

## بررسی وضعیت بازنشستگی پیش از موعد معلولان در ایران

میلاذ وارسته‌منشادی<sup>۱</sup>، آرام اذدری<sup>۲</sup>

### چکیده

**هدف:** باعنایت به ابلاغ سیاست‌های کلی تأمین اجتماعی توسط مقام معظم رهبری در اجرای بند یک اصل ۱۱۰ قانون اساسی و بند ۵ آن مبنی بر لایه‌بندی امور امدادی، حمایتی و بیمه‌ای و سطح‌بندی خدمات با رویکرد فعال دولت براساس وسع و استحقاق، به وضعیت بازنشستگی پیش از موعد معلولان در ایران پرداختیم. معلولیت مسئله‌ای است که خارج از اراده انسان بر او تحمیل شده و نتیجه اختلالات و ناتوانایی‌های مادرزادی یا محیطی در قوای جسمانی یا روانی می‌باشد و موجب فقدان یا کاهش فرصت‌های برابر، کاهش استقلال و محرومیت در زندگی مادی و معنوی برای این اشخاص شده است.

**روش تحقیق:** در این پژوهش از روش پژوهش کیفی و ابزار مصاحبه و مطالعات کتابخانه‌ای برای جمع‌آوری داده‌ها استفاده شده است.

**یافته‌ها و نتیجه‌گیری:** قانون بازنشستگی پیش از موعد معلولان برای بخش‌های دولتی و عمومی غیردولتی اجرا می‌شود لیکن برای بخش خصوصی قابل شمول نیست. بنابراین به منظور جلوگیری از فرسایش مضاعف توان جسمی و روحی افراد دارای معلولیت به‌ویژه، معلولیت‌های شدید و خیلی شدید دارای سابقه کار و هرگونه عوارض ناشی از معلولیت اولیه و بروز معلولیت‌های ثانویه نیاز به اصلاح قانون و پیش‌بینی محل تأمین بار مالی ناشی از آن برای سازمان تأمین اجتماعی کشور، مطابق اصل ۷۵ قانون اساسی و ماده ۷۱ قانون احکام دائمی برنامه‌های توسعه کشور می‌باشد.

**واژگان کلیدی:** سیاست‌های کلی تأمین اجتماعی، اشتغال معلولین، بازنشستگی پیش از موعد، معلولین، سازمان تأمین اجتماعی.

۱- کارشناسی ارشد حقوق جزا و جرم‌شناسی، دانشگاه علم و فرهنگ، کارمند سازمان تأمین اجتماعی (نویسنده مسئول)  
mr.varasteh@outlook.com

۲- کارشناسی ارشد روانشناسی بالینی

## ۱. مقدمه

از ابتدای وجود بشریت مسئله معلولیت در تمامی جوامع وجود داشته است و با گذر زمان نه تنها از تعداد موارد آن‌ها کاسته نشده، بلکه به واسطه عوامل ژنتیکی، بیماری‌هایی همچون سکته مغزی، ام‌اس، تصادفات رانندگی، استفاده از مواد اعتیادآور، سوانح حین کار و ... بر تعداد آن‌ها افزوده شده است. معلولین جزو بزرگترین گروه‌های اقلیت هستند و ۱۵ درصد افراد جامعه را به خود اختصاص داده‌اند. این آمار با احتساب خانواده‌های آن‌ها می‌تواند جامعه بزرگتری را تشکیل دهد که به صورت مستقیم و غیرمستقیم درگیر مسائل و مشکلات خاص این قشر از افراد آسیب‌دیده جامعه هستند.

معلولان حاشیه‌نشین‌ترین افراد هر جامعه را تشکیل می‌دهند. چارچوب حقوق بین‌الملل، زندگی افراد را در هر نقطه از جهان تغییر داده است، درحالی‌که افراد معلول نمی‌توانند از آن بهره‌مند شوند. صرف‌نظر از حقوق ملی یا وضعیت اقتصادی، افراد معلول از نظر احترام به حقوق انسانی‌شان همواره در ردیف آخر قرار دارند. تا زمانی‌که به افراد معلول فرصت مستقل شدن داده نشود، آن‌ها به لطف و صدقه دیگران پناه می‌برند. در سال‌های اخیر جهانیان به این تفکر رسیده‌اند که نادیده گرفتن حقوق فردی ۶۵۰ میلیون نفر انسان بیش از این قابل‌پذیرش نیست و دیگر زمان عمل کردن فرارسیده است (بیرنس و همکاران، ۲۰۰۶: ۱۹).

معلولیت به‌مثابه پدیده‌ای زیستی و اجتماعی، واقعیتی است که تمامی کشورها با آن مواجه هستند. تأمین نیازهای دسترسی معلولین مستلزم به‌کارگیری تمهیدات ویژه‌ای است، زیرا تأمین دسترسی و فرصت‌های برابر برای آحاد جامعه، یکی از ارکان حقوق شهروندی است (سبحانی و همکاران، ۱۳۹۵: ۱). معلولیت یا ناتوانی یکی از پدیده‌های پیدا و پنهان زندگی امروز بشر است؛ پیدا به این دلیل که تعداد معلولان بسیار زیاد و در حال رشد است و پنهان به این دلیل که جریان اصلی جامعه و سیاست‌گذاران اجتماعی توجه چندانی به این امر نداشته‌اند. (صادقی فسایی و فاطمی نیا، ۱۳۹۴: ۱)

اشتغال و کار به‌طور آشکار بر توانمندی، استقلال و کیفیت زندگی معلولین اثرگذار است و فرصتی برای ابراز وجود و کسب هویت می‌باشد. داشتن کار، عزت نفس، خودباوری، تشکیل و حفظ خانواده را برای معلولین فراهم می‌نماید. اشتغال برای معلولین یک هدف زیربنایی و بسترسازی برای سرمایه‌گذاری و شکوفاسازی استعدادها و توانمندی‌های آن‌ها و خدمت به جامعه می‌باشد. در این میان با توجه به عدالت اجتماعی و ضعف‌های جسمانی، بینایی و شنوایی معلولین و محدودیت‌های آنان نیازمند حمایت‌های اجتماعی و قانونی برای ادامه اشتغال آن‌ها و از سویی دیگر بازنشستگی پیش از موعد و سنوات ارفاقی برای آن‌ها می‌باشیم.

در حال حاضر مسئله اشتغال از مهم‌ترین دغدغه‌های معلولین به‌شمار می‌رود. وضع قوانین ناعادلانه،

نگرش منفی جامعه و کارفرما به معلول و عدم باور به آن‌ها و همچنین عدم مناسب‌سازی محیط، معابر و وسایل نقلیه آرامش روحی-روانی را از این قشر آسیب‌دیده سلب کرده و اشتغال آن‌ها را با چالش‌های زیادی روبرو نموده است. با وصف این همه مشکل توان‌خواهان توانسته‌اند با درایت، تلاش و خودباوری به نیروی متخصص و ماهر و مثمر‌تر برای خدمت به جامعه تبدیل شوند و در چرخه اقتصادی سهمی داشته باشند.

در این تحقیق برآنیم تا فرآیند و کم‌وکیف بازنشستگی معلولین در بخش‌های دولتی، عمومی غیردولتی و خصوصی را بررسی کنیم و جهت تحقق آرمان‌های انقلاب اسلامی و اجرای اصل‌های ۳ و ۴۳ قانون مبارزه با سرچشمه‌های فقر و محرومیت اهتمام بیشتری داشته باشیم و نظر به فرسایش‌های جسمی و روحی معلولین و نیاز آن‌ها به استراحت، ورزش، تغذیه خوب و به‌طور کلی خودمراقبتی، کرامت و ارزش انسانی آن‌ها را ارج نموده و موجبات آتیه، دلگرمی، تعلق، انگیزه و افزایش کارایی را برای آن‌ها فراهم کنیم.

## ۲. بیان مسئله

در اواخر قرن هجدهم و شروع انقلاب صنعتی و پیدایش کشمکش‌ها و بحران‌های صنعتی و اقتصادی، شاهد رشد اتحادیه‌های کارگری و ارزش‌نهادن به کارگر و حمایت از آتیه آن‌ها بودیم و همچنین به‌منظور پیشگیری از فروپاشی ملی و اجتماعی و ارتقاء زمینه رشد، تعالی و حفظ شأن و کرامت انسانی، برنامه‌های بیمه و بازنشستگی در سراسر جهان تهیه و اجرا شد.

به‌تدریج این نگرش در جامعه به وجود آمد که معلولیت شکل اقلیتی از جامعه نیست بلکه جزیی از مسائل بشری است که به‌طور مستقیم و غیرمستقیم بر زندگی صدها میلیون نفر از جوامع گوناگون در تمام نقاط جهان اثر می‌گذارد. از این‌رو سازمان ملل متحد در خصوص حقوق معلولین در سال ۱۹۷۵ اعلامیه‌ای در ۱۳ بند به تصویب کشورهای عضو رساند که در بند ۶ و ۷ آن به اشتغال و استخدام و حرفه‌آموزی آن‌ها اشاره شده است. در این دو بند اعلام شد که معلولین حق برخورداری از خدمات توانبخشی و خدمات کاریابی و حق برخورداری از یک زندگی شایسته را دارند تا بتوانند موافق با استعدادهای خود، حق استخدام‌شدن و اشتغال به حرفه‌ای سودمند و مولد و عضویت در واحدهای حرفه‌ای را داشته باشند. رفته‌رفته حضور معلولین در جوامع جدی گرفته شد و در برنامه‌ریزی‌ها جایگاه خود را به‌تدریج پیدا کردند. دیدگاه جدید با اعلام دهه معلولین ۱۹۹۲ - ۱۹۸۳ توسط سازمان ملل متحد در جهت ترویج حقوق معلولین، آزادی و انتخاب و فرصت‌های مساوی آن‌ها در جوامع گسترش یافت. دولت‌ها در جوامع بین‌المللی از این تعهد خود نسبت به معلولین (ایجاد فرصت‌های مساوی برای معلولین به‌منظور برخورداری از امکانات جامعه مانند سایرین)

به صورت فرایند عادی آگاهی یافته و در برنامه ریزی خود نیازمندی‌های آن‌ها را مدنظر قرار دادند. (مقامی و اژدری، ۱۴۰۱: ۳۵۹)

دسترسی برابر به زندگی و آزادی‌های اجتماعی و حفظ کرامت انسانی، مراجع قضایی، حقوق مدنی، حق کار و اشتغال، حق استراحت و اوقات فراغت، حق بهداشت فردی و اجتماعی، تحصیل، ازدواج، حق داشتن اولاد، حق انتخاب محل زندگی به عنوان حقوق انکارناپذیر همه افراد یک جامعه از جمله افراد معلول محسوب می‌شود و بر قوای مقننه، مجریه و قضاییه لازم است اقدامات و راهکارهای مناسبی در جهت تأمین حقوق مزبور برای همه افراد به عمل آورند. ابزارهای متفاوتی برای نیل به اهداف توسعه پایدار وجود دارند. یکی از ابزارهای مهم، مشارکت دادن همه آحاد جامعه در روند توسعه می‌باشد. از این روی قانونگذاران در تلاش هستند تا بستر لازم برای حضور مردم از جمله افراد معلول را در جامعه فراهم نمایند. لذا قوانین جامعه در حال توسعه و توسعه یافته به طور مستمر دستخوش تغییرات تکاملی است. (بیرنس و همکاران، ۲۰۰۶: ۱۹)

با توجه به بالارفتن سن، عدم توانایی انجام کار، بیماری و شرایط سخت کاری و همچنین جلوگیری از تبعات کار کردن و خطرات جانی برای بدن از لحاظ روحی و جسمی، افراد درخواست بازنشستگی می‌دهند. معلولین با گذر زمان در فرآیند کار کردن دچار کم شدن انرژی و قوای بدنی، نازک شدن استخوان‌ها که مستعد پوکی استخوان می‌باشد، خمیدگی و کوتاهی قد، تحلیل ماهیچه‌ها و گردش خون، دردهای عضلانی در قسمت پا و کمر و کاهش قدرت بینایی و شنوایی و ... می‌شوند. این افراد جهت درمان و تقویت خود نیاز به زمان و اجرای برنامه‌های تفریحی، ورزشی و همنشینی با خانواده و دوستان و تغذیه خوب و انجام امورات پزشکی خود از جمله کاردرمانی، فیزیوتراپی، آبدرمانی و ماساژدرمانی دارند.

مسئله اشتغال و بیمه یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های معلولین کشور جهت دسترسی به مزایا و برنامه‌های بازنشستگی پیش از موعد می‌باشند. به منظور جلوگیری از فرسودگی رشد طبیعی اندام‌ها و اعضای بدن و اجتناب کردن از استرس و حفظ آرامش هیجانی معلولین دارای سابقه کار و هرگونه عوارض ناشی از معلولیت اولیه و بروز معلولیت‌های ثانویه نیاز به تحقق عدالت اجتماعی و حمایت‌های رفاهی و ایجاد احساس انصاف و حفظ کرامت انسانی و به طور کلی بازنشستگی پیش از موعد می‌باشند. قانون بازنشستگی پیش از موعد معلولان برای بخش خصوصی قابل شمول نیست. هم‌اکنون این قانون فقط در بخش دولتی و عمومی غیردولتی برقرار است و در بخش خصوصی اجرا نشده است.

