغلی

معلولان در ایران

با توجه به اینکه در نظام حقوقی ایران، نهادهای متعددی بر حقوق شغلی معلولان نظارت دارند و افراد معلول در برخی موارد حق دسترسی و انتخاب از بین نهادهای نظارتی را دارند در ادامه بنا به اهمیت، ضمن آسیب‌شناسی هر یک از نهادها، نقش و کارکرد برخی از مهم‌ترین نهادهای نظارتی را در این راستا بررسی خواهیم کرد.

۴-۱. سازمان بازرسی کل کشور

سازمان بازرسی کل کشور بر اساس اصل ۱۷۴ قانون اساسی مأمور نظارت بر حسن جریان امور و اجرای صحیح قوانین در دستگاه‌های اجرایی است و در حوزه حمایت از حقوق شغلی معلولان به ویژه رعایت سهمیه استخدامی از سوی دستگاه‌ها نیز صلاحیت ورود دارد. مطابق

27. Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique (FIPHFP), Annual Activity and Management Report 2023, p. 48.

See: <https://www.fiphfp.fr/ressources/rapports-annuels/rapport-dactivite-et-de-gestion-2023>. (Last visited May 7, 2025)..



تبصره ۱ ماده ۱۷ قانون دیوان عدالت اداری (اصلاحی ۱۴۰۲) این سازمان می‌تواند نسبت به موضوعاتی که متضمن تضییع حقوق عمومی است به دیوان عدالت اداری شکایت کند همچنین مطابق با ماده ۱۱ قانون تشکیل سازمان بازرسی کل کشور، می‌تواند از سازمان‌های مردم‌نهاد برای حمایت از حقوق عامه بهره بگیرد اما این سازمان با عدم استقلال نهادی برای تحقق یک نظارت مؤثر مواجه است زیرا مطابق ماده ۴ قانون تشکیل سازمان بازرسی کل کشور، رئیس سازمان بازرسی کل کشور^{۲۸} توسط رئیس قوه قضاییه انتخاب می‌شود ولی در قانون و آیین‌نامه اجرایی این سازمان، در مورد مدت زمان تصدی و تشریفات عزل اشاره‌ای نشده است که این موضوع باعث خواهد شد تا هر موقع که رئیس قوه قضاییه بخواهد رئیس سازمان مذکور را عزل کند.

مطابق ماده ۱۱ قانون سازمان بازرسی کل کشور عزل و نصب بازرسان تابع مقررات استخدام کشوری است ولی در ماده ۶ مقررات اداری و استخدامی سازمان آمده است که مأموریت بازرسانی که در قالب مأموریت موقت به کار گرفته می‌شوند پیش از پایان مأموریت توسط رئیس سازمان می‌تواند لغو شود در حالی که این امر باعث می‌شود تا استقلال بازرسان مخدوش شود و بر همین اساس باید عزل آن‌ها تابع مقررات عام کشوری همانند دیگر مستخدمان دولت صورت بگیرد. از طرفی برخی نهادهای مهم مانند قوای مقننه و قضائیه، نیروهای مسلح، شورای نگهبان و دستگاه‌های زیر نظر مقام رهبری به موجب تبصره بند «ه» ماده ۲ قانون تشکیل سازمان بازرسی کل کشور^{۲۹}، از دایره بازرسی‌های رسمی و پیگیری‌های تخلف اداری سازمان مذکور مستثنی شده‌اند که این استثنائات، نه تنها موجب نقض اصل بی‌طرفی و برابری در نظارت می‌شود، بلکه عملاً نوعی مصونیت نظارتی برای نهادهای بالادستی

۲۸. ماده ۴ قانون سازمان بازرسی کل کشور: رئیس سازمان توسط رئیس قوه قضاییه از میان قضات شرع و یا قضاتی که دارای رتبه ۱۰ یا ۱۱ قضایی باشند تعیین می‌شود. رئیس سازمان می‌تواند یک نفر قائم مقام برای خود از میان قضات با صلاحیت انتخاب کند که با پیشنهاد و تصویب رئیس قوه قضاییه تعیین می‌گردد و همچنین می‌تواند به تعداد لازم معاون داشته باشد.

۲۹ تبصره بند «ه» ماده ۲ قانون تشکیل سازمان بازرسی کل کشور (اصلاحات ۱۳۹۳/۰۷/۱۵): رسیدگی به تخلفات مقامات و کارکنان قوای قضائیه و مقننه، نیروهای مسلح، شورای نگهبان و دستگاه‌های زیر نظر مقام معظم رهبری از شمول این بند مستثنی است.



ایجاد می‌کند. از سوی دیگر، امکان انجام بازرسی‌های فوق‌العاده به دستور مقامات عالی‌رتبه نظام (رهبری، رئیس قوه قضائیه، رئیس‌جمهور، وزرا و...) هرچند نشانگر انعطاف نظارتی است، اما در غیاب معیارهای شفاف برای انتخاب موارد و نبود رویه‌های قابل نظارت، نهاد را در معرض مداخلات سلیقه‌ای و سیاسی قرار می‌دهد.

