

ماده ۲۷

کنوانسیون حقوق افراد دارای معلولیت

حق کار مهاجران دارای معلولیت

© حق کار و ادغام مشترک

استقبال از پناهندگان معلول و مؤسسه زندگی مستقل (شماره سازمان: ۸۰۲۰۱۷-۵۰۹۰).

شابک: ۹۷۸-۹۱-۵۲۷-۸۷۰۹-۰

متن: تینا نومی سودرگرن

طراح: سوزان بیری

مرکز چاپ و طراحی اکسیلنت، استکهلم ۲۰۲۳

مؤسسه زندگی مستقل

مؤسسه زندگی مستقل (ILI) در زمینه‌ی افزایش فرصت‌ها برای افراد دارای معلولیت جهت کسب قدرت شخصی و سیاسی بیشتر، استقلال فردی، مشارکت کامل و برابری از طریق اطلاعات، آموزش و پرورش، لابی و فعالیت‌های پروژه‌ای کار می‌کند. مؤسسه زندگی مستقل بخشی از جنبش زندگی مستقل است. حقوق ما مبنای تمامی تلاش‌های ماست.

استقبال از پناهندگان معلول - حق کار و ادغام مشترک

پروژه‌ی استقبال از پناهندگان معلول - حق کار و ادغام مشترک را مؤسسه زندگی مستقل با حمایت مالی صندوق ارث سویدن اجرا می‌کند. این پروژه مبتنی بر نتایج پروژه‌ی اخیراً تکمیل‌شده‌ی استقبال از پناهندگان معلول (DRW) است که گروه هدف‌اش مهاجران دارای معلولیت بود. افرادی که در آن پروژه شرکت داشتند، به ایجاد یک پروژه‌ی جدید در زمینه‌ی کار علاقه‌ی وافر نشان دادند.

تماس

تلفن: +46 (0) 73 424 22 25

ایمیل: info@disabledrefugeeswelcome.se

ملاقات حضوری (با هماهنگی قبلی):

Storforsplan 36

123 47 Farsta

فهرست مطالب

5	مقدمه
8	ماده 27 کنوانسیون سازمان ملل متحد در مورد حقوق افراد دارای معلولیت با شرایط مهاجران دارای معلولیت در سویدن مرتبط است.
14	استاندارد مناسب زندگی
16	توان بخشی و حق معاینه اولیه صحی
19	اسناد اقامت موقتی و دائمی. کار توأم با دستمزد به عنوان بخشی از درآمد کل ممکن است اسناد اقامت و فرصتی را برای الحاق خانواده فراهم کند.
19	نظریه‌ی تفسیری شماره 8، بند 9: حق کار یک حق بنیادی انسانی و عنصری اساسی کرامت انسانی است.
20	حمایت اداره‌ی کار سویدن در ارزیابی تجارب حرفه‌ای پیشین
21	سویدن در جهان و عضویت در اتحادیه اروپا
23	دستور کار 2030 - اهداف توسعه‌ی پایدار جهانی
25	نکات پایانی

مقدمه

یکی از وظایف پروژه‌ی «استقبال از پناهندگان معلول - حق کار و ادغام مشترک»¹، نوشتن درباره‌ی «کنوانسیون سازمان ملل متحد درباره‌ی حقوق افراد دارای معلولیت»² (CRPD) و «دستور کار 2030 سازمان ملل برای توسعه‌ی پایدار»³ با تمرکز بر ادغام مهاجران دارای معلولیت و حق کار است. متنی که مطالعه می‌کنید، به همین منظور نگاشته شده است.

چگونه فردی که به‌تازگی وارد سوئدن شده و معلول است، وارد بازار کار سوئدن می‌شود و چگونه می‌تواند شغلی را به‌دست آورد و حفظ کند؟

باید دید که چگونه می‌توان از کنوانسیون سازمان ملل متحد درباره‌ی حقوق افراد دارای معلولیت - ماده 27، درباره‌ی حق کار و اشتغال - استفاده کرد. همچنین راه‌حل‌های اجتماعی پایدار را با توجه به دستور کار 2030 و نحوه‌ی انجام آن در سایر کشورها و در مقررات بین‌المللی بررسی می‌کنیم. چگونه می‌توان فرصت‌های لازم و زمینه‌ی برخورداری از حقوق‌شان را برای گروه هدف ایجاد کرد، بی‌آن‌که آن را در درون مقررات/سیستم‌های سوئدن محدود یا این گروه را از این مقررات و سیستم‌ها محروم کرد؟