### ۳. اهمیت و ضرورت مسئله

اصل کرامت انسانی مهم‌ترین اصل مبنایی و پایه‌گذار نظام بین‌المللی حقوق بشر است که براساس آن حق‌های بشری که در نظام بین‌المللی حقوق بشر شناسایی شده‌اند، توجیه‌پذیر می‌باشد. ماده سوم اعلامیه حاضر نیز این اصل را مورد اشاره قرار داده و چنین مقرر کرده است: «شخص معلول از حق ذاتی احترام به کرامت انسانی خود برخوردارند. اشخاص معلول، صرف‌نظر از منشأ، ماهیت و شدت و جدیت نقایص و ناتوانایی‌هایشان از حقوق اساسی مشابه سایر شهروندان هم‌سن خود برخوردارند که این امر در وهله نخست، متضمن بهره‌مندی آنان از حق زندگی شایسته که تا حد امکان عادی (متعارف) و کامل باشد، است.» (فاضلیان، ۱۳۸۶: ۱۳) براساس داده‌های سازمان جهانی کار، ۱۵ درصد از افراد جامعه معلولین هستند. براساس همین برآورد، ۳ درصد از این افراد، نیازمند خدمات توانبخشی حرفه‌ای هستند. (فقیه و همکاران، ۱۳۹۲: ۱۵) هرچند از نظر آماری، معلولین درصد کمی از کل جمعیت را تشکیل می‌دهند، رقم آن‌ها نشان می‌دهد که قشر عظیمی از جامعه را شامل شده‌اند. چنانچه این قشر عظیم از جامعه طرد شوند و در چرخه اشتغال و تولید قرار نگیرند، ممکن است به افرادی مصرف‌کننده تبدیل شده و فعالیت‌های اقتصادی و اجتماعی دیگر اعضای خانواده را نیز تحت‌الشعاع قرار دهند. همین امر باعث بروز بسیاری از مشکلات اجتماعی و فرهنگی در جامعه شده و به لحاظ عاطفی و روحی-روانی اثرات مهلکی نظیر پریشانی، اضطراب، افسردگی و فقدان اعتماد به نفس را در معلولین به وجود آورده است. (فرجی، ۲۰۱۰: ۵)

به استناد قانون اساسی که عالی‌ترین سند حقوقی یک کشور است و اصل ۲۹ آن مبنی بر برخورداری از تأمین اجتماعی از نظر بازنشستگی، بیکاری، پیری، از کارافتادگی، بی‌سرپرستی، در راه ماندگی، حوادث و سوانح، نیاز به خدمات بهداشتی و درمانی و مراقبت‌های پزشکی به صورت بیمه و غیره حقی است همگانی و دولت موظف است طبق قوانین از محل درآمدهای عمومی و درآمدهای حاصل از مشارکت مردم، خدمات و حمایت‌های مالی فوق را برای یک‌یک افراد کشور تأمین کند.

سازمان ملل از سال ۱۹۹۲ میلادی به بعد روز سوم دسامبر را مصادف با روز معلولین در تمامی جهان نامگذاری کرد. همه‌ساله به منظور پاسداشت و بزرگداشت این روز در ایران برنامه‌های فراوانی از جمله برپایی نمایشگاه، مسابقات ورزشی، سمینارها و پیگیری مطالبات حقوقی و شهروندی آن‌ها اجرا می‌شود. همچنین در این روز با اجرای برنامه‌های مختلف سعی بر ارتقاء آگاهی و آشنا کردن مردم با مشکلات این افراد و رفع آن‌ها می‌شود.

با توجه به ابلاغ سیاست‌های کلی تأمین اجتماعی در سال ۱۴۰۱ به شرح (ایجاد رفاه عمومی، برطرف ساختن فقر و محرومیت، حمایت از اقشار و گروه‌های هدف خدمات اجتماعی از جمله بی‌سرپرستان، از کارافتادگان، معلولان و سالمندان و آنچه از اهداف رفاه و تأمین اجتماعی که در اصول ۳، ۲۱، ۲۸، ۲۹، ۳۱ و ۴۳ قانون

اساسی آمده است، اقتضا می‌کند نظامی کارآمد، توانمندساز، عدالت‌بنیان، کرامت‌بخش و جامع برای تأمین اجتماعی همگان که برگرفته از الگوهای اسلامی- ایرانی و مبتنی بر نظام اداری کارآمد، حذف تشکیلات غیرضروری و رفع تبعیض‌های ناروا و بهره‌گیری از مشارکت‌های مردمی باشد، طراحی و اجرا شود) و اشاره مستقیم به معلولیت، و با توجه به ابلاغ سیاست‌های کلی تأمین اجتماعی توسط مقام معظم رهبری در اجرای بند یک اصل ۱۱۰ قانون اساسی و بند ۵ آن مبنی بر لایه‌بندی امور امدادی، حمایتی و بیمه‌ای و سطح‌بندی خدمات با رویکرد فعال دولت براساس وسع و استحقاق، به بررسی وضعیت بازنشستگی پیش‌از‌م‌و‌ع‌د معلولان در ایران می‌پردازیم. لذا نظر به بیانات رهبر معظم انقلاب اسلامی و سیاست‌های کلی تأمین اجتماعی و مشکلات توان‌خواهان شاغل کشور، اهمیت بررسی وضعیت بازنشستگی پیش‌از‌م‌و‌ع‌د معلولان را دوچندان نموده است.

براساس بند ۲ ماده ۲۸ کنوانسیون بین‌المللی حقوق افراد دارای معلولیت، معیارهای کافی برای زندگی و حمایت‌های اجتماعی، دولت‌های عضو، حق افراد دارای معلولیت را در مورد حمایت‌های اجتماعی و بهره‌مندی از این حق بدون تبعیض بر مبنای معلولیت به رسمیت می‌شناسند و اقدامات مناسبی را برای پاسداری و ارتقاء تحقق این حق اتخاذ می‌نمایند. از جمله این تدابیر این است که دسترسی برابر افراد دارای معلولیت را به برنامه‌ها و مزایای بازنشستگی تضمین نمایند.

#### ۴. روش‌شناسی تحقیق

با توجه به اینکه در این تحقیق از روش کیفی به صورت توصیفی تحلیلی استفاده شده و روش گردآوری اطلاعات به صورت کتابخانه‌ای و مصاحبه است، ابتدا با جستجو در پایگاه‌ها و سایت‌های اینترنتی و بانک‌های اطلاعاتی و استنادی همانند پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران، سایت جهاد دانشگاهی، مرکز تحقیقات کامپیوتری علوم اسلامی نور (نورمگز)، تبیان، مگ ایران و سایت مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی و سپس با مراجعه به کتابخانه‌های دیجیتالی، اطلاعات گردآوری شد و سپس از طریق نمونه‌گیری غیرتصادفی (غیراحتمالی) هدفمند به صورت معمولی از شهر تهران، برای دریافت سریع اطلاعات خاص و دریافت درک عمیق و شناخت بهتر آن جامعه و مسئله موردنظر مجموعاً ۳۰ نفر شامل معلولین شاغل در دستگاه‌های دولتی و عمومی غیردولتی و بخش خصوصی که برخی از آنان در شرف بازنشستگی بودند و همچنین کارشناسان تأمین اجتماعی، بهزیستی و حقوقدانان صاحب‌نظر در زمینه معلولیت که نسبت به مسئله بازنشستگی معلولان و نقاط ضعف و قوت آن آگاه و واقف بودند انتخاب و پس از مصاحبه، نظرات و پیشنهادهای آنان از طریق تجزیه و تحلیل داده‌های مصاحبه، تکنیک تحلیل تفسیری و تحلیل مضمون بررسی شد. این روش تحقیق کاربردی است، به طوری که معلولین و نهادهای مرتبط با آن از نتایج این پژوهش بهره‌مند خواهند شد.

## ۵. پیشینه تحقیق

این تحقیق جزء اولین تحقیقات در سطح جهانی در رابطه با بازنشستگی معلولین می‌باشد و تاکنون تحقیقی در این رابطه وجود نداشته است. نتایج این تحقیق، ضمن تشریح کم‌وکیف بازنشستگی معلولان می‌تواند نقطه عطفی در زندگی آن‌ها ایجاد و موجبات تعالی روحی آن‌ها را فراهم نماید.

## ۶. ادبیات تحقیق و مفاهیم

### معلولیت

معلول به فردی اطلاق می‌شود که بر اثر ضایعه جسمی و یا روانی و یا ضایعه‌ای توأم (ناشی از توارث، بیماری، جنگ و حادثه) اختلالی قابل توجه و مستمر در سلامت و کارایی عمومی بدن و یا در شئون اجتماعی و حرفه‌ای او به وجود آید یا به گونه‌ای که اختلال مذکور از استقلال وی در زمینه‌های شخصی و اجتماعی و اقتصادی بکاهد. (گنجی، ۱۳۸۸: ۲۱) معلولیت عبارت است از محدودیت‌های دائمی در زمینه‌های مختلف جسمی، حسی یا ذهنی - روانی که شخص مبتلا به آن را در زندگی روزمره در مقایسه با سایر افراد جامعه دچار مشکل یا محدودیت سازد. (جلالی فراهانی، ۱۳۹۰: ۴) معلولیت به آسیب‌های ناشی از اختلال و ناتوانی فرد در انجام قسمتی یا تمام امورات طبیعی زندگی گفته می‌شود که فرد را دچار محدودیت، کاهش کارایی و استقلال نموده است. معلول به دلیل نقص مادرزادی یا اکتسابی، قسمتی یا کل توانایی‌های فیزیکی، جسمی، ذهنی و روانی خود را از دست داده است و در تعامل و ارتباط مؤثر با محیط و افراد دچار مشکل شده است.

در مدل اجتماعی معلولیت به تمام محدودیت‌هایی گفته می‌شود که به معلول تحمیل می‌شود؛ از پیش‌داوری شخصی گرفته تا تبعیض نهادی، از ساختمان‌های غیرقابل دسترس گرفته تا سیستم‌های حمل‌ونقل غیرقابل استفاده، از آموزش تفکیکی گرفته تا طردشدن از کار و نظایر آن. علاوه بر این، پیامدهای چنین محدودیت‌هایی پیش‌پاافتاده نیست و افراد به‌طور تصادفی دچار آن نمی‌شوند، بلکه چنین تبعیض نهادینه‌شده‌ای به‌طور نظام‌مند دامنگیر معلولان در سرتاسر جامعه می‌شود. (الکاک، ۲۰۱۲: ۳۰۷)

اوج‌گیری توجه به مسئله معلولیت با سه موضوع مهم دیگر هم‌بسته است: اول، تغییر قابل ملاحظه‌ای در تفکر سیاستگذاری رخ داده است. زمانی معلولیت به‌عنوان نوعی نقصان در درون فرد نگریسته می‌شد. اما اکنون به‌مثابه نوعی تبعیض و نارسایی و نقصان در جامعه دیده می‌شود. دوم، حرکتی همسو در قلمرو سیاستگذاری از مراقبت و جبران مالی به سوی سیاستگذاری مبتنی بر حقوق انسانی و حذف موانع برابری اجتماعی شکل گرفته است. سوم و مهم‌تر از همه اینکه در میان خود معلولان نیز موج

بلند خودسازمانی شکل گرفته که به مشارکت بیشتر آنان در دعاوی سیاستگذاری و تولید رفاه منجر شده است. (الکاک و همکاران، ۱۳۹۱: ۳۰۶)

شیوع معلولیت در سطح جامعه انکارناپذیر است و هر روز بر این تعداد افزوده می‌شود. در حال حاضر آمار دقیقی از معلولیت در دست نیست و آمارهای متفاوتی از جمله ۱۰ درصد یا ۱۵ درصد و ... مشاهده می‌شود که افراد جامعه معلولین را تشکیل می‌دهند و علت این آمارهای ضدونقیض نیز می‌تواند این باشد که تمام معلولین جامعه شناسایی نشده‌اند یا خود افراد بنا به نگرش‌های فکری، فقر فرهنگی و عدم آگاهی میلی به افشا یا معرفی خود به‌عنوان معلول ندارند. از سویی دیگر معلولینی که خودکفا هستند و دارای استقلال مالی هستند و نیاز به حمایت مالی و توانبخشی دولت ندارند، اسم آن‌ها به‌عنوان معلول ثبت نشده است. در سرشماری نفوس و مسکن هم در سال ۱۳۹۵ متأسفانه آمار معلولان جامعه را لحاظ نکرده بودند. بعضی از معلولیت‌ها هم قابل مشاهده نیستند و با گذر زمان افراد متوجه آن می‌شوند؛ معلولیت‌هایی همچون اختلالات روانی و تفاوت‌های یادگیری. با این اوصاف، طبق آمار سازمان بهداشت جهانی حدود ۱۵ درصد از جمعیت جهان با معلولیت‌ها زندگی می‌کنند که ۲ تا ۴ درصد آن‌ها رنج‌های عمده‌ای را در عملکردشان تجربه کرده‌اند. البته شیوع جهانی معلولیت بیشتر از پیش‌بینی‌های سازمان جهانی بهداشت تخمین زده شده است. (سازمان بهداشت جهانی، ۲۰۱۱)

در گذشته با توجه به نگرش منفی افراد نسبت به معلولیت، نه‌تنها آن‌ها درمان و حمایت نمی‌شدند، بلکه طرد و یا در نوانخانه‌ها نگهداری می‌شدند و فرض بر این بود که این افراد مورد غضب خداوند قرار گرفته‌اند یا شیطان در وجود آن‌ها است و به‌همین لحاظ رفتار شایسته و درخور توجه‌ای با ایشان نمی‌شد. گاهی آن‌ها را می‌کشتند و قربانی می‌کردند. با ظهور ادیان اسلامی و تکامل انسانی جوامع به‌مرور زمان موضوع حفظ شأن، مقام و منزلت انسان مطرح شد و به تناسب آن سیاست‌های حمایتی و اجتماعی و برابری برای آن‌ها وضع و اجرا شد و تا حدودی کیفیت زندگی معلولان و خانواده‌های آنان دگرگون شد. در گذشته به‌علت نبود بهداشت و درمان مناسب و همچنین جنگ‌ها، افراد زیادی دچار معلولیت می‌شدند اما امروزه به‌جهت نایمن بودن خودروها و عدم کیفیت آن‌ها و خطر خیزبودن برخی جاده‌ها، تصادفات دلخراشی را شاهد هستیم که نتیجه آن فوت و یا معلولیت می‌باشد و از سویی دیگر استفاده از مواد اعتیادآور و مشروبات الکلی و بیماری‌هایی همچون ام‌اس، سکته، دیابت و بیماری‌های روانی در افزایش آمار معلولین نقش مهمی داشته است.