۲-۴. سازمان بهزیستی کشور

یکی از نهادهای اصلی در زمینه حمایت از حقوق شغلی معلولان در ایران، سازمان بهزیستی کشور است که زیرمجموعه وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی محسوب می‌شود. بر اساس بند (الف) ماده ۷ قانون جامع حمایت از حقوق افراد دارای معلولیت (مصوب ۱۳۹۶)، این سازمان مسئول شناسایی و معرفی افراد دارای معلولیت واجد شرایط به منظور بهره‌مندی از فرصت‌های شغلی و همچنین پیگیری مطالبات شغلی آنان است (رضاپور و همکاران، ۱۳۹۸: ۱۲).

نقش نظارتی سازمان بهزیستی عمدتاً ماهیتی حمایتی و اجرایی دارد و از حیث ضمانت اجرای حقوقی، فاقد ابزارهای الزام‌آور کافی است. این در حالی است که طبق بند ۲ ماده ۳۳ کنوانسیون حقوق افراد دارای معلولیت، دولت‌ها موظف‌اند نهادی مستقل و بی‌طرف برای نظارت مؤثر بر اجرای مفاد کنوانسیون، به‌ویژه در حوزه اشتغال، تعیین کنند؛ اما سازمان بهزیستی به دلیل وابستگی به ساختار اجرایی دولت، نمی‌تواند به‌طور کامل نقش یک نهاد نظارتی مستقل را ایفا کند. این وابستگی، به‌ویژه در مواردی که دستگاه‌های دولتی خود ناقض حقوق شغلی معلولان باشند، مانعی جدی در مسیر ایفای نقش مؤثر نظارتی به شمار می‌رود. به‌ویژه آنکه در موضوعاتی مانند نظارت بر رعایت سهمیه سه‌درصدی استخدام معلولان، وظایف سازمان بهزیستی با مراجع حل اختلاف کار تداخل می‌یابد؛ سازمان بهزیستی افراد واجد شرایط را معرفی می‌کند، اما اختیار الزام دستگاه‌ها به رعایت سهمیه را ندارد، در حالی که مراجع حل اختلاف کار نیز این موضوع را به‌طور صریح جزء وظایف نظارتی خود نمی‌دانند. این تداخل و نبود متولی مشخص، در عمل موجب سرگردانی شکایات و بی‌نتیجه ماندن پیگیری‌ها می‌شود.



۳-۴. وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی بر اساس ماده ۲۰۳ قانون کار مسئولیت اجرای این قانون و نظارت بر حسن اجرای مقررات کار را بر عهده دارد. جایگاه این وزارتخانه در قانون کار به عنوان مرجع اجرایی و نظارتی تعریف شده است که موظف است آیین‌نامه‌های لازم را تدوین و تصویب کند، شکایات کارگران و کارفرمایان را رسیدگی نماید و بر تشکلهای کارگری و کارفرمایی نظارت داشته باشد، این وزارتخانه وظیفه تدوین آیین‌نامه‌ها، صدور بخشنامه‌ها و رسیدگی به اختلافات کارگری را دارد، اما فاقد سازوکارهای مستقل نظارتی، صلاحیت رسیدگی بی‌طرفانه و اختیارات الزام‌آور بر سایر نهادهای اجرایی است؛ ویژگی‌هایی که برای تحقق نظارتی مؤثر و بی‌طرف ضروری‌اند اما در ساختار آن پیش‌بینی نشده‌اند. همچنین اگرچه وزارت کار متولی تخصیص تسهیلات اشتغال به افراد دارای معلولیت است، اما نظارت بر حسن اجرای این سیاست‌ها بر عهده سازمان بازرسی کل کشور نیز گذاشته شده است و از سوی دیگر سازمان بهزیستی نیز در مرحله شناسایی و معرفی افراد واجد شرایط دخیل است. همین موضوع باعث خواهد شد در برخی موارد، وزارت کار یک تخلف استخدامی را «اختلاف روابط کار» تلقی کند^{۳۰} و به هیئت‌های حل اختلاف کارگری ارجاع دهد، در حالی که سازمان بازرسی همان موضوع را «نقض حقوق عامه»^{۳۱} قلمداد کرده و به‌طور مستقل علیه دستگاه اجرایی اقدام می‌کند.