این مقاله از آثاری که آنا بروس⁴ و آنیکا جیروال-آکربیری⁵، مدافعان حقوق بشر، منتشر کرده‌اند و همچنین مصاحبه‌ها و سخنرانی‌های میکائیل کلاین⁶، پارول شارما⁷ و هانا گردس⁸ الهام گرفته است. زنان و مردان آگاه در کمیته‌ی نظارت CRPD (کمیته‌ی CRPD) که «نظریه‌ی تفسیری شماره 98» را در خزان 2022 منتشر کرد، الگوهای کار مایند. شرکت‌کنندگان این پروژه، محدودیت‌ها و محرومیت‌ها را به ما نشان می‌دهند، اما با اشتراک‌گذاری زندگی و واقعیت روزمره‌شان، شیوه‌های حل مسأله را نیز به ما یاد می‌دهند. تحقیقات انجام‌شده چالش‌ها و راه‌حل‌های احتمالی برخورداری از حقوق مهاجران دارای معلولیت از حق کار در سوئدن امروز و تغییرات لازم را نشان داده‌اند.

این مقاله کنوانسیون‌های مرتبط و همچنین سایر اسناد موجود در زمینه‌ی بازار کار و این‌که چگونه حقوق مندرج در کنوانسیون سازمان ملل متحد درباره‌ی حقوق افراد دارای معلولیت به‌نفع

¹ Disabled Refugees Welcome - The Right to Work and Mutual Integration

² UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities

³ UN 2030 Agenda for Sustainable Development

⁴ Anna Bruce

⁵ Annika Jyrvall-Åkerberg

⁶ Mikael Klein

⁷ Parul Sharma

⁸ Hanna Gerdes

⁹ General Comment No. 8

مهاجران معلول است، را فهرست می‌کند¹. تأکید این مقاله بر ماده 27، درباره‌ی حق کار و اشتغال²، و اسناد مرتبط به این ماده است. در مورد «نظریه‌ی تفسیری شماره ۸»³ که کمیته‌ی CRPD در 2022 درباره‌ی ماده ۲۷ ارائه کرده است و ارتباط آن با هدف ۸، «اشتغال شرافتمندانه» در اهداف توسعه‌ی پایدار سازمان ملل (دستور کار 2030) نیز بحث شده است⁴. به ماده‌های دیگر CRPD نیز اشاره شده است؛ مانند ماده پنج CRPD درباره‌ی برابری و عدم تبعیض⁵ و ماده 26 درباره‌ی حق توان‌بخشی و بازپروری⁶. موضوع کمک‌ها و سایر حمایت‌ها نیز در این جا مطرح می‌شود. اهداف جهانی یا دستور کار 2030 همچنین به کاهش نابرابری (هدف ۱۰) و برابری جنسیتی (هدف ۵) اشاره می‌کند. «کنوانسیون شورای اروپا»⁷ درباره‌ی پیشگیری از خشونت علیه زنان و خشونت خانگی و مبارزه با آن (کنوانسیون استانبول⁸)، خشونت اقتصادی را تعریف می‌کند⁹.

حق کار در چندین کنوانسیون از جمله کنوانسیون زنان¹⁰، کنوانسیون حقوق کودک¹¹، میثاق حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی¹²، میثاق حقوق مدنی و سیاسی¹³، کنوانسیون محو همه اشکال

¹ SÖ 2008:26, Konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning och fakultativt protokoll till konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning, Utrikesdepartementet: Stockholm (ISSN 1102-3716)

² United Nations, 2006, Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD) - Article 27 – Work and employment (<https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-persons-disabilities>)

³ United Nations, 2022, CRPD/C/GC/8: General comment No. 8 (2022) on the right of persons with disabilities to work and employment (<https://www.ohchr.org/en/documents/general-comments-and-recommendations/crpdgc8-general-comment-no-8-2022-right-persons>)

⁴ United Nation, 2015, A/RES/70/1: Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development (sdg.un.org/2030agenda)

⁵ United Nation, 2006, Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD) - Article 5 - Equality And Non-Discrimination (<https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-persons-disabilities>)

⁶ United Nation, 2006, Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD) - Article 26 - Habilitation And Rehabilitation (<https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-persons-disabilities>)

⁷ The Council of Europe

⁸ Istanbul Convention

⁹ Council of Europe, 2011, Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence (CETS No. 210) (<https://www.coe.int/en/web/istanbul-convention/text-of-the-convention>)

¹⁰ United Nations, 1979, Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW) (<https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>)

¹¹ United Nations, 1989, Convention on the Rights of the Child (CRC) (<https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-child>)

¹² United Nations, 1966, International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (CESCR) (<https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>)

¹³ United Nations, 1966, International Covenant on Civil and Political Rights (C- CCPR) (<https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights>)

تبعیض نژادی¹ و کنوانسیون حمایت از حقوق کارگران مهاجر و خانواده‌های‌شان² مطرح شده است. در 1969، مجمع عمومی سازمان ملل متحد قاطعانه از حق کار دفاع کرد. منشور اجتماعی اروپایی³ سال 1961 که در 1996 بازنگری شد⁴، بر حق کار تأکید می‌کند. منشور آفریقایی «حقوق بشر و ملت‌ها»⁵ و پروتکل میثاق آمریکایی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی⁶ همگی حق کار را ارج می‌نهند. مردم از چه زمانی درباره‌ی حق کار افراد دارای معلولیت صحبت می‌کنند؟ بله، در سویدن، از دیرباز.