طی یک تقسیم‌بندی کلی معلولیت‌ها در شش گروه عمده و شایع از جمله اختلالات جسمی - حرکتی، ذهنی، بینایی، شنوایی، اعصاب و روان و صوت و گفتار جای می‌گیرند. شدت معلولیت هر گروه در چهار سطح، خفیف، متوسط، شدید و خیلی شدید براساس نقص، ناتوانی، اختلال در کارکردهای اجتماعی و تطبیق و سازگاری فرد با محیط و اطرافیان، توسط متخصصین پزشکی تعیین می‌شود. پس از درخواست فرد، پرونده به همراه مدارک و مستندات پزشکی در کمیسیون پزشکی تشکیل و جهت تعیین نوع و میزان شدت معلولیت



تصمیم نهایی گرفته خواهد شد. به تناسب آن ارزیابی، براساس نوع معلولیت و شدت آن، فرد می‌تواند از مزایای مختلف ذکر شده در قوانین بهره‌مند گردد.

## ۷. اشتغال معلولین

فرد دارای معلولیت یک زندگی دشوار و سخت را پیش‌رو دارد و با چالش‌های زیادی در زندگی روزمره و جامعه مواجه خواهد شد. همواره مورد تبعیض، بی‌عدالتی و بی‌توجهی هستند، نگرش‌های منفی، عدم پذیرش و درک خانواده و کارفرما هم این مشکلات را دوچندان نموده و بر آشفتگی وضعیت معلولان در جامعه تأثیرگذار شده است. به‌واسطه مشکلات فراوان پیش‌رو، سلامت روان معلولین دچار اختلالاتی از جمله افسردگی مزمن، استرس، اضطراب فراگیر، ترس از اجتماع شده است و این مسئله گاهی موجبات انزوای طلبی و گوشه‌گیری آن‌ها را فراهم کرده است. براساس گزارش سازمان بهداشت جهانی، نیمی از بزرگسالان ۱۸ تا ۶۴ ساله معلول، افراد غیرفعال هستند که این مطلب یکی از موارد مشکل‌آفرین است، زیرا باعث کاهش کیفیت زندگی می‌شود و استقلال عملکردی افراد را کاهش می‌دهد و همچنین موجب افزایش خطرات ثانویه مربوط به معلولیت می‌شود. در پژوهش‌های زیادی بر مزایا، نیازها و اهمیت زندگی فعال در افراد معلول تأکید شده است. (دیواین، ۲۰۱۶: ۱۷۶) افراد معلول علاوه بر این که در معرض خطرهای ناشی از مشکل اصلی خود هستند، در سایر موارد مربوط به تهدید سلامتی نسبت به افراد غیرمعلول خطرپذیری بیشتری دارند. این عوامل و خطرهای سلامتی شامل شیوع بیماری‌های ثانویه مانند بیماری‌های قلبی، فشارخون، چربی و پوکی استخوان می‌شود که ناشی از بی‌حرکی افراد معلول است که به میزان زیادی از طریق ورزش و فعالیت بدنی می‌تواند پیشگیری شود. (جتونگ، کیم و لی، ۲۰۱۵: ۹۴)

مسئله اشتغال برای معلولین بسیار ضروری و مهم می‌باشد، چرا که علاوه بر تأمین معاش، خودکفایی، توانمندسازی، تعامل اجتماعی، احترام، اعتماد به نفس، عزت نفس و منزلت اجتماعی و تقویت روح و روان و ... و به دنبال آن ازدواج، مسکن، فرزندآوری را برای آن‌ها به ارمغان می‌آورد. معلول با اشتغال از انزوای اجتماعی و گوشه‌نشینی، نگرانی، اندوه و راکد بودن خارج شده و در جامعه احساس سربلندی و ابراز وجود خواهد کرد. شغلی که پایدار و شایسته معلولین و منعکس‌کننده علایق و اهداف آن‌ها باشد و همچنین هماهنگ با توانایی‌ها و مهارت‌های آن‌ها با رعایت اصول مناسب‌سازی محیط کار و وسایل کار باشد. بیکاری پیامدهای منفی زیادی از جمله درماندگی و سقوط به مرحله وابستگی و پایین آمدن شأن و جایگاه و اقتدار انسان، به‌خصوص برای قشر معلولین را به دنبال خواهد داشت.

## ۸. سیاست‌های کلی تأمین اجتماعی

از نظر ساختار و سازوکارهایی که دارای تأثیر و تأثر برای سیاست‌های کلی رفاه و تأمین اجتماعی هستند، نهادهای فعال در قلمروهای امدادی، حمایتی و بیمه‌ای را می‌توان نام برد که به‌طور مستقیم یا غیرمستقیم مرتبط با سیاست‌های کلی تأمین اجتماعی می‌باشند. حوزه امدادی شامل امداد حوادث (سازمان جمعیت هلال احمر، ستاد مدیریت بحران حوادث، ستاد پدافند غیرعامل، موقوفات، سمن‌ها و خیریه‌های فعال در حوزه امدادی)، امداد اجتماعی شامل اورژانس اجتماعی بهزیستی و بخش اجتماعی شهرداری‌ها و سازمان اجتماعی کشور است. حوزه حمایتی شامل خدمات حمایتی و توانبخشی و اعطای یارانه و کمک‌های مالی به افراد و خانواده‌های نیازمندی است که به دلایل گوناگون قادر به کار نیستند و یا درآمد آنان تکافوی حداقل زندگی آنان را نمی‌کند (سازمان بهزیستی، کمیته امداد، بنیاد مسکن، سازمان اجتماعی کشور، صندوق کارآفرینی امید، معاونت توسعه روستایی و مناطق محروم کشور، بنیاد مستضعفان، بنیاد علوی، بنیاد پانزده خرداد، ستاد اجرایی فرمان حضرت امام (ره)، بنیاد برکت، بنیادهای تعاون، موقوفات، سمن‌ها و خیریه‌های فعال در حوزه حمایتی). حوزه بیمه‌های اجتماعی بازنشستگی شامل ۲۲ سازمان و صندوق است. همان‌طور که ملاحظه می‌شود، حیطة عمل و دامنه اثر سیاست‌های کلی تأمین اجتماعی و ذی‌نفعان و ذی‌مدخلان آن، قلمرو گسترده‌ای را در گستره‌های حمایتی، جغرافیایی، سازمانی و ... تشکیل می‌دهد. (حیدری، ۱۴۰۰: ۲۱)

بدیهی است پس از ابلاغ سیاست‌های کلی رفاه و تأمین اجتماعی باید نسبت به سازگارسازی و به‌روزرسانی قوانین و مقررات مرتبط اقدام کرد که برخی از آن‌ها عبارتند از: قانون کار، قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی، قانون تأمین اجتماعی، قانون مدیریت خدمات کشوری (بخش بازنشستگی)، قانون تشکیل سازمان بهزیستی، قانون بیمه بیکاری، فرامین و تدابیر مربوط به ایجاد نهادها و بنیادهای انقلابی.

بر همین اساس می‌توان سیاست‌های کلی رفاه و تأمین اجتماعی را متفاوت با سیاست‌های بخشی، یک «اَبَر سیاست» نامید و برای مقایسه می‌توان آن را تا حدودی با سیاست‌های کلی اصل ۴۴ و یا اقتصاد مقاومتی مشابه دانست. (حیدری، ۱۴۰۰: ۲۲-۲۱)

سیاست‌های کلی نظام در حوزه تأمین اجتماعی با رویکرد جدیدی که در امر نظارت بر قوانین و مقررات از منظر رصد و نظارت بر سازگاری قوانین و مقررات با سیاست‌های کلی در مجمع تشخیص مصلحت نظام اتخاذ شده است، می‌تواند به‌عنوان یک مبنا برای قوه مقننه (تصویب قوانین مناسب)، قوه قضاییه (قضات و نظارت مناسب) و قوه مجریه (مقررات‌گذاری و اجرای مناسب) فراهم کند و در حیطة‌های اجرایی نیز به تعیین متولی مشخص، ایجاد سازوکار معین و طراحی ساختار متناسب و شکل‌دهی نهاد تنظیم‌گری

برای رصد و پایش و پیمایش فعالیت‌ها و فرایندها منجر می‌شود. بدیهی است در سیاست‌های کلی اهداف و رویکردهای جدیدی تعیین می‌شود که برای بیمه‌شدگان جدید قابل اعمال است، ولیکن برای تطبیق شرایط موجود با شرایط مطلوب به لحاظ رعایت حق‌الناس و حقوق مکتسبه باید یک دوره گذار تدریجی از وضع موجود به وضع مطلوب ترسیم و اجرایی شود. (حیدری، ۱۴۰۰: ۲۲).

تله فقر از عواملی مانند ناتوانی‌های ذهنی و جسمی، سطح پایین سرمایه فیزیکی و انسانی، بهداشت ضعیف و ناکافی، سوءتغذیه و بازدهی پایین نیروی انسانی ناشی می‌شود. چرخه فقر ارتباط بین اشتغال، درآمد و فقر و محرومیت را نشان می‌دهد. بیمه‌های اجتماعی و مساعدت‌های اجتماعی به‌طور مستقیم از طریق جبران درآمد و یا به‌طور غیرمستقیم از طریق تأمین پوشاک، غذا، مسکن و دارو ایجاد امنیت کرده و بنابراین در کاهش و حذف فقر نقش به‌سزایی دارند (آبتین، ۱۳۹۰: ۲-۳).

علاوه بر فقر، پدیده معلولیت و عواقب منفی جسمی، روانی و اجتماعی ناشی از آن یکی از موانع رشد و توسعه یک کشور قلمداد می‌شود. معلولیت، پدیده‌ای ناخواسته و ناگوار است که گروهی از انسان‌ها ممکن است به ناچار در بخشی از زندگی خویش یا تمامی آن بدان دچار گردند. هرچند تعدادی از نواقص به‌طور مادرزادی از بدو تولد عارض می‌شوند، اما سایر موارد در هر برهه‌ای از زندگی یک فرد ممکن است رخ دهد. (باقرپور، ۱۳۹۵: ۱)

اغلب افراد معلول، در تمام جنبه‌های زندگی به حاشیه رانده شده، احتمال بیکاری به دلیل تبعیض در آن‌ها بیشتر بوده و سطح رفاه اجتماعی و اقتصادی و کیفیت زندگی آن‌ها با تهدید مواجه است. امروزه تأمین رفاه گروه‌های دارای نیازهای خاص، وارد مباحث نظام‌های رفاهی شده است و توجه انسان‌دوستان و برنامه‌ریزان و سیاستگذاران را به خود جلب کرده است، به‌طوری که سازمان‌های مردم‌نهاد و دولت‌ها و نهادهای رفاهی به این مهم توجه نشان داده‌اند. (مطلق و رزم، ۱۳۹۳: ۷)

فلسفه توانبخشی، امید بخشیدن و آماده ساختن فرد معلول برای زندگی در جامعه و آماده‌سازی جامعه برای پذیرش وی به‌عنوان یک شهروند است تا همانند دیگر افراد جامعه از فرصت‌های مختلف اجتماعی، اقتصادی و آموزشی به‌طور یکسان برخوردار شود. به عبارت دیگر توانبخشی عبارت از فرایندی متشکل از اقدامات هدفمند در جهت قادرسازی شخص معلول به‌منظور دستیابی به سطح نهایی توانایی و عملکرد جسمی، حرکتی، حسی، ذهنی، روانی، اجتماعی و حفظ این توانایی‌ها بوده و شامل این واقعیت است که فراسوی شرایط جسمی و روانی که مانع کارایی فرد می‌شود، نیازها و توانایی‌های دیگری هم نهفته است. (تاج‌زینانی، ۱۳۸۸: ۴۹)

بدون شک فقر و نابرابری‌های اقتصادی، اجتماعی از قدیم‌الایام وجود داشته و جزو مهمترین معضلات جامعه بشری است. افراد فقیر یا تهی‌دست کسانی هستند که فاقد امکانات مالی و غیرمالی و درآمد می‌باشند.