۴-۴. دیوان عدالت اداری

با وجود تنوع نهادهای نظارتی، پراکندگی و موازی‌کاری در صلاحیت‌ها و نبود سازوکارهای الزام‌آور، اجرای سهمیه استخدام افراد دارای معلولیت با چالش‌های جدی مواجه است. با اینکه قوانین مربوط به استخدام، از جمله ماده ۷ قانون جامع حمایت از حقوق معلولان مصوب ۱۳۸۳، سهمیه سه‌درصدی استخدام را برای دستگاه‌های اجرایی و نهادهای عمومی غیردولتی الزام‌آور

۳۰. ماده ۱۵۷ قانون کار

۳۱. ماده ۷ آیین‌نامه دستورالعمل نظارت و پیگیری حقوق عامه



کرده، اما ضمانت اجرای مؤثری برای الزام آن‌ها وجود ندارد، حتی در موارد محدود رعایت سهمیه، به‌کارگیری این افراد با چالش تناسب وظایف و جایگاه مواجه است. در چنین شرایطی، دیوان عدالت اداری به‌عنوان ناظر قضایی بر اساس اصل ۱۷۳ قانون اساسی و قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان مذکور، مرجع قضایی شکایت افراد دارای معلولیت محسوب می‌شود. در حالی که بر اساس اصل ۱۷۴ قانون اساسی، سازمان بازرسی کل کشور مأمور نظارت بر حسن اجرای قوانین در همان دستگاه‌هاست و دیوان محاسبات کشور نیز طبق اصل ۵۵ قانون اساسی بر نحوه مصرف بودجه و اجرای قوانین مالی نظارت دارد. افزون بر این، هیئت‌های رسیدگی به تخلفات اداری و کمیسیون‌های کار نیز صلاحیت رسیدگی به دعاوی استخدامی دارند.

رسیدگی‌های دیوان علاوه بر احقاق حقوق فردی، آثار نوعی نیز داشته است. از جمله در رأی وحدت رویه شماره ۷۸۰ مورخ ۱۳۹۸/۰۷/۲، هیئت عمومی دیوان با استناد به ماده ۱۵ قانون جامع حمایت از حقوق معلولان اعلام کرد که «عدم رعایت سهمیه سه‌درصدی توسط دستگاه‌های اجرایی خلاف قانون است و باید در آزمون‌های استخدامی لحاظ شود».

این رأی نه تنها معیاری برای سایر پرونده‌هاست، بلکه تفسیری الزام‌آور از قانون برای همه دستگاه‌های اجرایی محسوب می‌شود. با این حال، به‌عنوان نهاد قضایی ناظر بر مشروعیت اقدامات اداری، فاقد اختیارات لازم برای نظارت پیشینی و ساختاری است و در عمل، نقش آن به مرجعی پسینی برای رسیدگی به تظلمات فردی محدود شده و از نظارت جامع و مؤثر بازمانده است.

از طرفی فرایند دادرسی در دیوان، به‌ویژه در خصوص دعاوی استخدامی، غالباً زمان‌بر بوده و امکان دسترسی مؤثر و سریع اشخاص دارای معلولیت به حقوق قانونی‌شان را محدود می‌سازد. همچنین، علی‌رغم صدور آرای مؤثر با اثر نوعی از سوی هیئت عمومی، کمبود سازوکارهای اجرایی الزام‌آور برای نظارت بر حسن اجرای این آرا توسط دستگاه‌های اجرایی، باعث شده است که برخی از احکام دیوان، صرف‌نظر از اعتبار حقوقی‌شان، در عمل ضمانت



اجرای کافی نداشته باشند.^{۳۲}

۵. تعیین الگوی مطلوب نظارت در پرتو نگاه تطبیقی به نظام نظارتی فرانسه
علی‌رغم تعدد نهادهای نظارتی در ساختار حقوق عمومی کشور ایران، نظارت در عمل غالباً به شناسایی تخلفات محدود شده و از ایفای نقش فعال در توازن‌بخشی میان حاکمیت و مطالبات اجتماعی، از جمله حقوق گروه‌های آسیب‌پذیر مانند افراد دارای معلولیت، بازمانده است. این در حالی است که در حوزه‌هایی چون حقوق شغلی معلولان، نظارت در پرتوی تبعیض مثبت برای ارتقا همبستگی بین گروه اقلیت و اکثریت اثربخش، نقشی کلیدی در پیشگیری از تبعیض و اجرای کامل قوانین حمایتی ایفا می‌کند. تحقق این مهم، مستلزم «رویکردی زمینه‌گرا در شناسایی اقلیت‌ها» (صالحی، ۱۴۰۳: ۲۳) و وجود نهادهای تخصصی، مستقل و آشنا با الزامات حقوقی ملی و بین‌المللی است که بتوانند هم پیش از وقوع تخلف، ورود کنند و هم پس از آن، عملکرد دستگاه‌ها را به‌درستی ارزیابی و اصلاح نمایند تا نظارت مطلوب محقق گردد؛ نظارت مطلوب آن است که مبتنی بر اصل حاکمیت قانون، با مشارکت واقعی نهادهای مدنی و نظارتی، و برخوردار از ضمانت اجرای حقوقی و ساختاری باشد چنین گویی، نه با تصویب صرف قوانین، بلکه با استقرار نهادهایی محقق می‌شود که بتوانند به‌صورت مستمر، مؤثر و بی‌طرفانه، عملکرد دولت را در قبال گروه‌های هدف از جمله افراد دارای معلولیت رصد، ارزیابی و اصلاح کنند(جاوید و همکاران، ۱۴۰۰: ۳۹۵).