توان بخشی و آموزش حرفه‌ای از دیرباز در کشور ما انجام شده و در طول قرن بیستم توسعه یافته است. این برنامه‌ها گاهی برای گروه‌های معلول خاص طراحی و به مؤسسات موجود واگذار می‌شد. فرصت‌های شغلی خاص و حمایت‌شده به تدریج به نفع مشاغل موجود در بازار کار آزاد حذف می‌شوند. این تغییر مستلزم دسترسی بیشتر به آموزش‌های حرفه‌ای و تحصیلات عالی است که در اواخر قرن بیستم و اوایل قرن بیست‌ویکم محقق شد. با این حال، نرخ بیکاری در مقایسه با بقیه جمعیت هنوز به طرز وحشتناکی بالاست. برای افراد دارای معلولیت، نرخ بیکاری بین 40 تا 50 درصد (بسته به این که کدام گروه از معلولین را سنجش می‌کنید) ثابت مانده است. این میزان بیکاری علی‌رغم دسترسی افراد به توان بخشی حرفه‌ای، آموزش و اقدامات دولتی در بازار کار، و نیز کمک‌های فنی و سازگاری دسترسی آسان به مکان‌ها است. اگر به عنوان یک مهاجر دارای معلولیت وارد سویدن شوید، تا زمانی که اجازه‌ی اقامت موقت یا دائم به شما داده نشود، دسترسی به اقدامات حمایتی بازار کار محدود است. این محدودیت در مورد سایر اقدامات حمایتی که افراد دارای معلولیت مقیم دائم سویدن از آن برخوردارند، نیز اعمال می‌شود.

در زیر توضیح می‌دهیم که این محدودیت‌ها به چه شکل‌اند و چگونه حق کار باید برای مهاجران دارای معلولیت بهبود یابد. متون حقوقی که در این متن به آن‌ها اشاره می‌شود، خلاصه و

¹ United Nations, 1965, International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination (CERD) (<https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-convention-elimination-all-forms-racial>)

² United Nations, 1990, International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families (CMW) (<https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-convention-protection-rights-all-migrant-workers>)

³ The European Social Charter

⁴ Council of Europe, 1996, European Social Charter (revised) (ETS No. 163) (<https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list?module=treaty-detail&treatyn-um=163>)

⁵ Organization of African Unity, 1981, African Charter on Human and Peoples' Rights (<https://au.int/en/treaties/african-charter-human-and-peoples-rights>)

⁶ Protocol to the American Covenant on Economic, Social and Cultural Rights

تا حدودی بازنویسی شده‌اند تا خوانش‌شان آسان‌تر شود. برای خوانش متن کامل به کنوانسیون مراجعه کنید. بعد از متون حقوقی، به ارائه‌ی توضیحات می‌پردازیم.

ماده 27 کنوانسیون سازمان ملل متحد در مورد حقوق افراد دارای معلولیت با شرایط مهاجران دارای معلولیت در سویدن مرتبط است.

۱.۲۷. حق افراد دارای معلولیت برای کار در شرایط برابر با دیگران. حق برخورداری از شغل و محیط کاری که باز باشد، ادغام را ترویج کند و برای افراد دارای معلولیت قابل دسترس باشد.

الف) ممنوعیت هرگونه تبعیض بر اساس معلولیت در تمام امور مربوط به کلیه اشکال فعالیت‌های حرفه‌ای:

مصاحبه‌های شغلی مشمول بخش‌های مربوط به عدم دسترسی در قانون تبعیض سویدن¹ نیستند.² در اکثر موارد، کارفرمایان افراد مشابه خودشان را استخدام می‌کنند. این امر به معنای عدم تمایل به استخدام افراد دارای معلولیت یا با پیشینه‌ی قومیتی متفاوت است. گاه تبعیض در محیط کار فراتر از معلولیت رفته و برای مهاجران به تبعیض تقاطعی و ساختاری تبدیل می‌شود. در ادامه، به بررسی عمیق‌تر این دو مفهوم و نحوه‌ی تاثیرگذاری آن‌ها بر مهاجران دارای معلولیت خواهیم پرداخت. این موضوع شامل نابرابری در رفتار نیز می‌شود.