فقر مطلق نیز شامل افرادی می‌شود که قدرت تأمین نیازهای اولیه خود از جمله غذا، سرپناه و پوشاک را ندارند. وجود پیشرفت و توسعه گسترده در زندگی بشری نه تنها از میزان فقر نکاسته، بلکه هر روز شاهد افزایش آمار فقر در جهان هستیم و مسائلی همچون ناتوانی، معلولیت، بیکاری، تبعیض و نابرابری می‌توانند تشدیدکننده این مسئله باشند. نمی‌توان گفت که مسئله فقر تنها مربوط به فرد یا گروه و اقلیتی است که نسبت به آن بی تفاوت بود بلکه فقر می‌تواند منجر به کجروی، انحرافات اجتماعی و جرائم از جمله سرقت، قتل، تکدی‌گری، فحشا، اعتیاد، رشوه‌خواری و ... شود و این آسیب‌های اجتماعی می‌توانند امنیت و آرامش را از جامعه سلب کنند. برای ریشه‌کن کردن فقر، فاقد برنامه و جدیت در ساختار اجرایی و بنیادین برنامه‌های درازمدت کشور بوده‌ایم و در حال حاضر نیازمند برنامه‌ها و طرح‌هایی از سوی دولت می‌باشیم تا از شدت این آلام و مصائب طبقه پایین جامعه و به خصوص معلولین، هرچند به صورت مقطعی و زودگذر بکاهیم. این طرح‌ها و برنامه‌ها باید شامل ساخت مسکن ارزان قیمت، پرداخت بیمه بیکاری و وام‌های خوداشتغالی و استخدام و خدمات درمانی باشد.

تأمین اجتماعی به‌طور کلی مسئولیت و تعهد جامعه را در تأمین امنیت اجتماعی و اقتصادی برای آحاد افراد جامعه بر عهده گرفته و منعکس‌کننده آن بوده است. این سازمان بخشی از نظام رفاه اجتماعی (مطلوب‌ترین برنامه رفاه ملی) است که از طریق برنامه‌های بیمه‌ای و حمایتی توانسته در مقابله با ناامنی‌های اقتصادی و اجتماعی افراد شاغل و خانواده آنان و سالخوردگان، مرگ سرپرست خانوار، بیکاری، بهداشت ضعیف، تورم، دستمزد ناچیز، بلایای طبیعی و عوامل شخصی مثرثر باشد و از روند افزایش جمعیت زیر خط فقر مطلق جلوگیری کند.

## ۹. بازنشستگی پیش از موعد معلولان در ایران

مفهوم بازنشستگی پیش از موعد ناظر بر آن است که مشمولان قانون کار و تأمین اجتماعی و نیز کارمندان دولت بتوانند قبل از اینکه به سن بازنشستگی رسیده و دوره خدمت خود را سپری کرده باشند، به خدمت خود خاتمه داده و بازنشسته شوند. یکی از طرق فوق‌العاده بازنشستگی، موضوع قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی ایران و جنگ تحمیلی و معلولین عادی و شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور می‌باشد که تبیین آن مورد مذاقه و امعان نظر قرار گرفته است.

### ۹-۱. تبیین قانون پیش از موعد معلولان

در خصوص بازنشستگی پیش از موعد افراد دارای معلولیت، قانونی تحت عنوان نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی ایران و جنگ تحمیلی و معلولین عادی و شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور مصوب ۱۳۶۷/۰۹/۰۱ و اصلاحیه آن مصوب ۱۳۸۳/۰۲/۲۱ وجود دارد. در قانون مصوب سال ۱۳۶۷ تصریح شده

است که «کلیه وزارتخانه‌ها، شرکت‌ها، مؤسسات دولتی، شهرداری‌ها، بانک‌ها، مؤسسات و شرکت‌ها و سازمان‌هایی که شمول قانون بر آن‌ها مستلزم ذکر نام است می‌توانند مستخدمین معلول اعم از جانبازان انقلاب اسلامی ایران و معلولین عادی (معلولینی که از ابتدا بر اثر معلولیت استخدام شده‌اند و علت معلولیت آن‌ها ناشی از کار نبوده است) رسمی یا ثابت یا دارای عناوین مشابه خود را (به‌جز کارگران مشمول قانون کار) به شرط داشتن حداقل بیست سال تمام سابقه خدمت براساس درخواست کتبی آنان و تصویب شورای امور اداری و استخدامی کشور با افزودن سنوات خدمت ارفاقی که مدت آن ذیلاً بر حسب نوع و درجه معلولیت و یا بیماری مشخص شده است، به مدت خدمات آنان بدون پرداخت کسور فقط از لحاظ احتساب حقوق بازنشستگی بازنشسته کنند»، مضافاً بر اینکه در اصلاحیه قانون صدرالاشاره تغییر معتناهایی در خصوص وضعیت بازنشستگی بخش خصوصی مشارالیهم رخ نداده است.

## ۹-۲. شمولیت قانون پیش از موعد معلولان

صدر ماده واحده قانون مذکور در خصوص شمولیت قانون به کلیه وزارتخانه‌ها، شرکت‌ها، مؤسسات دولتی، شهرداری‌ها، بانک‌ها، مؤسسات و شرکت‌ها و سازمان‌هایی که شمول آن‌ها مستلزم ذکر نام است، اشاره نموده است. مراد از مؤسسات یا شرکت‌هایی که شمول قانون بر آن‌ها مستلزم ذکر نام است؛ مؤسسه‌ها یا شرکت‌های دولتی یا عمومی غیردولتی است که عمومات قانونی و به بیان دیگر قوانین و مقررات عمومی دولت شامل آن‌ها نمی‌شود مگر با ذکر نام آن‌ها در موارد خاص. ملاک تشخیص این قبیل مؤسسه‌ها و شرکت‌ها، مقررات قانون تشکیل و اساسنامه قانونی آن‌ها است. این اشخاص حقوقی معمولاً به موجب قانون خاص و به منظور انجام وظایف و خدمات عمومی تشکیل می‌شوند و اصل این است که از شمول قوانین و مقررات عمومی از قبیل قانون محاسبات عمومی مصوب ۱۳۶۶ و ... مستثنی هستند، مگر اینکه در قانون تشکیل آن‌ها یا در مقررات عمومی شمول قوانین عمومی نسبت به آن‌ها تصریح یا نام آن‌ها ذکر شود. مثلاً در قسمتی از تبصره الحاقی به ماده ۳۳ قانون استخدامی کشوری تصریح شده است: «کلیه مؤسسات دولتی که به موجب قانون خاص خود، شمول قوانین و مقررات عمومی نسبت به آن‌ها مستلزم ذکر نام آن مؤسسات در قانون مربوط می‌باشد، با تصویب هیأت وزیران مشمول حکم این تبصره خواهند بود» (نظریه اداره کل حقوقی قوه قضائیه به شماره ۱۳۴۷/۷ مورخ ۱۳۸۴/۰۳/۰۴). با عنایت به توضیحات فوق، نظر به اینکه وضعیت حقوقی شرکت‌های مذکور در نحوه بهره‌مندی آن‌ها از برخی قوانین از جمله قانون مشاغل سخت و زیان‌آور، حق بیمه سهم بیمه‌شده جانباز، سنوات ارفاقی، شمول به قانون بیمه بیکاری و ... مؤثر می‌باشد، در مورد نحوه تشخیص ماهیت حقوقی برخی از شرکت‌ها و مؤسسات و شمول ماده (۵) قانون مدیریت خدمات کشوری، مراتب با اخذ اساسنامه، فهرست صاحبان سهام (ترکیب سهامداران صورتجلسه مجمع عمومی)، آگهی تغییرات، فهرست شرکت‌های دولتی مندرج در پیوست قوانین بودجه سنواتی، گزارش حسابرسی مستقل و

بازرسی قانونی منتهی به هر سال و درخصوص شرکت‌های در حال تصفیه براساس گزارش حسابرسی مستقل و ناظر تصفیه شرکت، رجوع و با تطبیق مقررات نسبت به احراز دولتی یا غیردولتی بودن شرکت‌ها و مؤسسه‌ها و ماهیت حقوقی آن اظهار نظر می‌گردد.

### ۹-۳. تبیین میزان سنوات ارفاقی

طبق قانون، افراد دارای معلولیت براساس درصد معلولیت مستحق دریافت ۲ تا ۶ سال سنوات ارفاقی هستند، به نحوی که افراد دارای معلولیتی که دچار ۲۰ تا ۴۰ درصد معلولیت باشند، حداقل ۲ و حداکثر ۳ سال سنوات ارفاقی و از ۴۰ درصد به بالا تا آستانه از کارافتادگی حداقل ۳ سال و حداکثر ۶ سال سنوات ارفاقی به آن‌ها تعلق می‌گیرد. در قانون برای افراد دارای معلولیت حداقل ۲ و حداکثر ۶ سال سنوات ارفاقی اختصاص یافته است. به این مفهوم که اگر فرد دارای معلولیتی ۲۴ سال سابقه کار داشته باشد و شدت معلولیت او بالای ۵۰-۴۰ درصد باشد، دستگاه می‌تواند تا ۶ سال به او سنوات ارفاقی تخصیص دهد. لیکن اگر ۲۹ سال سابقه داشت به او ۶ سال تعلق نمی‌گیرد و یک سال سنوات ارفاقی به او اختصاص می‌یابد؛ چراکه مطابق قانون یادشده خدمت زائد بر سی سال این افراد قابل محاسبه نمی‌باشد. براساس تبصره (۲) ماده (۱) آیین‌نامه اجرایی قانون اصلاح قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی ایران و جنگ تحمیلی و معلولین عادی و شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور مصوب ۱۳۸۳ (مصوب ۱۳۸۵/۰۲/۱۰): «شورای امور اداری و استخدامی کشور درخصوص کلیه مستخدمین دولت که مشمول این قانون می‌گردند، مکلف است در صورت کامل بودن مدارک ظرف یک ماه از تاریخ وصول مدارک، نظریه خود را مبنی بر موافقت یا مخالفت با بازنشستگی افراد اعلام نماید. همچنین تعیین مدت سنوات ارفاقی این قبیل از مشمولین به عهده شورای مذکور می‌باشد» و مطابق ماده (۴) آیین‌نامه مزبور: «سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور درخصوص دستگاه‌های غیردولتی مکلف است هر ساله با اعلام سازمان تأمین اجتماعی اعتبار مورد نیاز را طی ردیف جداگانه در بودجه کل کشور منظور و به حساب سازمان یادشده پرداخت نماید». به موجب بند ۹ ماده ۱۱۶ قانون مدیریت کشوری، شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی، جایگزین شورای اداری و استخدامی کشور گردیده و وظایفی که طبق قانون به عهده شورای امور اداری و استخدامی کشور بوده است، با تأیید رئیس جمهور به شورای مذکور محول شده است؛ لذا در حال حاضر مرجع قانونی موافقت یا مخالفت با بازنشستگی و تعیین سنوات ارفاقی آن دسته از مستخدمین دولت که مشمول قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی ایران و جنگ تحمیلی و معلولین عادی و شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور می‌باشند، صرفاً با شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی سازمان اداری و استخدامی کشور بوده و این موضوع خارج از حوزه وظایف و اختیارات کنونی سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور می‌باشد. بنابر مستفاد از ماده (۱) آیین‌نامه اجرایی قانون اصلاح قانون بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی ایران و جنگ

تحمیلی و معلولین عادی و شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور مصوب ۱۳۸۳ (مصوب ۱۰/۰۲/۱۳۸۵)، دستگاه اجرایی متبوع شخص مستخدم متقاضی بازنشستگی، مکلف است اسناد مثبتة موافقت شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی سازمان اداری استخدامی کشور با بازنشستگی وی را همراه با سایر اسناد و مدارک مربوطه برای سازمان تأمین اجتماعی ارسال کند و هیچ تکلیف قانونی بر سازمان تأمین اجتماعی در خصوص استعلام از شورای مزبور مترتب نمی‌باشد. بنابراین در حال حاضر که امور اداری و استخدامی کشور از سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی منفک شده و سازمان مستقلاً یافته است، شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی (به‌عنوان زیرمجموعه سازمان اداری استخدامی کشور) جایگزین سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی، عهده‌دار ارسال درخواست بازنشستگی متقاضی توسط دستگاه محل خدمت که قبلاً از سوی شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی مبنی بر موافقت با بازنشستگی و همچنین مدت سنوات ارفاقی تعیین تکلیف گردیده، شده است.

#### ۹-۴. تعیین سنوات ارفاقی

یکی دیگر از مشکلات موجود در زمینه بازنشستگی پیش‌از‌مؤدد معلولان این است که تعیین سنوات بر عهده خود دستگاه می‌باشد؛ به عبارتی دیگر اگرچه قانونگذار ۲ تا ۶ سال سنوات ارفاقی را براساس شرایط افراد دارای معلولیت برای آن‌ها در نظر گرفته است، اما دستگاه‌ها این توانایی را دارند که میزان سنوات ارفاقی را به میزانی کمتر هم به افراد بدهند. چنین اختیاری ناشی از مجوز قانونی است که تبصره ۱ قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی ایران و جنگ تحمیلی و معلولین عادی و شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور مصوب ۱۳۶۷/۰۹/۰۱ با ذکر عبارت «تعیین مدت سنوات ارفاقی براساس موارد فوق‌الذکر با شورای امور اداری و استخدامی کشور می‌باشد» به دستگاه اجرایی داده است.