در نظام حقوقی ایران، سهمیه ۳ درصدی استخدام صرفاً در بخش دولتی پیش‌بینی شده^{۳۳} و بخش خصوصی تنها مشمول مشوق‌های داوطلبانه است. مهم‌تر از آن، ساختار نظارتی در ایران فاقد انسجام نهادی و تفکیک شفاف صلاحیت‌هاست. سازمان‌هایی چون سازمان بهزیستی،

۳۲. برای مطالعه بیشتر نک: پروین، خیرالله و محمد امین ابریشمی راد، «نقدی بر ترکیب هیئت عمومی دیوان عدالت اداری به منظور نظارت بر مقررات دولتی و ارائه الگوی مطلوب»، فصلنامه مطالعات حقوق عمومی دانشگاه تهران، شماره یک، صص ۱۰۳-۱۲۲.

۳۳. ماده ۱۵ قانون حمایت از حقوق معلولان مصوب ۱۳۹۶.



وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، سازمان بازرسی کل کشور، دیوان عدالت اداری هر یک وظایفی در حوزه شناسایی، حمایت، تخصیص تسهیلات، بازرسی یا رسیدگی ایفا می‌کنند، اما نبود یک مرجع تخصصی با صلاحیت روشن در زمینه حوزه اشتغال معلولان در هر دو بخش عمومی و خصوصی، پیوستگی عملکردی و قدرت الزام‌آور، موجب شده است تا نظارت مؤثر بر رعایت حقوق شغلی افراد دارای معلولیت با چالش‌هایی جدی مواجه شود، برای نمونه، در مواردی که دستگاهی از رعایت سهمیه قانونی استخدامی خودداری می‌کند، فرد معلول باید فرایند طولانی و پرهزینه‌ای را برای طرح شکایت در نهادهای ناظر به ویژه دیوان عدالت اداری طی کند. هرچند این دیوان صلاحیت رسیدگی دارد، اما از آنجا که فرایند دادرسی، ماهیت پسینی دارد و اجرای آرا نیز گاه با تأخیر یا استنکاف مواجه می‌شود، نقش آن بیشتر رفع اختلافات است تا پیشگیری از تخلفات و همچنین سایر نهادهای ناظر نیز با وجود وظایف نظارتی، فاقد کارکرد منسجم و پیگیرانه در این حوزه خاص هستند. در واقع، آنچه در نظام حقوقی ایران با آن مواجه هستیم نه صرفاً تعدد نهادها بلکه نبود تخصص‌گرایی و استقلال نهادهای ناظر و همچنین فقدان یک مرجع پاسخگو و هماهنگ‌کننده مؤثر است. همین مسئله موجب بروز وضعیتی شده که می‌توان آن را درهم‌تنیدگی نهادی نامید؛ حالتی که بدون ایجاد تمرکز کارآمد، وظایف به‌صورت پراکنده و گاه متداخل اجرا می‌شوند و مسیر احقاق حق برای کارگران دارای معلولیت پیچیده و فرسایشی می‌شود.

در این میان، نظام حقوقی ایران بیش از آنکه نیازمند تأسیس نهاد جدید باشد، نیازمند بازطراحی کارکردی نهادهای موجود و تقویت استقلال، تخصص و پاسخگویی آنها است. گسترش ساختارهای نظارتی نباید به فربه‌شدن دولت و حاکمیت بینجامد، بلکه باید با تکیه بر ظرفیت‌های موجود، یک نهاد مشخص در جایگاه پاسخگو، هماهنگ‌کننده و ناظر تخصصی بر رعایت حقوق افراد دارای معلولیت به‌ویژه در حوزه اشتغال تعریف شود. الگوبرداری از کارکرد نهادی نظیر مدافع حقوق در فرانسه، می‌تواند راهی برای تحقق این هدف باشد. نهادی که مشابه مدافع حقوق در فرانسه، با برخورداری از استقلال عملیاتی و اقتدار قانونی، هم وظیفه نظارت بر اجرای قوانین را به انجام رساند و هم بستری مؤثر برای طرح شکایات و پیگیری حقوق فراهم



آورد؛ و به لحاظ بودجه، ساختار و شیوه انتخاب اعضا استقلال داشته باشد؛ این استقلال نهادی باعث خواهد شد در حوزه اشتغال معلولان بتواند نقش مؤثری ایفا کند؛ از جمله صلاحیت رسیدگی به شکایات مربوط به تبعیض در استخدام، الزام کارفرمایان به رعایت سهمیه قانونی و ارجاع تخلفات به مراجع قضایی را دارا باشد. این رویکرد می‌تواند ضمن ارتقای کیفیت حمایت قانونی، از موازی‌کاری، اتلاف منابع و فرسودگی حقوقی ذی‌نفعان جلوگیری کرده و نظارت ساختاری و پیشگیرانه را در نظام اداری ایران نهادینه سازد.