در گزارش جدید دیوان مبارزه با تبعیض³ در خصوص تبعیض تقاطعی، نمونه‌ای از یک فرد ارائه شده است که به دلیل قومیت و معلولیت‌اش مورد تبعیض قرار گرفته و در نهایت استخدام نشده است. این فرد در مصاحبه‌ی شغلی شرکت کرده بود، اما کارفرما با استخدام وی به دلیل استفاده از شال (به‌مثابه انتخاب پوشش) و نقص بینایی موافقت نکرده است.

ب) حمایت از حقوق افراد دارای معلولیت برای برخورداری از شرایط کار برابر و عادلانه با افراد بدون معلولیت. این حق شامل پرداخت معاش نیز می‌شود. معاش برابر برای کار برابر:

اعطای یارانه‌ی دستمزد که با هدف تشویق کارفرمایان به استخدام افراد خاص صورت می‌گیرد، گاهی به سقف معاش تبدیل می‌شود. این بدان معناست که کارفرما ممکن است تمایلی به پرداخت مبلغ بیشتر از یارانه به‌عنوان حقوق نداشته باشد و در نتیجه، ممکن است فرصت‌های شغلی تمام‌وقت با

¹ Swedish Discrimination Act

² SFS 2008:567, Discrimination Act (<https://www.do.se/choose-language/eng-lish/discrimination-act-2008567>)

³ Discrimination Ombudsman

درآمد مناسب برای افراد دارای معلولیت محدود شود. همچنین، حضور زنان در بازار کار با موانعی روبه‌رو است. زنان اغلب به‌صورت پاره‌وقت یا با دریافت دستمزد ساعتی کار می‌کنند و یا اصلاً خارج از بازار کار باقی می‌مانند. این الگو در مورد مهاجران دارای معلولیت نیز تکرار می‌شود و متأسفانه آن‌ها غالباً با دستمزدهای پایین مشغول به‌کارند. چنین وضعیتی، خطر فروافتادن در ورطه‌ی فقر را برای این گروه‌های آسیب‌پذیر افزایش می‌دهد. فقدان آمار و داده‌های ترکیبی، تعیین میزان شیوع این مشکلات در میان مهاجران دارای معلولیت و نیز بررسی دقیق تفاوت‌ها میان زنان و مردان در این گروه را با دشواری مواجه می‌کند.

علاوه بر موانع ذکرشده، دستیابی به برابری اقتصادی و در معرض خشونت بودن نیز از دیگر مسائل مهم است. کنوانسیون شورای اروپا برای جلوگیری از وقوع خشونت علیه زنان و خشونت خانگی و مبارزه با آن (کنوانسیون استانبول) تأکید می‌کند که نباید زنان از طریق اعمال محدودیت‌های مالی و کنترل اقتصادی مورد آزار و اذیت قرار گیرند.¹

ج) درباره‌ی اعمال حق کار و تشکل‌های صنفی در شرایط برابر با دیگران:

از آنجایی که هدف این پروژه، توانمندسازی مهاجران دارای معلولیت در بازار کار است، تاکنون با مشکل نقض حقوق کار در این زمینه مواجه نشده‌ایم. البته، این به این معنی نیست که این حقوق برای مهاجران دارای معلولیت نقض نشده است. به‌عنوان مثال، در مورد فعالیت‌های منظم روزانه برای افراد دارای معلولیت ذهنی، این نوع اشتغال به‌مثابه محلات کار در نظر گرفته نمی‌شود و مشمول قوانین مربوط به اتحادیه‌های کارگری نیز نمی‌شود.

د) دسترسی مؤثر به خدمات مشاوره‌ی شغلی، خدمات اشتغال و آموزش‌های فنی-حرفه‌ای:

مهاجران دارای معلولیت به‌دلیل عدم آشنایی با سیستم سویدن، در اعمال حقوق‌شان در محیط کار با دشواری‌های متعدد روبه‌رویند. علاوه‌براین، خدمات پشتیبانی در میان فعالان زیادی که با محدودیت‌ها و الزامات بسیار دسته‌وپنجه نرم می‌کنند، پراکنده است. بسیاری‌ها، هم در زندگی شخصی و هم در زندگی کاری، فاقد شبکه‌های اجتماعی‌اند.