#### ۹-۵. نحوه برقراری و تعیین میزان مستمری بازنشستگی

تعیین حقوق بازنشستگی در خصوص معلولان وزارتخانه‌ها، شرکت‌ها، مؤسسات دولتی، شهرداری‌ها، بانک‌ها، مؤسسه‌ها و شرکت‌ها و سازمان‌هایی که شمول قانون بر آن‌ها مستلزم ذکر نام است و پرداخت حقوق به مستخدمین آن‌ها براساس احکام استخدامی کارگزینی رسمی، ثابت یا دارای عناوین مشابه صورت می‌پذیرد عبارت است از: آخرین مبنای بازنشستگی (حداقل ۲۰ سال سابقه) به‌علاوه مدت سنوات ارفاقی (حداکثر ۸ سال برای معلولین حوادث ناشی از کار و حداکثر ۶ سال برای معلولین عادی) تقسیم‌بر سی و میزان مستمری معلولین حوادث ناشی از کار و معلولین عادی شاغل در بخش عمومی غیردولتی براساس تبصره ذیل ماده ۷۷ قانون تأمین اجتماعی است که مقرر می‌نماید، متوسط مزد یا حقوق برای محاسبه مستمری بازنشستگی عبارت است از مجموع مزد یا حقوق بیمه‌شده که براساس آن حق بیمه پرداخت شده ظرف آخرین دو سال پرداخت حق بیمه تقسیم‌بر بیست و چهار می‌باشد. لیکن

باعنایت به آخرین منابع حقوقی و براساس رأی هیأت عمومی دیوان عدالت اداری به شماره ۳۱/۲ مورخ ۱۳۹۸/۰۲/۲۴، مستمری شاغلین مشمول ماده واحده قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی در هر دو بخش دولتی و غیردولتی، مطابق آخرین حکم کارگزینی محاسبه می‌شود. بدین معنی که متقاضیانی که دارای احکام استخدامی می‌باشند، نحوه محاسبه مستمری آنان براساس مبلغ مندرج در آخرین حکم استخدامی خواهد بود و اشخاصی که فاقد حکم کارگزینی می‌باشند، محاسبه مستمری آنان صرفاً براساس ماده ۷۷ قانون تأمین اجتماعی معمول می‌گردد. شایان ذکر است مراتب مذکور به نحو دیگر در دادنامه شماره ۵۶۶ مورخ ۱۳۹۸/۰۳/۲۱ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری نیز مورد تأکید واقع و صراحتاً اعلام شد: «آراء شعبی که برای محاسبه حقوق بازنشستگی، مبلغ مندرج در آخرین حکم استخدامی که مبنای کسور بازنشستگی مستخدم است را ملاک قرار داده‌اند و نه آخرین دریافتی مستخدم براساس فیش حقوقی، صحیح و موافق مقررات تشخیص داده شد». بنابراین صرفاً در خصوص افرادی که فاقد حکم کارگزینی می‌باشند، به جهت احتراز از تضرر افراد به شرح توضیحی در دادنامه مذکور (آخرین مبلغ مندرج در فیش حقوقی هر شخص ممکن است در یک ماه بر اثر مطالبات یا دیون افزایش یا کاهش غیرثابت داشته باشد و مبنا قرار دادن آن می‌تواند موجب تضییع حق یا تبعیض و سوءاستفاده اشخاص شود). مبنای محاسبه مستمری بازنشستگی، مطابق ماده ۷۷ قانون تأمین اجتماعی (براساس تعیین تکلیف مقرر در ماده ۲ آیین‌نامه اجرایی مذکور) انجام می‌پذیرد.

#### ۹-۶. تبیین حداقل سابقه مورد نیاز

براساس رأی شماره ۵ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری مورخ ۱۳۸۷/۰۱/۱۸ (در خصوص ابطال تبصره ۷ ماده یک تصویب‌نامه شماره ۲۲۶۸۶/ت/۳۳۵۰ هـ مورخ ۱۳۸۵/۰۳/۰۶) حکم مقرر در ماده واحده قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی و جنگ تحمیلی و معلولین عادی و شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور مصوب ۱۳۶۷ و تبصره ۳ آن و همچنین مقررات اصلاحی قانون فوق‌الذکر مصوب ۱۳۸۳ در باب نحوه بازنشستگی مستخدمین معلول (اعم از جانبازان انقلاب اسلامی ایران و جنگ تحمیلی، معلولین حوادث ناشی از کار، بیماران ناشی از شرایط خاص کار و معلولین عادی) و شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور مقید و مشروط به شرط سنی خاصی نشده است، بنابراین معلولان با داشتن حداقل ۲۰ سال سابقه کار، می‌توانند با هر سنی که داشته باشند درخواست بازنشستگی پیش‌از‌موعد دهند، اما حداکثر سنواتی که به آنها تعلق می‌گیرد ۶ سال است.

#### ۹-۷. تبیین سنوات قابل قبول

تشخیص و انطباق سوابق فرد متقاضی بازنشستگی با تعریف «سنوات قابل قبول» مندرج در مواد ۱۰۳ و ۱۰۵ قانون مدیریت بر عهده دستگاه محل استخدام فرد است. لذا اعلام دستگاه مربوطه مبنی بر اینکه



مستخدم دارای شرایط قانونی مقرر و سوابق خدمت قابل قبول مطابق مواد ۱۰۳ و ۱۰۵ قانون مذکور باشد، برای سازمان تأمین اجتماعی مناط اعتبار خواهد بود. وفق بخشنامه سازمان اداری و استخدامی کشور به شماره ۳۴۰۱۵۵ مورخ ۱۳۹۷/۰۷/۰۳، سوابق غیررسمی مستخدمین شاغل در دستگاه‌های اجرایی که در احکام کارگزینی آنان به‌عنوان سوابق تجربی قابل قبول درج و مورد پذیرش دستگاه ذیربط واقع شده باشد، برای این سازمان نیز به‌منظور احراز شرایط لازم جهت بهره‌مندی از مزایای بازنشستگی به استناد ماده ۱۰۳ قانون صدرالاشاره ملاک عمل قرار خواهد گرفت. مضافاً اینکه با توجه به نظر برخی از حقوقدانان وفق ماده ۱۱۷ قانون مدیریت خدمات کشوری، نهادهای عمومی غیردولتی که با ماده ۳ مدیریت خدمات کشوری تطبیق دارند و کارمندانی که با رعایت ماده ۱۲۴ قانون مدیریت خدمات کشوری مطابق قانون کار جمهوری اسلامی ایران در دستگاه‌های اجرایی اشتغال به کار دارند، شامل تبصره ۱ ماده ۱۰۳ قانون مدیریت خدمات کشوری نمی‌باشند و همچنان شامل حداقل سابقه ذکرشده در ماده واحده قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی ایران و جنگ تحمیلی و معلولین عادی و شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور می‌شوند.

#### ۹-۸. نحوه احراز نوع و درجه معلولیت

تشخیص و تعیین نوع معلولیت و درجات نقص عضو و یا اعضا و یا کاهش توانایی‌ها برای انجام کار، حوادث ناشی از کار و بیماران ناشی از شرایط خاص کار که در بخش عمومی غیردولتی شاغل هستند، به‌عهده کمیسیون‌های پزشکی سازمان تأمین اجتماعی خواهد بود. همچنین معلولین عادی حوادث ناشی از کار و بیماران ناشی از شرایط خاص کار که در بخش دولتی شاغل هستند و متقاضی بازنشستگی می‌باشند، چنانچه حائز شرایط باشند باید از سوی دستگاه مربوطه جهت تشخیص و تعیین نوع معلولیت و درجات نقص عضو یا اعضا و کاهش توانایی‌ها به کمیسیون پزشکی مستقر در سازمان بهزیستی کشور که متشکل از سه نفر پزشک متخصص بر حسب نوع معلولیت یا معرفی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی است معرفی گردند. نظر به اینکه در زمان تصویب قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی ایران و جنگ تحمیلی و معلولان عادی و شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور، سازمان بهزیستی تحت نظر وزارت بهداشت بوده است، بررسی بازنشستگی پیش‌از‌موعده معلولان و تشخیص درصد معلولیت افراد مذکور توسط کمیسیون کشوری متشکل از پزشکان وزارت بهداشت انجام می‌شود و افراد دارای معلولیت واجد شرایط برای بازنشستگی پیش‌از‌موعده باید به بهزیستی کشور و کمیسیون وزارت بهداشت در تهران مراجعه کنند. یکی از مشکلات در زمینه بازنشستگی پیش‌از‌موعده افراد دارای معلولیت وجود یک کمیسیون خاص تنها در شهر تهران می‌باشد و این موضوع افراد دارای معلولیت را با مشکلاتی مواجه می‌کند، چراکه افراد دارای معلولیتی که برای بازنشستگی پیش‌از‌موعده درخواست می‌دهند الزاماً باید برای انجام مراحل کاری خود به شهر تهران مراجعه کنند.

## ۹-۹. نحوه محاسبه حق بیمه و مستمری سنوات ارفاقی

طبق تبصره ۴ بند ۵ آیین نامه اجرایی قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی ایران و جنگ تحمیلی و معلولین عادی و شاغلین مشاغل سخت و زیان آور مصوب ۱۳۶۷/۰۹/۰۱ و همچنین ماده ۵ آیین نامه قانون اصلاح قانون مذکور مصوب ۱۳۸۵/۰۲/۱۰ هیأت وزیران، نحوه محاسبه هزینه های ناشی از اجرای قانون به شرح ذیل است:

### ۹-۹-۱. حق بیمه تا زمان احراز شرایط قانونی

هزینه های مربوط به حق بیمه تا زمان احراز شرایط قانونی بازنشستگی برابر است با مدت کسری سن یا سابقه تا زمان احراز شرایط قانونی هر کدام که بزرگتر باشد، ضرب در متوسط دستمزد بیمه شده (وفق تبصره ماده ۷۷ قانون تأمین اجتماعی) ضرب در سی درصد نرخ حق بیمه.

### ۹-۹-۲. مستمری قابل پرداخت تا زمان احراز شرایط قانونی

هزینه های مربوط به مستمری قابل پرداخت تا زمان احراز شرایط قانونی بازنشستگی برابر است با مدت کسری سن یا سابقه تا زمان احراز شرایط قانونی هر کدام که بزرگتر باشد، ضرب در مجموع مبلغ مستمری قابل پرداخت در تاریخ برقراری به علاوه مبالغ مربوط به کمک های جنبی.

### ۹-۱۰. اشتغال در زمان ارائه درخواست بازنشستگی

در کنار اوصاف مختلف قانون، ویژگی هایی مانند نتیجه بخشی، کارآمدی و اثربخشی را جزء ویژگی های کیفی قانون محسوب می نمایند. (وکیلان و مرکز مالگیری، ۱۳۹۵: ۴۹) در نظری مشابه، وصف قابلیت اجرا داشتن یا انجام شدنی بودن به عنوان یکی از ویژگی های عرضی قانون و مقررات شناسایی شده است. (راسخ، ۱۳۸۵: ۳۳) در این رهیافت، اگرچه تمام قوانین به منظور اجرا وضع می گردند، معمولاً قوانین و مقرراتی که ویژگی قانون باکیفیت را در خود داشته باشند، به اجرا درمی آیند. (مرکز مالگیری، ۱۳۹۷: ۲) این در صورتی است که قوانین مبهم و پیچیده از قوانین بی کیفیت به شمار می آیند که همواره برای شهروندان، قضات و قوای عمومی از نظر اجرا مشکل آفرین بوده اند. (عبدالله زاده شهربابکی، ۱۳۹۸: ۳۰۱) بنابراین، اجرای قانون تا حدود زیادی مربوط و منوط به وجود شرایطی در محتوای قانون، از قبیل باکیفیت بودن محتوا، واضح بودن، فاقد ابهام بودن آن می باشد، به طوری که محتوای قانون برای مجریان قابل درک بوده و در جهتی که مقصود مقنن می باشد به کار گرفته شود. (راسخ، ۱۳۸۵: ۲۲) به عقیده حقوقدانان در راستای تحقق این هدف ضروری می باشد تا از آغاز فرایند قانونگذاری از حضور فعال متخصصان و کارشناسان زبان استفاده گردد تا قوانین و مقرراتی باکیفیت و کمترین پیچیدگی و ابهام برای مجریان و مخاطبان وضع گردد. (عبدالله زاده شهربابکی، ۱۳۹۹: ۷۶۲) بنابراین عامل اصلی اجرایی نشدن و معطل ماندن قوانین، اشکال در محتوای آن می باشد. (ابریشمی راد و اسدی اوجاق، ۱۴۰۱: ۱۳۱)

باعنایت به اینکه براساس ماده واحده قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی ایران و جنگ تحمیلی و معلولین عادی و شاغلین مشاغل سخت و زیان آور مصوب ۱۳۶۷/۰۹/۰۱ صراحتاً کلیه وزارتخانه‌ها، شرکت‌ها، مؤسسه‌های دولتی، شهرداری‌ها، بانک‌ها مؤسسه‌ها و شرکت‌ها و سازمان‌هایی که شمول قانون بر آن‌ها مستلزم ذکر نام است، مجاز می‌باشند مستخدمین خود را مشروط به احراز شرایط مندرج در ماده واحده و درخواست کتبی ایشان و تصویب شورای امور اداری و استخدامی بازنشسته نمایند، بنابراین بدیهی است وزارتخانه‌ها و مؤسسه‌ها تنها می‌توانند شاغلین خود را جهت بازنشستگی معرفی نمایند. لذا با وصف مذکور مفاد ماده واحده کاملاً بیانگر لزوم اشتغال به کار این‌گونه افراد در زمان درخواست بازنشستگی می‌باشد. ضمن آنکه تبصره ۲ و ۳ ماده یک آیین‌نامه اجرایی قانون مذکور نیز در خصوص تشریح شرایط بازنشستگی صراحتاً به اشتغال این افراد در زمان درخواست تأکید دارد. لیکن در دادنامه ۲۰۲۶ شعبه ۱۲ دیوان عدالت اداری علیه سازمان با موضوع شکایت و خواسته الزام خوانده به بازنشستگی برابر قانون و پرداخت معوقات با گردش کار درخواست بازنشستگی خواهان مطابق قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی ایران و جنگ تحمیلی و معلولان عادی و شاغلین مشاغل سخت و زیان آور و واجد شرایط ندانستن مشارالیه طبق قانون فوق‌الذکر توسط سازمان، خوانده در مقام دفاع بیان نموده: از آنجایی که ایشان بازنشسته و اکنون شاغل نمی‌باشد بنابراین استفاده از قانون بازنشستگی معلولین در خصوص وی موضوعیت ندارد و صرفاً برای مشمولین تعیین شده در ماده قانونی (بازنشستگی جانبازان و معلولین) و مستلزم اشتغال قبل از درخواست می‌باشد؛ مع‌الوصف در پایان دادرسی ضمن رد دفاعیات خوانده توسط دیوان، حکم به ورود شکایت و الزام به اجابت خواسته صادر شده است. لیکن تفسیر برخی از صاحب‌نظران نیز به این طریق بوده و معتقدند استفاده از مزایای ماده قانونی یادشده مستلزم اشتغال قبل از درخواست می‌باشد. بنابراین پیشگیری از شکایات مستلزم وجود قوانین جامع و مانع بوده و این بر ذمه قانونگذار است که در مانحن فیه و سایر موارد بنابر تکلیف قانونی خود اقدام به اصلاح و یا تصویب قوانین مورد نیاز بنماید.