با توجه به وظایف قانونی سازمان بازرسی کل کشور در نظارت بر حسن اجرای قوانین و گزارش تخلفات به دیوان عدالت اداری بر اساس قانون تشکیل سازمان بازرسی کل کشور و نیز قانون دیوان عدالت اداری، این سازمان ظرفیت آن را دارد که نقش نهاد میانجی و ناظر تخصصی در حوزه حمایت از حقوق افراد دارای معلولیت را ایفا کند و به نهادی مؤثر و مشابه کارکردهای آمبودزمان، تبدیل شود.

استقلال کارکردی موردنظر بدون پشتوانه حقوقی قابل تحقق نیست؛ زیرا اختیارات و حدود مداخله سازمان بازرسی در قانون تعیین شده است. این استقلال باید از طریق اصلاح قانون تشکیل سازمان بازرسی کل کشور و پیش‌بینی صریح واحد تخصصی حقوق افراد دارای معلولیت با اختیارات نظارتی و تحقیقاتی مشخص حاصل شود، این واحد تخصصی، صرفاً نقش گزارش‌دهنده نخواهد داشت؛ بلکه باید اختیار صدور گزارش‌های الزام‌آور برای دستگاه‌های اجرایی، ارجاع تخلفات به دیوان عدالت اداری و پیشنهاد اصلاح رویه‌ها به هیئت وزیران را داشته باشد. به گونه‌ای که واحد تخصصی سازمان بازرسی کل کشور، ظرفیت نظارت فرادستگاهی و جمع‌آوری و تحلیل شکایات، مسئولیت پیگیری تخلفات، ارائه گزارش‌های الزام‌آور و هماهنگی با سازمان بهزیستی و وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و سایر دستگاه‌های ناظر بر حقوق شغلی معلولان را در دو بخش عمومی و خصوصی، دارا باشد.

۶. نتیجه‌گیری

نظارت در حقوق عمومی صرفاً ابزاری برای کنترل دولت یا جامعه نیست، بلکه سازوکار متنوعی



است که در بستر ارتباط میان نهادهای قانونی، قضایی، اداری و مشارکت سیاسی شهروندان معنا پیدا می‌کند. در این چهارچوب، نظام نظارتی متشکل از نهادهایی با صلاحیت‌های متمایز است که به صورت مکمل عمل کرده و میان مطالبات اجتماعی و عملکرد حاکمیت، پیوند برقرار می‌کنند. در این میان، ساختار نظارتی نظام حقوقی ایران در زمینه حمایت از حقوق کارگران دارای معلولیت، اگرچه از منظر تقنینی گام‌هایی مثبت برداشته است، اما در عمل با چالش‌های جدی نظیر پراکندگی نهادی، تداخل وظایف و نبود یک مرجع تخصصی و منسجم مواجه است. تعدد دستگاه‌های نظارتی به جای تقویت نظارت، گاه منجر به تداخل وظایف، کاهش کارایی و تضعیف استقلال و اعتبار نهادهای ناظر می‌شود؛ چرا که این دستگاه‌ها بدون هماهنگی کافی و وابستگی به نهادهای مختلف فعالیت می‌کنند و در وظایف یکدیگر مداخله می‌نمایند. بررسی تجربه نهادهای نظارتی به ویژه نهاد مدافع حقوق در فرانسه نشان می‌دهد که انسجام ساختاری، تخصص‌محوری و استقلال نهاد ناظر، نقش اساسی در تحقق عملی حقوق شغلی افراد دارای معلولیت ایفا می‌کند. در مقابل، ساختار نظارتی ایران در این حوزه با ضعف‌هایی نظیر تداخل وظایف، نبود هماهنگی نهادی و فقدان مرجع تخصصی روبه‌رو است که مانع از ایفای نقش واقعی نهادهای ناظر می‌شود. بر همین اساس نهادهایی نظیر سازمان بهزیستی، وزارت کار، دیوان عدالت اداری و سازمان بازرسی، هر یک بخشی از وظایف نظارتی را بر عهده دارند، اما نبود هماهنگی و پاسخگویی متمرکز، مسیر احقاق حق را برای افراد دارای معلولیت دشوار و فرسایشی کرده است. الگوی نهاد مدافع حقوق در فرانسه نشان می‌دهد که وجود یک نهاد تخصصی، مستقل و هماهنگ‌کننده در ایران ضروری است. در این راستا، سازمان بازرسی کل کشور با توجه به اختیارات قانونی و توانایی نظارت پیشینی و پسینی، می‌تواند با ایجاد یا تقویت ابزارهای تخصصی خود در حوزه معلولیت، نقش مشابهی با نهاد مدافع حقوق ایفا کند و نظارتی ساختاری، مؤثر و پاسخ‌گو در این حوزه شکل دهد. استقلال واحد تخصصی سازمان بازرسی در حوزه حقوق افراد دارای معلولیت از طریق اصلاح قانون و پیش‌بینی اختیارات نظارتی و تحقیقاتی مشخص، قابل تحقق است. این واحد نباید صرفاً گزارش‌دهنده باشد بلکه باید از اختیار صدور گزارش‌های الزام‌آور، ارجاع تخلفات به دیوان عدالت اداری و پیشنهاد اصلاح رویه‌ها



برخوردار باشد به گونه‌ای که واحد تخصصی مزبور با ظرفیت نظارت فرادستگاهی، جمع‌آوری و تحلیل شکایات، صلاحیت پیگیری تخلفات و هماهنگی با دستگاه‌های اجرایی و خصوصی را در دو بخش عمومی و خصوصی دارا باشد.