خدمات ویژه‌ای که اداره‌ی اشتغال عمومی سویدن² در راستای حمایت از افراد دارای معلولیت ارائه می‌کرد، تا حدودی حذف شده است. حذف این خدمات به‌ویژه در مراحل قبل از پیشنهاد شغل

¹ Council of Europe, 2011, Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence (CETS No. 210) (<https://www.coe.int/en/web/istanbul-convention/text-of-the-convention>)

² Swedish Public Employment Service (AF)

به متقاضیان دارای معلولیت مشهود است. در حال حاضر، دسترسی به این خدمات در مناطق مختلف کشور متفاوت است. متقاضیان برای استفاده از خدمات باقی مانده باید به طور مداوم با افراد مختلف صحبت کنند و نیز دریافت اظهار نظر منصفانه و همچنین حمایت تخصصی دشوار است. متقاضیان تنها پس از دریافت پیشنهاد شغل می توانند با یک متخصص ملاقات کنند. در حالی که نیاز به این ملاقات در مراحل بسیار قبل تر، به ویژه برای اولین شغل در سویدن، احساس می شود. بر اساس وضعیت پناهندگی یا دلایل ورود به سویدن به عنوان مهاجر، محدودیت هایی در مورد حقوق افراد در زمینه دریافت حمایت های بازار کار و سایر حمایت های مربوط به افراد دارای معلولیت در این کشور وجود دارد.

ه) ترویج فرصت های اشتغال و ارتقای شغلی:

ماده ۲۷ کنوانسیون حقوق افراد دارای معلولیت بر حق کار و اشتغال افراد دارای معلولیت تأکید می کند. با آن که سویدن به لحاظ قانونی (روی کاغذ) به این ماده پایبند است، اما در عمل چنین نیست. سازمان های حامی افراد دارای معلولیت طی جلسات با اداره ی اشتغال عمومی سویدن و سایر نهادها، خواستار حقوق مندرج در ماده ۲۷ شده اند. اما وقتی نوبت به درخواست برای موقعیت های شغلی می رسد، مدیران منابع بشری و شرکت های استخدام هنوز در مورد این که استخدام یک فرد دارای معلولیت به چه معناست، بسیار بی اطلاع اند. وجود نگرش های منفی و پیشداوری نسبت به افراد دارای معلولیت و همچنین عدم دسترسی به محیط کار، باعث محرومیت افراد دارای معلولیت و افرادی با پیشینه های قومی دیگر از بخش قابل توجهی از بازار کار سویدن می شود. مشاغل بسیار کمی در بازار کار آزاد به افراد دارای معلولیت ارائه می شود. بیشتر اوقات، استفاده از شبکه های شخصی در بازار کار ضروری است. افراد دارای معلولیت مهاجر به دلیل جدیدالورود بودن به سویدن، فاقد چنین شبکه هایی اند و ایجاد این شبکه زمان می برد. این مهاجران نه تنها در بازار کار، که در زندگی شخصی شان نیز فاقد شبکه های شخصی اند.

و) شغل آزاد

مهاجران دارای معلولیت مستحق دریافت حمایت ها و کمک هزینه ها برای ایجاد کسب و کارشان و همچنین کمک هزینه ها برای کمک افزارهای لازم اند. اما مشخص نیست که آیا کمک هزینه ها برای سایر سازگاری های دسترسی و حمایت های کمک اشتغال امکان پذیر است یا نه. افراد دارای معلولیت

خوداشتغال، که به‌طور دائم در سویدن زندگی می‌کنند، می‌توانند برای تمام مزایا و یارانه‌های موجود درخواست دهند و آن را دریافت کنند.

ز) استخدام افراد دارای معلولیت در سکتور دولتی:

سکتور دولتی در استخدام افراد دارای معلولیت عملکردی بدتر از کارفرمایان بخش خصوصی دارد، چرا؟ پاسخ به این پرسش، در بند (ح) به‌طور مفصل توضیح داده شده است.

ح) ترویج استخدام افراد دارای معلولیت در بخش خصوصی از طریق سیاست‌ها و اقدامات مؤثر:

در خصوص این‌که آیا کارفرمایان بخش خصوصی در استفاده از یارانه‌ی دستمزد بهتر از بخش عمومی عمل می‌کنند یا نه، ابهاماتی وجود دارد. این‌که کدام سکتور در استخدام افراد دارای معلولیت بهتر عمل می‌کند، را می‌توان از منظرهای کم‌وبیش متفاوت نگریست. چند سال پیش، آمار و ارقام نشان می‌داد که کارفرمایان بخش خصوصی در استفاده از یارانه‌ی دستمزد و به تبع آن، استخدام افراد دارای معلولیت، عملکرد بهتری دارند. در یک نظرسنجی که انجمن ملی نابینایان¹؛ سازمان «مشارکت، کنش، آزادی حرکت»²، و انجمن ناشنویان سویدن³، درباره‌ی عوامل موفقیت در بازار کار انجام داده بود، تعداد افراد دارای معلولیت شاغل در بخش خصوصی در مقایسه با بخش عمومی به‌طور قابل‌توجهی بالا بود. اما از سوی دیگر، کمی بیش از دو-سوم سویدنی‌ها را کارفرمایان بخش خصوصی استخدام می‌کنند. بررسی آمارها در گزارش زیر نشان می‌دهد که توزیع شاغلین بین کارفرمایان دولتی، شهری، منطقه‌ای و خصوصی در سه گروه مقایسه‌شده (جمعیت عمومی، افراد دارای معلولیت بدون کاهش توانایی کار و افراد دارای کاهش توانایی کار) تا حد زیادی مشابه است. حتی در میان افراد دارای معلولیت و کاهش توانایی کار، تنها 63 درصد در بخش خصوصی استخدام شده‌اند، درحالی‌که همین نسبت برای سایر گروه‌ها چند درصد بیشتر است. بنابراین، به نظر می‌رسد کارفرمایان بخش خصوصی افرادی را که توانایی کاری کمتری دارند، بیشتر نادیده گرفته‌اند⁴.