## ۹-۱۱. تبیین استفساریه در قانون بازنشستگی پیش از موعد معلولان

اساسی‌ترین مشکل معلولان، مشمول نشدن بخش خصوصی در قانون «نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی ایران و جنگ تحمیلی و معلولان عادی و شاغلین مشاغل سخت و زیان آور» است. در قانون مذکور به کلیه وزارتخانه‌ها، شرکت‌ها، مؤسسه‌های دولتی، شهرداری‌ها، بانک‌ها و سازمان‌هایی که شمول قانون بر آنها مستلزم ذکر نام هستند اشاره کرده است و اگر فرد دارای معلولیت در شرکت خصوصی اشتغال یابد نمی‌تواند از این قانون بهره‌گیرد. مضافاً اینکه باعنایت به تصریح قانون و تخصیص یا خروج موضوعی معلولان بخش خصوصی به واسطه عدم ذکر یا مشمول حکم و دلیل نشدن آن، استفساریه از قانون پیش از موعد معلولان نیز محلی از اعراب ندارد. در حقوق توضیح خواستن را استفسار می‌گویند. مجلس شورای اسلامی براساس اصل ۷۳ قانون اساسی حق تفسیر قوانین عادی را دارد. همچنین شورای نگهبان براساس اصل

۹۸ قانون اساسی حق تفسیر قانون اساسی را دارد. به موجب نظریه تفسیری شماره ۷۶/۲۱/۵۸۳ مورخ ۱۳۷۶/۰۳/۱۰ مقصود از تفسیر، بیان مراد مقنن است، بنابراین تزییق و توسعه قانون در مواردی که رفع ابهام قانون نیست، تفسیر، تلقی نمی‌شود. تفسیر زمانی که موجب توسعه قانون شود و مشمولین یک قانون را جزو مشمولین قانون دیگری قرار دهد به دلیل توسعه قانون قطعاً به معنای اصلاح قانون خواهد بود و مغایر اصل ۷۳ قانون اساسی است و انجام آن موجب یک فرآیند زمانی طولانی برای ذینفعان خواهد شد و نتیجه‌ای را در بر نخواهد داشت، بلکه در این میان نیاز به اصلاح قانون و تأمین بار مالی آن برای اجرا می‌باشد. اگرچه یکنواختی قوانین معلولان بخش‌های دولتی و عمومی غیردولتی با بخش خصوصی در قانون پیش از موعد معلولان در ظاهر فاقد اشکال است لیکن با توجه به نظر اکثر صاحب‌نظران و با توجه به اصول حقوقی به علت صراحت خروج موضوعی معلولین بخش خصوصی از قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی ایران و جنگ تحمیلی و معلولین عادی و شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور و اصلاحیه آن؛ یکنواختی نیاز به اصلاح قانون داشته و با استفساریه قابل انجام نخواهد بود. تفسیر در لغت به معنی بیان و کشف مقصود است (لنگرودی، ۱۳۷۸: ۵۰-۱۵). تفسیر در اصطلاح قانونی به معنی تعیین مدلول و دایره شمول مواد قانون مبهم یا مجمل با توجه به مقصود قانونگذار در چارچوب اصول و مبانی نظام حقوقی جامعه است (ولیدی، ۱۳۸۸: ۱۴۱). وجود ابهام، اجمال، نقص، سکوت و تعارض در قانون اجتناب‌ناپذیر است. به هیچ وجه نمی‌توان ادعا کرد که تنظیم‌کنندگان متن قانون اثری بی‌نیاز از تفسیر و توضیح پدید آورده‌اند و به تمام پرسش‌هایی که در عمل برای دادرسان پیش می‌آید، از پیش پاسخ گفته‌اند (امیری، ۱۳۷۷: ۱۱) علاوه بر عدم احاطه قانونگذار بر تمامی مسائل که منجر به سکوت او در موارد زیادی می‌شود، خصیصه کلی بودن قانون نیز سبب بروز ابهام، اجمال و تعارض در قانون شده است (کاتوزیان، ۱۳۷۷: ۲۱۲). برای حل چنین مشکلی علمای حقوق و دادرسان به تفسیر دست می‌زنند. بدین جهت تفسیر قانون تجلی‌گاه اوج دانش حقوقی دادرسان و حقوقدانان و نتیجه ممارست طولانی آنان در کار دشوار فهم قانون است و طبیعی است که دست یافتن به چنین امر مهمی، قبل از هر چیز نیازمند روشی مضبوط و قانونمند باشد (قیاسی، ۱۳۷۹: ۱۵). تفسیر به قوانین موضوعه و مصادری که دارای لفظ و معنی هستند، اختصاص دارد و قوانین و قواعد عرفی به دلیل عدم نص و عبارت رسمی قابل تفسیر نیستند (دیلمی، ۱۳۸۲: ۱۱). باین اوصاف برخی از صاحب‌نظران خواستار استفساریه‌ای در قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی ایران و جنگ تحمیلی و معلولین عادی و شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور برای تعیین تکلیف معلولان بخش خصوصی شده‌اند و به اختیار مجلس شورای اسلامی و به اصل ۷۳ قانون اساسی استناد می‌نمایند اما در مقابل اکثر صاحب‌نظران معتقدند با توجه به اصول حقوقی و فهم صریح و صحیح عبارات، دامنه قانون فوق‌الذکر شامل معلولان عادی بخش خصوصی نمی‌گردد و معتقدند مراد از تفسیر قانون فهم مقصود قانونگذار است. بنابراین تزییق و توسعه قانون در مواردی که رفع ابهام قانون نیست، تفسیر، تلقی نمی‌شود. تفسیر زمانی که موجب توسعه قانون شود و مشمولین یک قانون را جزو مشمولین قانون دیگری قرار دهد به دلیل توسعه قانون قطعاً به معنای اصلاح

قانون خواهد بود و مغایر اصل ۷۳ قانون اساسی است. فلذا در مواردی که خلأ قانونگذاری وجود دارد نیازمند اصلاح قانون یا وضع قانونی جدید هستیم.

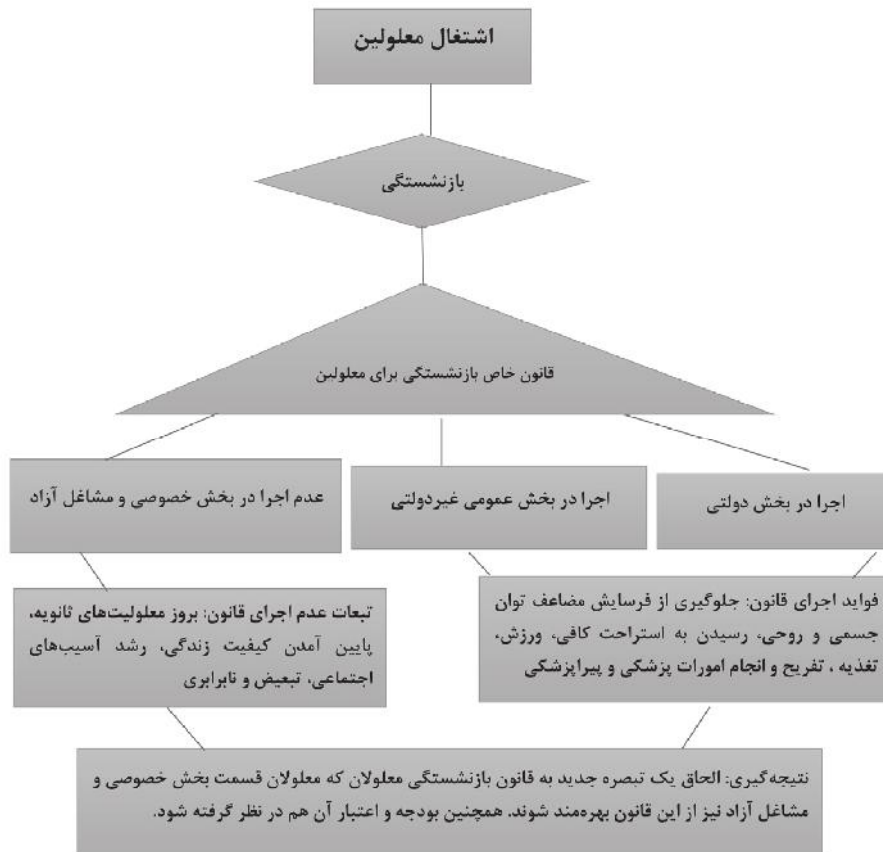
## ۹-۱۲. تبیین تناسب قانون با اقتضائات اجرایی

بر اساس ماده ۷۱ قانون احکام دائمی برنامه‌های توسعه کشور «کلیه تصویب‌نامه‌ها، بخشنامه‌ها، دستورالعمل‌ها و همچنین تصمیمات و مصوبات هیأت‌های امناء و مراجع و مقامات اجرایی و دستگاه‌های اجرایی به استثنای احکام قضائی که متضمن بار مالی برای صندوق‌های بازنشستگی یا دستگاه‌های اجرایی و دولت می‌باشد در صورتی قابل اجراء است که بار مالی ناشی از آن قبلاً محاسبه و در قوانین بودجه کل کشور و یا بودجه سالانه دستگاه یا صندوق ذی‌ربط تأمین شده باشد و ایجاد و تحمیل هرگونه بار مالی مزاد بر ارقام مندرج در قوانین بودجه سنواتی یا صندوق ذی‌ربط ممنوع می‌باشد در غیر این صورت عمل مراجع مذکور در حکم تعهد زائد بر اعتبار است و مشمول پرداخت از سوی دستگاه یا صندوق‌های مربوطه نیست همچنین دستگاه‌ها و صندوق‌های مربوط مجاز به اجرای احکام مقامات اجرایی و مراجع قوه مجریه که بار مالی آن تأمین نشده است، نمی‌باشند و اجرای احکام یادشده فقط در حدود منابع مذکور ممکن است. مضافاً اینکه تحمیل کسری بودجه به دولت و دستگاه‌های اجرایی و صندوق‌ها غیر قابل پذیرش می‌باشد و مسئولیت اجرای احکام این ماده بر عهده رؤسای دستگاه‌ها و صندوق‌ها و مدیران و مقامات مربوط است» و اصل ۷۵ قانون اساسی نیز به‌عنوان یک سند بالادستی که تمام قوانین باید در راستا و همسو با آن تصویب شوند چنین مقرر می‌دارد: «طرح‌های قانونی و پیشنهادهای و اصلاحاتی که نمایندگان در خصوص لوایح قانونی عنوان می‌کنند و به تقلیل درآمد عمومی یا افزایش هزینه‌های عمومی می‌انجامد، در صورتی قابل طرح در مجلس است که در آن، طریق جبران کاهش درآمد یا تأمین هزینه جدید نیز معلوم شده باشد.» فلذا تصویب قانون جدید یا هرگونه اصلاحی در قانون پیش از موعد معلولان نیازمند تأمین بار مالی جهت اجرا برای سازمان تأمین اجتماعی می‌باشد چراکه اجرای قوانینی که نیازمند پیش‌بینی بار مالی مربوطه در بودجه سنواتی از سوی دولت می‌باشد در سازمان تأمین اجتماعی تا پیش از تأمین بار مالی از سوی دولت با مانع قانونی مواجه بوده و به علت قصور احتمالی دولت و ماهیت صندوق در حکم ایفای ناروا است. ایفای ناروا یکی از اصطلاحات علم حقوق و به معنای آن است که شخصی بدون وجود حق و سبب قانونی، مالی به دیگری بپردازد (قاسم‌زاده، ۱۳۸۶: ۲۱۱). در مقابل، ایفا به‌طور صحیح در جایی معنا پیدا می‌کند که دینی وجود داشته باشد و شخصی به دیگری مدیون باشد و اقدام به پرداخت دینش بنماید. بنابر تصریح بند ۱ ماده ۲ قانون تأمین اجتماعی، بیمه‌شده شخصی است که رأساً مشمول مقررات تأمین اجتماعی بوده و با پرداخت مبالغی به‌عنوان حق بیمه، حق استفاده از مزایای مقرر در این قانون را دارد. همچنین مستمری عبارتست از وجهی که طبق شرایط مقرر در این قانون به‌منظور جبران قطع تمام یا قسمتی از درآمد به بیمه‌شده و در صورت فوت او برای تأمین معیشت بازماندگان وی به آنان پرداخت می‌شود و بازنشستگی نیز عبارت است