۷. منابع

۷-۱. منابع فارسی

الف) کتاب‌ها

۱. راسخ، محمد (۱۴۰۰). *نظارت و تعادل در نظام حقوق اساسی*، تهران: دراک.
۲. سید فاطمی، سیدمحمد قاری (۱۴۰۱). *جستارهایی تحلیلی در حق‌ها و آزادی‌ها*، تهران: نگاه معاصر.
۳. فرجی، محمدعلی (۱۳۸۹). *بررسی تطبیقی حقوق معلولین در حوزه اشتغال*، تهران: جاودانه، جنگل.
۴. ویژه، محمدرضا (۱۴۰۴). *حقوق اداری؛ مبانی و سازمان اداری*، تهران: میزان.
۵. هداوند، مهدی (۱۳۹۶). *حقوق اداری تطبیقی*؛ تهران: سمت.
۶. فوکو، میشل (۱۳۹۸). *تاریخ جنون*، ترجمه فاطمه ولیانی، تهران: هرمس.
۷. قاضی شریعت پناهی، ابوالفضل (۱۴۰۰). *حقوق اساسی و نهادهای سیاسی*، تهران: میزان.
۸. واعظی، سیدمجتبی (۱۴۰۱). *حقوق اداری ۱*، تهران: میزان.

ب) مقالات

۹. طجریلو، رضا و احسان حسین‌زاده، (۱۳۹۴). «بررسی حقوقی و تطبیقی مشارکت کارگران در هیئت مدیره شرکت‌های تجاری»، *فصلنامه پژوهش‌های حقوق تطبیقی*، شماره ۱، صص ۷۵-۱۰۰.
۱۰. بافهم، محمد؛ عزیزالله فهیمی و مهدی حسن‌زاده، (۱۴۰۲). «سوءاستفاده از حق در دادرسی مدنی ایران و فرانسه»، *فصلنامه پژوهش‌های حقوق تطبیقی*، شماره ۱، صص ۱۳۳-۱۵۷.
۱۱. زر نشان، شهرام (۱۳۸۷). «سازوکارهای حمایت از حق اشتغال اشخاص دارای معلولیت



- در حقوق ایران و اسناد بین‌المللی حقوق بشر»، مجله پژوهش‌های حقوقی، شماره ۱۳، صص ۲۳۷-۲۵۷.
۱۲. نیکپی، امیر و هادی صالحی، (۱۳۹۷). «شناسایی حقوقی گروه‌های درون گروه‌های اقلیت در اندیشه‌های آلیت شاشار»، فصلنامه تحقیقات حقوقی، شماره ۸۱، صص ۲۱۱-۲۳۵.
۱۳. پیرنیاکان، امیر لطف‌الله (۱۳۹۹). «مفهوم و گونه‌های نظارت و کنترل در حقوق ایران»، فصلنامه پژوهش‌های حقوقی میان‌رشته‌ای، شماره ۱، صص ۶۷-۷۹.
۱۴. هداوند، مهدی و جواد یحیی زاده (۱۴۰۲). «تحلیل واژگانی گفتمان نظارت در نظام حقوقی ایران با تأکید بر روش دیرینه‌شناسی فوکو»، فصلنامه حقوق اداری، شماره ۳۶، صص ۲۵۱-۲۲۹.
۱۵. آرای، وحید (۱۴۰۱). «حکمرانی نظارت قضایی بر اعمال دستگاه‌های اداری جمهوری اسلامی ایران»، فصلنامه علمی جامعه‌شناسی سیاسی انقلاب اسلامی، شماره ۲، صص ۵۲-۳۱.
۱۶. جاوید، محمدجواد و زین العابدین یزدان پناه، (۱۴۰۰) «عدم تحقق مطلوب نظارت بر اعمال حکومت در چهارچوب حقوق عمومی ایران به مثابه نوعی هستی اجتماعی»، فصلنامه حقوقی دادگستری، شماره ۱۱۶، صص ۴۱۰-۳۸۹.
۱۷. صالحی، هادی و امین رضاپور جویباری، (۱۴۰۳). «نظریه فرانک لاوت در شناسایی حقوقی اقلیت‌ها؛ انقلابی پارادایمی یا خوانشی انتقادی؟»، فصلنامه پژوهش‌های حقوق اقتصادی و تجاری، شماره ۵، صص ۱۰۳-۱۳۰.
۱۸. پروین، خیرالله و مسعود حسن‌آبادی، (۱۳۹۸). «حق بر استخدام معلولان در دستگاه‌های اجرایی ایران با تأکید بر بررسی موردی آرای هیئت عمومی دیوان عدالت اداری»، فصلنامه حقوق اداری، شماره ۶، صص ۹-۳۱.
۱۹. السان، مصطفی (۱۳۸۳). «حقوق بشر و حقوق کارگران معلول در مقررات داخلی و بین‌المللی»، فصلنامه رفاه اجتماعی، شماره ۱۳، صص ۵۷-۷۸.
۲۰. ابدی، سعیدرضا و وحید آگاه، (۱۳۹۱). «حقوق کار افراد دارای معلولیت در ایران: از