¹ National Association of the Visually Impaired (SRF)

² Participation, Action, Freedom of Movement (DHR)

³ Swedish Association of the Deaf (SDR)

⁴ SCB 2020:2, Situationen på arbetsmarknaden för personer med funktions-nedsättning 2020, pp 27f (ISSN: 1654-4366)

ط) حصول اطمینان از این‌که در محل کار، تسهیلات مناسب در اختیار افراد دارای معلولیت قرار داده می‌شوند:

ارائه‌ی تسهیلات مناسب در محل کار برای افراد دارای معلولیت الزامی است. در این راستا، اداره‌ی کار سویدن¹ باید مشارکت داشته باشد و یکی از متخصصان این اداره باید از جویندگان کار حمایت کند و اطلاعات لازم درباره‌ی تجهیزات فنی و سازگاری‌ها و همچنین سایر اقدامات حمایتی موجود برای افراد دارای معلولیت را به متقاضی کار و کارفرما ارائه دهد. بهتر است این خدمات حمایتی در مراحل اولیه همراه با برنامه‌ی سازمان یا به‌عنوان حمایت مقدماتی برای مهاجران دارای معلولیت ارائه شود. به‌دلیل عدم آشنایی افراد جدیدالورود با سیستم، نمی‌توان از آن‌ها انتظار داشت که همه چیز را درباره‌ی سیستم سویدن و این‌که چه حمایت‌هایی را از ادارات مختلف می‌توانند دریافت کنند، بدانند. آژانس ملی سویدن برای مشارکت² در وبسایت‌اش خلاصه‌ای از حمایت‌های قابل دریافت از ارگان‌های دولتی را ارائه می‌دهد³. پروژه‌ی آر.تی.⁴ نیز اطلاعاتی را درباره‌ی حمایت‌های ارائه‌شده از سوی ارگان‌های دولتی و دیگر فعالان گردآوری کرده است⁵.

ی) ارتقای تجربه‌ی حرفه‌ای در بازار کار آزاد:

دیدگاه‌ها و پیش‌داوری‌هایی وجود دارد که مانع کسب تجربه‌ی حرفه‌ای مهاجران دارای معلولیت در بازار کار آزاد می‌شود. افراد حتی به‌دلیل نام یا معلولیت‌شان برای مصاحبه دعوت نمی‌شوند. این‌که برای بسیاری از افراد، اولین دوره‌ی کارآموزی‌شان در سام‌هال⁶، که یک کسب‌وکار حمایت‌شده و شرکتی دولتی است (در بازار کار آزاد نیست)، پیشنهاد می‌شود، مشکل‌ساز است. اداره‌ی کار، دوره‌های کارآموزی در سام‌هال را وساطت می‌کند. فعالیت‌های روزمره نیز شکلی از فعالیت‌های حمایت‌شده است که باید به کار در بازار کار آزاد منجر شود، اما مشخص نیست که هر چند وقت یکبار این اتفاق می‌افتد. برای تعیین وضعیت مهاجران دارای معلولیت، به آمار و داده‌های ترکیبی نیاز داریم.