از عدم اشتغال بیمه‌شده به کار، به سبب رسیدن به سن بازنشستگی مقرر در قانون می‌باشد (ماده ۲ ق. ت. ا). مضافاً اینکه حسب بند ط ماده ۹ قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی ارائه تعهدات بیمه‌ای صندوق‌ها در قبال افراد عضو و تحت پوشش براساس قاعده عدالت و تناسب میزان مشارکت و سنوات و میزان پرداخت حق بیمه و با تنظیم ورودی‌ها و خروجی‌ها طبق محاسبات بیمه‌ای صورت می‌پذیرد؛ بدین ترتیب پرداخت حق بیمه و داشتن شرایط بازنشستگی مطابق ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی یا قوانین خاص به‌عنوان سبب قانونی احصاء می‌شود و براین اساس سازمان تأمین اجتماعی مکلف به ایفای تعهدات خود در مقابل افراد ذینفع می‌گردد فلذا در تمام مواردی که شرایط قانونی برای پرداخت مستمری وجود نداشته باشد هرگونه پرداختی در حکم ایفای ناروا می‌باشد. بنابراین سازمان تأمین اجتماعی درخصوص طرق فوق‌العاده بازنشستگی که در قوانین خاص از قبیل قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی ایران و جنگ تحمیلی و معلولین عادی و شاغلین مشاغل سخت و زیان‌آور وضع شده است، در قبال مشمولین تعهداتی را برعهده دارد و اضافه‌شدن دامنه ذینفعان صرفاً با اصلاح قانون و با رعایت اصل ۷۵ و ماده ۷۱ قانون احکام دائمی برنامه‌های توسعه کشور امکان‌پذیر است و در صورت عدم رعایت آن، بی‌توجهی مقنن به اقتضائات اجرایی تلقی گردیده و منجر به تحمیل تکالیف فراتر از وظایف مجری قوانین می‌شود و همچنین، سبب معطل ماندن قوانین و مقررات می‌شود که به دلیل اجتناب از وقوع چنین وضعیتی ضروری است در فرآیند قانونگذاری با تأمین مشارکت حداکثری دولت و نیز رحجان و اولویت دادن به طرح موضوعات از طریق لوایح دولت و نیز توجه حداکثری به نظرهای کارشناسی مراجع مرتبط با اجرای قانون از جمله سازمان تأمین اجتماعی مفاد لازم برای تصویب قوانین و مقررات قابل اجرا، متناسب با اقتضائات اجرایی کشور تأمین شود (ابریشمی‌راد و اسدی اوجاق، ۱۴۰۱: ۱۲۷). البته ذکر این نکته ضروری است که مجلس دلیل اضافه نشدن بخش خصوصی در مورد بازنشستگی پیش‌از‌موعد افراد دارای معلولیت در قانون حمایت از حقوق معلولان مصوب ۱۳۹۶/۱۲/۲۰ را مستثنی بودن قانون بازنشستگی عنوان نموده که باید این قانون اصلاح شود و نمی‌توان در قانون حمایت از حقوق معلولان ماده‌ای درخصوص اصلاح قانون قبلی اضافه کرد فلذا باید لایحه‌ای از طریق دولت ارسال و اصلاح آن انجام شود. مضافاً اینکه به جهت رفاه حال معلولان کمیسیون‌های بازنشستگی پیش‌از‌موعد معلولان باید به صورت استانی برگزار شود تا افراد دارای معلولیت برای استفاده از سنوات ارفاقی مجبور به مراجعه به بهزیستی کشوری (شهر تهران) نباشند.

## ۱۰. متغیرها (اشتغال-معلولین - بازنشستگی پیش از موعد) و مدل مفهومی تحقیق

شکل ۱: چارچوب مدل مفهومی بررسی وضعیت بازنشستگی پیش از موعد معلولین در ایران



## ۱۱. یافته‌ها

بعد از انتخاب اعضاء برای مصاحبه که با کمک جامعه معلولین تهران شناسایی و به صورت هدفمند انتخاب شده بودند، رضایت آنها جهت مشارکت در پژوهش اخذ و با همکاری آنان مصاحبه نیمه‌ساختار یافته با طرح سؤالات زیر تحقیق و مصاحبه با جامعه هدف به منظور بازنشستگی انجام شد.

- (۱) معلولین چه تصویری از بازنشستگی پیش از موعد و چالش‌های آن دارند؟ (۲) قانون بازنشستگی پیش از موعد برای تمامی معلولان اجرا می‌شود؟ (۳) معلولین خواستار کدام پیشنهادات و اصلاحات در زمینه بازنشستگی خاص خود می‌باشند؟

جمعیت مصاحبه‌شوندگان در سه بخش مشاغل دولتی، عمومی غیردولتی و خصوصی انتخاب شدند که هر کدام در مشاغل متفاوتی مشغول به کار و برخی از این افراد در شرف بازنشستگی بودند. همچنین مصاحبه‌شوندگان از سنین و جنسیت‌های مختلف انتخاب شده بودند.

جدول (۱) ویژگی‌های جمعیت مصاحبه‌شده معلولین

ردیف	نام	وضعیت سلامتی	سن	سابقه اشتغال	شغل	شاغل در بخش
۱	محبوبه	دارای معلولیت	۴۳	۲۴	کارمند بهداشت	دولتی
۲	مصطفی	دارای معلولیت	۴۷	۲۵	معلم	دولتی
۳	عصمت	دارای معلولیت	۴۶	۲۵	کارمند بهداشت	دولتی
۴	حمید	دارای معلولیت	۴۶	۲۴	معلم	دولتی
۵	سیامک	دارای معلولیت	۴۷	۲۵	کارمند شهرداری	عمومی غیردولتی
۶	بهروز	دارای معلولیت	۴۱	۲۰	کارمند بنیاد مسکن	عمومی غیردولتی
۷	مهتاب	دارای معلولیت	۴۵	۲۲	کارمند شهرداری	عمومی غیردولتی
۸	شاپور	دارای معلولیت	۴۶	۲۴	صندوق کارآفرینی امید	عمومی غیردولتی
۹	فاطمه	دارای معلولیت	۴۱	۱۷	مربی مهدکودک	خصوصی
۱۰	شهناز	دارای معلولیت	۴۱	۱۸	مرکز توانبخشی	خصوصی
۱۱	طاهره	دارای معلولیت	۴۱	۱۷	کارگاه تولیدی	خصوصی
۱۲	غلامرضا	دارای معلولیت	۴۶	۲۶	خیاط	خصوصی
۱۳	میثم	دارای معلولیت	۴۰	۲۰	مغازه دار	خصوصی
۱۴	بتول	دارای معلولیت	۳۹	۱۹	منشی پزشکی	خصوصی
۱۵	حامد	دارای معلولیت	۴۶	۲۶	مکانیک	خصوصی
۱۶	حسن	دارای معلولیت	۴۵	۲۳	نجار	خصوصی



جدول (۲) ویژگی‌های جمعیت مصاحبه‌شده کارشناسان در مورد بازنشستگی پیش از موعد معلولان

ردیف	نام	کارشناس نسبت به قانون بازنشستگی پیش از موعد معلولان	شاغل در بخش
۱	نادر	کارمند بهزیستی	دولتی
۲	اسماعیل	کارمند بهزیستی	دولتی
۳	زهرا	کارمند بهزیستی	دولتی
۴	حسن	کارمند تأمین اجتماعی	عمومی غیردولتی
۵	محمد	کارمند تأمین اجتماعی	عمومی غیردولتی
۶	بابک	کارمند تأمین اجتماعی	عمومی غیردولتی
۷	محمدعلی	کارمند تأمین اجتماعی	عمومی غیردولتی
۸	مریم	کارمند تأمین اجتماعی	عمومی غیردولتی
۹	ناهید	کارمند تأمین اجتماعی	عمومی غیردولتی
۱۰	بهادر	کارمند تأمین اجتماعی	عمومی غیردولتی
۱۱	روناک	کارمند تأمین اجتماعی	عمومی غیردولتی
۱۲	اکبر	حقوقدان	خصوصی
۱۳	امیر	حقوقدان	خصوصی
۱۴	آرمان	حقوقدان	خصوصی

**الف - شناخت و آگاهی معلولین در مورد بازنشستگی پیش از موعد معلولان:** جامعه هدف قانون بازنشستگی پیش از موعد معلولان شناخت و آگاهی کافی در مورد این مسئله داشتند. افرادی از جمله طاهره، میثم و بتول فقط با کلیات این قانون آشنایی داشتند و بسیار کنجکاو و پیگیر جزئیات این قانون شدند که مقرر شد بعد از اتمام پژوهش نتایج و مفاد این تحقیق در اختیار آنها گذاشته شود.

**ب - نحوه اجرای این قانون در ایران:** با وجود واقف نبودن افرادی همچون طاهره، میثم و بتول به جزئیات این قانون، سایر معلولین پیگیر آن بودند و تعدادی از آنان از جمله عصمت، سیامک و مصطفی در کمیسیون، شرکت و با معلولیت شدید در حال بهره‌مندی از این قانون و سنوات ارفاقی آن بودند. خانم محبوبه و آقای حمید با ۲۴ سال سابقه کار اظهار داشتند با توجه به اینکه دستگاه مشارالیهما اختیار تعیین سنوات ارفاقی دارند، نگران بودند که حداکثر سنوات ارفاقی شامل آنها نشود و میزان کمتری به آنها تعلق گیرد زیرا آنان به میزان ۶۱ درصد معلولیت داشتند و این میزان شامل ۵ سال سنوات

ارفاقی با تعیین دستگاه‌ها است. افرادی هم مانند غلامرضا و حامد که به‌ترتیب دارای بیماری ام اس و بینایی به‌صورت شدید بودند و توانایی کار در خیاطی و مکانیکی با تصدی‌گری بخش خصوصی را دیگر نداشتند. آنان باتوجه‌به سابقه معلولیتی که از بدو تولد داشتند نمی‌توانستند از قانون از کارافتادگی استفاده کنند، لذا به‌ناچار می‌بایست چند سال دیگر کار می‌کردند تا بازنشسته شوند.

**پ - نظرات و پیشنهادهای صاحب‌نظران و توانخواهان شاغل:** باتوجه‌به اینکه معلولان شاغل در بخش دولتی یا عمومی غیردولتی شامل بهره‌مندی از قانون پیش‌از‌مؤعد معلولان می‌شوند، معلولین شاغل در بخش خصوصی نیز درخواست استفاده از این امتیاز را داشتند. همچنین آنان خواستار حضور پزشک به‌عنوان نماینده معلولین در کمیسیون پزشکی بازنشستگی پیش‌از‌مؤعد معلولان بودند. کارشناسان سازمان بهزیستی در مصاحبه به‌لزوم برقراری بازنشستگی پیش‌از‌مؤعد برای معلولان بخش خصوصی تأکید نمودند و اظهار داشتند این مقوله به‌جهت پیشگیری از معلولیت‌های ثانویه و کاهش کیفیت زندگی معلولان ضروری است. در میان حقوق‌دانان و کارشناسان تأمین اجتماعی صاحب‌نظران به دو گروه تقسیم شدند. گروهی معتقد بودند تسری بازنشستگی پیش‌از‌مؤعد به بخش خصوصی معلولان نیازمند استفساریه و یا اصلاح قانون می‌باشد و گروهی دیگر آن را صرفاً منوط به اصلاح قانون می‌دانستند و مجموع کارشناسان بر ضرورت تأمین بار مالی ناشی از قانون در صورت تصویب مطابق اصل ۷۵ قانون اساسی و ماده ۷۱ قانون احکام دائمی برنامه‌های توسعه کشور تأکید نمودند.

## ۱۲. تجزیه و تحلیل داده‌ها

معلولین در وهله اول دچار معضل بیکاری در جامعه می‌باشند و افرادی که در حال اشتغال می‌باشند، شغل آنها ناپایدار بوده و دست‌مزد ناچیزی دریافت می‌کنند. معلولینی هم که در بخش‌های دولتی و عمومی غیردولتی و خصوصی مشغول به‌کار بودند اطلاع کافی از کم و کیف بازنشستگی پیش‌از‌مؤعد معلولان داشتند برخی از این افراد که در شرف بازنشستگی بودند و طبق مفاد قانون بازنشستگی پیش‌از‌مؤعد معلولان درخواست بازنشستگی داده بودند، مشکلاتی از قبیل عدم اجرای این قانون در بخش خصوصی و مشاغل آزاد داشتند. افراد شاغل در بخش دولتی و عمومی غیردولتی از امتیاز بازنشستگی پیش‌از‌مؤعد معلولان بهره‌مند شده بودند. مشخص شد افرادی که در بخش خصوصی و مشاغل آزاد هستند دچار تبعیض و نابرابری شده‌اند و این تبعیض به‌واسطه نبود قوانین صریح و صحیح و همچنین دارای خلأ و نقص قانونی بوده، که نیازمند بازنگری و افزودن لایحه جدید به قانون بازنشستگی پیش‌از‌مؤعد معلولان است. همچنین مسئولین امر نسبت به تأمین بار مالی این قانون در بخش خصوصی تمهیدات و برنامه‌ای مثمرتر نداشته‌اند.