نخستین تلاش‌های بین‌المللی تا کار شایسته»، فصلنامه آرشیو توانبخشی، شماره ۱، صص ۸۸-۱۰۱.

۲۱. همتی، مجتبی و حسین خزایی، (۱۴۰۴). «مفهوم، چالش‌ها و راهکارهای احیای حقوق عامه توسط سازمان بازرسی کل کشور»، فصلنامه پژوهش‌های حقوقی، شماره ۶۱، صص ۳۵۱-۳۸۲.

۲۲. صالحی، هادی؛ سید حسین شریفی و دنیا بروجنی سنجابی، (۱۴۰۴). «مطالعه تطبیقی تأسیس آمبودزمان حقوق بشر با نگاهی به ضرورت ایجاد "نهاد ملی حقوق بشر و شهروندی در نظام حقوقی جمهوری اسلامی ایران"»، فصلنامه تحقیقات حقوقی، سال ۲۸، شماره ۲، صص ۲۴۳-۲۶۲.

۲-۷. منابع انگلیسی

A) Books

23. Arstein-Kerslake, Anna. (2018). *Disability Human Rights Law*. Zurich: MDPI.
24. O'Reilly, Arthur. (2007). *The Right to Decent Work of Persons with Disabilities*. Geneva: International Labour Office.

B) Articles

25. Darcy, S., Taylor, T., & Green, J. (2016). "But I can do the job: Examining disability employment practice through human rights complaint cases", *Disability & Society*, vol. 31, pp. 1242-1274.
26. Pinilla-Roncancio, M. (2018). "The reality of disability: Multidimensional poverty of people with disability and their families in Latin America", *Disability and Health Journal*, vol. 11, pp. 398-404.
27. Paz Maldonado, E., & Silva Pena, I. (2020). "Employability of people with disabilities in Latin America", *Saúde e Sociedade*, vol. 29, pp. 1-12.
28. Batalli, M. (2015). "Role of ombudsman institution over the administration", *Academic Journal of Business, Administration, Law and Social Sciences*, vol. 1, pp. 232-240.
29. Revillard, A. (2018). "Vulnerable rights: The incomplete realization of disability social rights in France", *Sciences Po Observatoire Sociologique du Changement*



- (OSC), *Laboratoire Interdisciplinaire d'Évaluation des Politiques Publiques (LIEPP) Journal*, vol. 8, pp. 1–16.
30. Mantakou, A. (2009). "The arbitrability of intellectual property disputes", in L. A. Mistelis & S. L. Brekoulakis (Eds.), *Arbitrability: International and Comparative Perspectives*, *Journal of International Arbitration*, vol. 19, pp. 264–271.
31. Winance, M., Ville, I., & Ravaud, J.-F. (2007). "Disability policies in France: Changes and tensions between the category-based, universalist and personalized approaches", *Scandinavian Journal of Disability Research*, vol. 9, pp. 160–181.
32. Jones, M. K. (2008). "Disability and the labour market: A review of the empirical evidence", *Journal of Economic Studies*, vol. 35, pp. 405–424.
33. Marumoogae, M. C. (2012). "Disability discrimination and the right of disabled persons to access the labour market", *Potchefstroom Electronic Law Journal (PELJ)*, vol. 15, pp. 345–365.
34. Salehi, H., Tavana, M. A., & Kardooni, N. (2025). "The terminology of cultural diversity in Iran: Between UN documents and the Iranian legal system", *Journal on Ethnopolitics and Minority Issues in Europe*, vol. 24, pp. 109–130.
35. Lawson, A. (2011). "Disability and employment in the Equality Act 2010: Opportunities seized, lost and generated", *Industrial Law Journal*, vol. 40, pp. 359–383.
36. employment – Are the current approaches deep enough?", *Journal of International Development*, vol. 34, pp. 941–963.
37. Barr, J. J., & Bracchitta, K. (2015). "Attitudes toward individuals with disabilities: The effects of contact with different disability types", *Current Psychology Journal*, vol. 34, pp. 223–238.
38. Baudot, P.-Y. (2018). "Layering rights: The case of disability policies in France (2006–2016)", *Social Policy & Society Journal*, vol. 17, pp. 117–131.
39. Scales, R. P., Bas, J., Brégain, G., Briggs, J., Hewitt, J., Kudlick, C. J., & Park, S.-Y. (2024). "Disability history in France: past, present and future", *French History Journal*, vol. 38, no. 1, pp. 139–163.