¹ Arbetsförmedlingen

² Swedish Agency for Participation (MFD)

³ آژانس ملی سویدن برای مشارکت (MFD) بروشوری را برای مهاجران دارای معلولیت منتشر کرده است. این بروشور به 10 زبان موجود است و اطلاعات مفیدی را ارائه می‌دهد:

<https://www.mfd.se/kunskap/migranter-med-funktionsnedsattning/broschyr-for-migranter-med-funktionsnedsattning/>

⁴ RTA

⁵ DWR/Right to work, Publications and tips (webbpage) (<https://disabledrefugeeswelcome.se/en/material/>)

⁶ Samhall

ک) توان بخشی حرفه‌ای، توان بخشی، حفظ شغل و ورود مجدد به کار:

در این پروژه با نمونه‌های به‌روز زیادی در این بخش مواجه نشده‌ایم، چون ما با مهاجرانی کار می‌کنیم که به‌دنبال اولین شغل‌شان هستند. اما مشاهدات ما نشان می‌دهد که اخذ تصدیق پزشکی برای افرادی که به‌دلیل معلولیت فقط می‌توانند به‌صورت پاره‌وقت کار کنند، دشوار است. نظریه‌ی تفسیری شماره ۸ کمیته‌ی CRPD در مورد ماده‌ی ۱۲۷^۱ نشان می‌دهد که در سویدن، ما باید تلاش‌هایمان را برای تضمین ارائه‌ی کار در بازار کار آزاد به افراد دارای معلولیت به‌طور قابل‌توجهی افزایش دهیم. قطعاً این موضوع در مورد مهاجران دارای معلولیت نیز صدق می‌کند. اقدامات حمایتی در این راستا عبارت‌اند از: کمک‌ها، از جمله کمک‌های فنی، حمل‌ونقل به محل کار و برعکس، آموزش و کارآموزی. اقدامات بازار کار شامل یارانه‌ی دستمزد، پرداخت هزینه‌های توان‌بخشی، حمایت درآمدی، کمک‌هزینه برای دستیاران شخصی، طرح مشاغل آغاز به‌کار مجدد، تعیین یک شخص ویژه‌ی حمایتی برای معرفی و پی‌گیری^۲ (معرفی به کار، تجهیز و تطبیق، سازواری‌های مناسب دسترسی در محل کار، کار حمایت‌شده با کارفرمایان دولتی و...) می‌شود. برای دیدن لیست کامل به وبسایت خدمات استخدام عمومی سویدن^۳ و صفحه‌ی «کمک به جویندگان کار دارای معلولیت یا بیماری» مراجعه کنید^۴. نکته‌ی درخور توجه این است که بسیاری از مشاغل حمایت‌شده‌ای که ارائه می‌شوند، در بازار کار آزاد نیستند. به‌طور خاص، کار حمایت‌شده در نهادهای دولتی و سام‌هال صرفاً کار حمایت‌شده محسوب می‌شود و به‌عنوان شغل در بازار کار آزاد تلقی نمی‌شود.

بند ۸۲ نظریه‌ی تفسیری شماره ۸، به‌طور مفصل‌تر به مفاد ۲۷ و ۳۲ کنوانسیون حقوق افراد دارای معلولیت (همکاری بین‌المللی) می‌پردازد و با اهداف توسعه‌ی پایدار جهانی (آجندای ۲۰۳۰) مرتبط است.

بند ۸۲ (ه): کارفرمایان خصوصی و دولتی موظف‌اند برای شمولیت افراد دارای معلولیت در بازار کار، موانع را از بین برده و بر رعایت‌شدن حقوق‌شان نظارت کنند.

بند ۸۲ (ح): هرگونه سوءاستفاده از زنان و کودکان در بخش‌های غیررسمی و رسمی باید به‌طور کامل ممنوع شود.

^۱ United Nations, 2022, CRPD/C/GC/8: General comment No. 8 (2022) on the right of persons with disabilities to work and employment (<https://www.ohchr.org/en/documents/general-comments-and-recommendations/crpdgc8-general-comment-no-8-2022-right-persons>)

^۲ SIUS

^۳ Swedish Public Employment Service

^۴ Arbetsförmedlingen (webpage) Information for jobseekers and about us and our mission (<https://arbetsformedlingen.se/other-languages/english-engelska>)

در صورتی که خانواده یا خویشاوندان نزدیک یک فرد دارای معلولیت تازه‌وارد به سویدن، او را همراهی می‌کند، نکته‌ی جدیدی در بند ۸۲ (ح) نظریه‌ی تفسیری شماره ۸ وجود دارد که به حمایت از افراد وابسته مربوط می‌شود:

- اگر افراد دارای معلولیت کودکانی تحت مراقبت داشته باشند، باید مرخصی والدین با حقوق کافی به آن‌ها داده شود.
- افراد دارای معلولیت، باید از عین حقوق مرخصی والدین با دیگران برخوردار باشند.
- حمایت‌های لازم از بستگانی که به دلیل کمک به خانواده و بستگان دارای معلولیت، به طور کامل یا جزئی قادر به حضور در بازار کار نیستند، در بند ۷۸ آمده است.

بند ۲۰۲۷: اطمینان حاصل شود که افراد دارای معلولیت به بردگی یا بیگاری گرفته نمی‌شوند و از آن‌ها به صورت برابر با دیگران در برابر اعمال شاقه یا کار اجباری محافظت می‌شوند.