### ۱۳. نتیجه؛ پیشنهادها و راهکارهای اجرایی

بر اساس ماده (۱) و تبصره یک ماده (۱) آیین نامه اجرایی قانون اصلاح قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی ایران و جنگ تحمیلی و معلولین عادی و شاغلین مشاغل سخت و زیان آور (مصوب ۱۳۸۵/۲/۱۰)، کلیه معلولین عادی و حوادث ناشی از کار مشمول قانون تأمین اجتماعی که در بخش غیردولتی یا مؤسسات مشمول قانون فهرست نهادها و مؤسسات عمومی غیردولتی (مصوب ۱۳۷۳) و اصلاحات بعدی آن یا دستگاه‌های دارای مقررات استخدامی خاص شاغل باشند، می‌توانند از مزایای قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی ایران و جنگ تحمیلی و معلولین عادی و شاغلین مشاغل سخت و زیان آور مصوب ۱۳۶۷/۹/۱ و اصلاحات بعدی آن، بهره‌مند گردند. از سوی دیگر وفق قانون استفساریه تبصره (۶) ماده واحده قانون نحوه بازنشستگی جانبازان انقلاب اسلامی ایران و جنگ تحمیلی و معلولین عادی و شاغلین مشاغل سخت و زیان آور (مصوب ۱۳۶۷)، تسری حمایت‌های قانون تنها نسبت به کارگران جانباز و آزاده شاغل در کارخانجات، کارگاه‌ها، شرکت‌های خصوصی، بخش‌های غیردولتی و دستگاه‌هایی که مشمول قانون بر آنها مستلزم ذکر نام است صورت پذیرفته است، لذا مشمول قانون مزبور به معلولین عادی شاغل در بخش خصوصی نیازمند اصلاح قانون می‌باشد. مع الوصف با عنایت به ابلاغ سیاست‌های کلی تأمین اجتماعی در سال ۱۴۰۱ به شرح؛ (ایجاد رفاه عمومی، برطرف ساختن فقر و محرومیت، حمایت از اقشار و گروه‌های هدف خدمات اجتماعی از جمله بی‌سرپرستان، از کارافتادگان، معلولان و سالمندان و آنچه از اهداف رفاه و تأمین اجتماعی که در اصول ۳، ۲۱، ۲۸، ۲۹، ۳۱ و ۴۳ قانون اساسی آمده است، می‌توان با ترویج و اشاعه تفکر برابری، نظامی کارآمد، توانمندساز، عدالت‌بنیان، کرامت‌بخش و جامع برای تأمین اجتماعی همگان به وجود آورد و زمینه‌ها را از طریق خدمات بیمه‌ای و حمایتی از جمله بازنشستگی پیش از موعد معلولان در تمامی بخش‌ها و خدمات توانبخشی و درمانی، برای پیشرفت آنها، هموارتر و دسترسی به موفقیت و سعادت انسانی، اخروی و آرامش را تسهیل و مهیا نماییم.

پس از جمع‌بندی دستاوردهای تحقیق و نتایج به دست آمده پیشنهاد و راهکارهایی برای حل مسئله در سطح جامعه و کسانی که مخاطب این پژوهش هستند ارائه می‌شود.

الف - معلولان شاغل در بخش دولتی یا عمومی غیردولتی شامل بازنشستگی پیش از موعد می‌شوند لیکن در بخش خصوصی و مشاغل آزاد این امتیاز وجود ندارد؛ بنابراین تدابیری اتخاذ تا این قانون برای بخش خصوصی هم مصوب و اعمال و ضمانت اجرایی و بار مالی نیز مشخص شود.

ب - کمیسیون‌های پزشکی پیش از موعد معلولان برای رفاه حال ایشان در هر استان برگزار شود و ۲ پزشک به عنوان نماینده معلولان با تأیید سازمان بهزیستی و یا تشکل‌های معلولان با حق رأی نهایی در کمیسیون‌های تشخیص از کارافتادگی و بازنشستگی به منظور جلوگیری از تضییع حقوق معلولان با توجه به شرایط خاص آنها حضور یابند.

ج - تمام معلولان شاغل در بخش دولتی و غیردولتی (مراکز کسب و کار، مشاغل خانگی و...) از پرداخت مالیات و حق بیمه معاف گردند. مطابق بخشنامه شماره ۲۰۰/۹۷/۲۸ مورخ ۱۳۹۷/۲/۳۰ سازمان امور مالیاتی کشور در خصوص معافیت مالیاتی ماده (۲۵) قانون حمایت از معلولان و آیین‌نامه اجرایی آن موضوع مصوبه ۱۳۷۸۹/ت/۵۶۲۶۳ هـ.م.خ مورخ ۱۳۹۸/۹/۹ هیئت وزیران یکی از اولیاء افراد دارای معلولیت خیلی شدید و شدید از پرداخت مالیات حقوق و مزایا یا دستمزد به میزان ۵۰ درصد معاف هستند لیکن معلولان از چنین حقی برخوردار نمی‌باشند.

د - خانواده‌های معلولان یا کسانی که مسئولیت نگهداری از معلولان را برعهده دارند (از جمله کارکنان مراکز نگهداری، توانبخشی و اجتماعی و...)، از قوانین بیمه مشاغل سخت و زیان‌آور بهره‌مند گردند.

ه - مطابق ماده ۵ منشور حقوق شهروندی، حق توانخواهان (شهروندان دارای معلولیت) و سالمندان نیازمند است که از امکانات درمانی و توانبخشی برای بهبودی و یا توانمندشدن در جهت زندگی مستقل و مشارکت در جنبه‌های زندگی بهره‌مند شوند. افزایش قیمت محصولات توانبخشی و عدم افزایش بودجه اختصاص یافته به این بخش یکی از چالش‌های پیش روی جامعه معلولان است؛ مع الوصف باید متمم بودجه حمایت از معلولان در نظر گرفته شود تا مسئولان بتوانند با آسایش بیشتری نسبت به پوشش بیمه‌های خدمات درمانی، بیمه مکمل و خدمات توانبخشی اقدام نمایند.

## منابع

۱. آبتین، علی (۱۳۹۰) بررسی اثر برنامه هدفمندی یارانه‌ها بر کارکنان سازمان تأمین اجتماعی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران.
۲. ابریشمی راد، محمدمبین و نادراسدی اوجاق (۱۴۰۱) «مهم‌ترین علل قابل اجرا نبودن قوانین در نظام حقوقی ایران»، فصلنامه دانش حقوق عمومی. سال یازدهم (۳۵) صص. ۱۴۴-۱۱۹.
۳. امیری، جلال (۱۳۷۷) قواعد تفسیر قوانین جزایی، فصلنامه دانشکده حقوق و علوم سیاسی (دانشگاه تهران). (۴۱).
۴. باقرپور، معصومه (۱۳۹۵) نقش تشکلهای مدنی در کیفیت زندگی معلولین با آسیب بینایی، دومین همایش جامعه بینا، شهروند بینا، کاشان.
۵. بیرنس، آندره؛ کنته، آکس؛ گنت، جن پییر؛ لارسون، لیندا؛ شیندیل مایر، توماس؛ شفر، نیکولا؛ والکر، سیمون؛ آلوکو، آدریانازار (۲۰۰۶) معلولیت‌ها، راهنمای تطبیق و اجرای اثربخش میثاق جهانی حقوق افراد دارای معلولیت، ترجمه ابوالحسن فقیه، کاظم نظم‌ده، محمدتقی همرنگ یوسفی، تهران: انتشارات سازمان بهزیستی.
۶. تاج مزینانی، علی اکبر (۱۳۸۸) بررسی شاخص‌های تأمین اجتماعی، مرکز پژوهش تأمین اجتماعی، تهران.
۷. جعفری لنگرودی، محمدجعفر (۱۳۷۸). مبسوط در ترمینولوژی حقوق. جلد دوم، تهران: کتابخانه گنج دانش، چاپ اول.
۸. جلالی فراهانی، مجید (۱۳۹۰) اصول، مبانی و اهداف ورزش معلولان، تهران: نشر علوم ورزشی.
۹. حیدری، علی (۱۴۰۰) ابر سیاست، سیاست‌های کلی رفاه و تأمین اجتماعی، بایستگی‌ها و شایستگی‌ها، تهران: انتشارات مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی.
۱۰. دیلمی، احمد (۱۳۸۲). بایسته‌های تفسیر قوانین، قم: انتشارات دانشگاه قم. چاپ اول.
۱۱. راسخ، محمد (۱۳۸۵). «ویژگی‌های ذاتی و عرضی قانون»، مجله مجلس و پژوهش. شماره ۵۱، صص ۴۱-۱۳.
۱۲. سبحانی، نوبخت؛ مریم بیرانوندزاده، مجید اکبری، فاطمه سوری (۱۳۹۵) ارزیابی مؤلفه‌های مناسب‌سازی فضاهای عمومی شهری برای استفاده جانبازان و معلولان در شهر خرم‌آباد، پروژه‌های جغرافیایی برنامه‌ریزی شهری، دوره ۴، شماره ۲، تهران، ۲۸۳-۲۹۳.
۱۳. صادقی فسایی، سهیل و محمدعلی فاطمی‌نیا (۱۳۹۴) «معلولیت، نیمه پنهان جامعه»، رویکرد اجتماعی به وضعیت معلولان در سطح جهان و ایران، فصلنامه رفاه اجتماعی، دوره ۱۵، شماره ۵۸، تهران، ۱۹۲-۱۵۷.
۱۴. فاضلیان، سید محمد جواد (۱۳۸۶) «خلاق اجتماعی کرامت محور»، مجله بشارت، (۶)، مرداد و شهریور.
۱۵. فقیه، ابوالحسن؛ کاظم نظم‌ده، محمدتقی همرنگ یوسفی (۱۳۹۲) معلولیت‌ها، راهنمای تطبیق و اجرای اثربخش میثاق جهانی افراد دارای معلولیت، تهران: سازمان بهزیستی.

۱۶. عبدالله‌زاده شهربابکی، آزاده (۱۳۹۹). «روش‌های ارتقای کیفیت قوانین»، فصلنامه مطالعات حقوق عمومی. (۲)، صص. ۷۷۰-۷۵۷.
۱۷. عبدالله‌زاده شهربابکی، آزاده (۱۳۹۸). «مبانی نظری بحث پیرامون مسئله کیفیت قانون چستی و چرایی؟» فصلنامه پژوهش حقوق عمومی. شماره ۶۳، صص ۳۱۵-۲۹۵.
۱۸. قاسم‌زاده، مرتضی، الزام‌ها و مسئولیت مدنی بدون قرارداد. تهران، نشر میزان، ۱۳۸۶، چاپ اول.
۱۹. قیاسی، جلال‌الدین (۱۳۷۹). روش تفسیر قوانین کیفری، قم: مرکز انتشارات دفتر تبلیغات اسلامی، چاپ اول.
۲۰. کاتوزیان، ناصر (۱۳۷۷) فلسفه حقوق، جلد دوم، تهران: شرکت سهامی انتشار. چاپ اول.
۲۱. الکاکی، پیت-می، مارگارت - راولینگسون، کارن (۱۳۹۱) مرجع سیاست‌گذاری اجتماعی، جلد دوم، ترجمه علی اکبر تاج‌زینانی، محسن قاسمی و مرتضی قلیچ، تهران، انتشارات دانشگاه امام صادق (ع).
۲۲. گنجی، مهدی (۱۳۸۸) آموزش و پرورش استثنایی، تهران، نشر ساوالان.
۲۳. مطلق، عالیه و مسعود رزم (۱۳۹۳) مقایسه تطبیقی تأمین اجتماعی ایران کانادا و سوئد، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه پیام نور، تهران.
۲۴. مرکز مالگیری، احمد (۱۳۹۷). چگونه بوروکراسی مانع اجرای قانون می‌شود؟ بررسی الکترونیکی کردن فرایند تجارت فرامرزی در ایران. تهران: مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی. شماره مسلسل ۱۶۰۶۸.
۲۵. مقامی، الهام و اژدری، آرام (۱۴۰۱) خود مراقبتی معلولین، قم: انتشارات توانمندان.
۲۶. ولیدی، محمد صالح (۱۳۸۸). بایسته‌های حقوق جزای عمومی. تهران: انتشارات جنگل، چاپ اول.
۲۷. وکیلان، حسن و احمد مرکز مالگیری (۱۳۹۵) «مقدمه‌ای بر فلسفه قانونگذاری: در تکاپوی ارتقای قانون». فصلنامه پژوهش حقوق عمومی. شماره ۵۱، صص. ۵۴-۲۹.
۲۸. ابلاغ سیاست‌های کلی تأمین اجتماعی در سال ۱۴۰۱.
۲۹. قانون تصویب کنوانسیون حقوق افراد دارای معلولیت در سال ۲۰۰۶.
۳۰. قانون جامع حمایت از حقوق معلولان مصوب ۱۳۹۶.
۳۱. جمع و تلخیص بخشنامه‌ها، دستورالعمل‌ها و دستورهای اداری حوزه بازنشستگی مورخ ۱۳۹۷/۱۱/۳۰.
- ۲۳.

33. Alcock, P.; May, M., Rowlingson, K. (2012). The companion to social policy, Translated by Ali Akbar Taj Mazinani, Mohsen Ghasemi and Morteza Ghelich, 1ed, Tehran: Emam Sadegh Publication.
34. Devine M. A. (2016). Leisure-time physical activity: Experiences of college students with disabilities. Adapted Physical Activity Quarterly, 33(2), 176 -94.

35. Faraji, MA)2010(. Comparative Study of Disability Rights in Employment Areas, Tehran: JunglePublication;2010,pp:2-5.(Persian).
36. Jeong, M., Kim, S. Y., & Lee, E. (2015). Parents' beliefs and intentions toward supporting physical activity participation for their children with disabilities. *Adapted Physical Activity Quarterly*, 32, 93-105.
37. World Health Organization, Summary: World on report disability.2011.Geneva: World Health Organization,2011.