C) Cases

40. Défenseur des droits. (2023). "Le cas d'une travailleuse discriminée suite à une intervention chirurgicale." [Document de cas], *Défenseur des droits*. Disponible sur



<https://www.defenseurdesdroits.fr> (Last visited May 9, 2025).

41. **Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique (FIPHFP), Annual Activity and Management Report ,2023, p. 48:** <https://www.fiphfp.fr/ressources/rapports-annuels/rapport-dactivite-et-de-gestion> - (2023). (Last visited May 7, 2025).

[In Persian]

A) Books

42. Rasekh, H. (2021). *Oversight and Balance in the Constitutional Law System*. Tehran, Darak.
43. Salehi, H. (2024). *Foundations of Minority Rights: A Genealogy of Recognizing Minority Rights*. Tehran, Mizan.
44. Seyed Fatemi, S. M. Ghari (2022). *Analytical Essays on Rights and Freedoms*. Tehran, Negah-e Mo'aser.
45. Faraji, M. A. (2010). *A Comparative Study of the Employment Rights of Persons with Disabilities*. Tehran, Javidaneh, Jangal.
46. Vizhe, M. (2025). *Hoghoughe Edari- Mabani va Sazmane Edari*. Tehran, Mizan. [In Persian]
47. Hadavand, M. (2017). *Comparative Administrative Law*. Tehran, Samt.
48. Foucault, M. (2019). *History of Madness. Translated by Fatemeh Valiyani*. Tehran: Hermes.
49. Ghazi Sharai' Panahi, Abolfazl (2021). *Constitutional Law and Political Institutions*. Tehran: Mizan.
50. Vaezi, M (2022). *Hoghoughe Edari 1*, Tehran: Mizan. [In Persian]

B) Articles

51. Tajarloo, R., & Hosseinzadeh, E. (2015). A Legal and Comparative Study of Workers' Participation in the Board of Directors of Commercial Companies, *Comprative law Reserche*, 1(2), 75–100.
52. Bafaham, M., Fahimi, A., & Hassanzadeh, M. (2023). Abuse of Rights in the Civil Procedure of Iran and France, *Comprative law Reserche*, 1(1), 133–157.
53. Zarneshan, Sh. (2008). Mechanisms for Protecting the Right to Employment of Persons with Disabilities in Iranian Law and International Human Rights



- Instruments, *Journal of Legal Studies*, 13(1), 237–257.
54. Nikpay, A., & Salehi, H. (2018). *Legal Recognition of Intra-Minority Groups in Ayelet Shachar's Thought*, *Journal of Legal Research*, 81(2), 211–235.
55. Pirniakan, A. L. (2020). *Concept and Types of Oversight and Control in Iranian Law*, *Interdisciplinary Journal of Legal*, 1(1), 67–79.
56. Hadavand, M., Yahayizadeh, J. (2023). “Lexical Analysis of the Discourse of Supervision in the Iranian Legal System with an Emphasis on Foucault’s Archaeology Method”, *Journal of Administrative Law*, 36(1), 229–251.
57. Ar’ae, V. (2022). “Judicial Supervision Governance over the Acts of Administrative Bodies of the Islamic Republic of Iran.” *Scientific Quarterly of the Political Sociology of Islamic Revolution*, 2(1), 31–52.
58. Javid, M. & Yazdanpanah, Z. (2021). “The Undesirable Realization of Supervision over the Acts of Government within the Framework of Iranian Public Law as a Type of Social Existence.” *Journal of Justice Legal*, 389–410
59. Salehi, H., & Rezapour Joybari, A. (2024). Frank Laut’s Theory in Legal Recognition of Minorities: A Paradigmatic Revolution or a Critical Reading, *Journal of Economic and Commercial Law Research*, 5(1), 103–130.
60. Parvin, Kh., & Hassanabadi, M. (2019). The Right to Employment of Persons with Disabilities in Iranian Executive Bodies with Emphasis on a Case Study of the Decisions of the General Board of the Administrative Justice Court, *Journal of Administrative law*, 6(1), 9–31.
61. Alsan, M. (2004). Human Rights and the Rights of Disabled Workers in Domestic and International Regulations, *Journal of Social Welfare*, 13(1), 57–78.
62. Abadi, S. R., & Agah, V. (2012). Labor Rights of Persons with Disabilities in Iran: From Early International Efforts to Decent Work, *Journal of Archive Rehabilitation*, 88–101.
63. Hemmati, M., & Khazaei, H. (2025). *Concept, Challenges, and Strategies for Reviving Public Rights by the General Inspection Organization of Iran*, *Journal of Legal Reserches*, 61(0) 351–382.
64. Salehi, H., Sharifi, S. H., & Boroujeni Sanjabi, D. (2025). A Comparative Study of Establishing a Human Rights Ombudsman with a View to the Necessity of Creating a National Human Rights and Citizenship Institution in Iran’s Legal System, *Journal of Legal Research*, Vol. 28(2), 243–262.