در این زمینه مناطق خاکستری وجود دارد؛ به عنوان مثال، برای مهاجران دارای معلولیت در اتحادیه اروپا که فاقد مدرک‌اند. قاچاق انسان نیز از دیگر مسائلی است که باید به آن توجه کرد. در این زمینه، می‌توان به کنوانسیون زنان (کنوانسیون رفع هرگونه تبعیض علیه زنان^۱، بخش ۴؛ علل ریشه‌ای قاچاق زنان و دختران)، مراجعه کرد.^۲ بدیهی است که قاچاق انسان عملی مجرمانه است و در صورت کشف، باید به پلیس و نهادهای قضایی گزارش شود. علاوه بر این، باید از وقوع چنین اتفاقاتی پیش‌گیری کرد.

استاندارد مناسب زندگی

یافتن شغل پس از ورود به سویدن مستلزم رعایت نکات متعددی است. در زیر، برخی از مسائل مطرح شده است و اغلب آن درباره‌ی دریافت راهنمایی و مشاوره در زمینه‌ی نحوه‌ی عملکرد جامعه‌ی سویدن، حقوق افراد دارای معلولیت و حقوق مهاجران است. چارچوب‌های قانونی ممکن است تغییر کند، به‌ویژه از طریق پیشنهادهای توافق‌نامه‌ی تیدو^۳ که هم‌اکنون تحت بررسی دولت و مجلس است. مهاجران دارای معلولیت و خانواده‌های‌شان از این پیشنهادات بسیار متأثر می‌شوند. تحقیقات ما همچنین نشان می‌دهد که محبوس شدن در سیستم‌های حمایتی یا طرد شدن از آن‌ها، اغلب به

^۱ CEDAW

^۲ United Nations, 1979, Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW) (<https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>)

^۳ Tidö Agreement

قطع یک یا چند بخش از کمک‌هزینه‌های دوره‌ی آشنایی با جامعه و کاهش درآمد حمایتی منجر می‌شود. همچنین ممکن است فرصت یادگیری زبان سویدنی یا شرکت در برنامه‌های مختلف استخدام اداری کار سویدن، مثل کمک‌هزینه‌هایی که برای ارتقای ظرفیت افراد در نظر گرفته شده‌اند، از بین برود. دلایل حذف هر کدام از این حمایت‌ها و خدمات متفاوت است، اما وقتی کسی در چنین وضعیتی قرار می‌گیرد، نتیجه همواره یکسان است: وخامت شدید وضعیت اقتصادی فرد. همین وضعیت وقتی مدت زمان دوری فرد از بازار کار طولانی شود، نیز به وجود می‌آید. بدیهی است این وضعیت تأثیر به‌سزایی بر فرد و خانواده‌اش دارد و ورودش به بازار کار را بیشتر از پیش دشوار می‌سازد. استاندارد زندگی نیز به شدت کاهش می‌یابد.

مثال

فردی چند سال پیش به سویدن آمده است و معلول است. این فرد در برنامه‌ی «خدمات اشتغال عمومی»¹ اداره‌ی کار ثبت نام کرده است، زبان سویدنی را در SFI آموخته و برای شغل نیز درخواست داده است. این فرد، به دلیل مشکلات صحنی ناشی از معلولیت‌اش، کار پاره‌وقت را تنها گزینه برای خودش می‌دانست. اداره‌ی خدمات اشتغال عمومی سویدن برای تأیید این موضوع، تصدیق پزشکی درخواست می‌کند. فرد مذکور وقتی به داکتر مراجعه می‌کند، داکتر از او مدارک لازم از اداره‌ی خدمات اشتغال می‌خواهد. اداره‌ی خدمات اشتغال به او می‌گوید که خودش باید برای گرفتن نوبت داکتر اقدام کند. پس از آن، چندین نامه و اخطاریه به زبان سویدنی و به صورت کتبی، مبنی بر عدم دریافت تصدیق پزشکی، برای فرد ارسال می‌شود. فرد مذکور تلاش می‌کند تا وضعیت را توضیح دهد، اما تنها پاسخی که دریافت می‌کند «درست است» است. فرد این پاسخ را به معنای انجام شدن درست مراحل خواسته شده تلقی می‌کند. با این حال، به دلیل عدم ارائه‌ی تصدیق پزشکی و عدم گزارش درخواست‌های شغلی، فرد از برنامه‌ی خدمات اشتغال عمومی تعلیق و کمک‌هزینه‌ی توسعه نیز قطع می‌شود.

این اتفاق، پیامدهای اقتصادی قابل توجهی را برای فرد به همراه داشت. حمایت درآمدی از سوی خدمات اجتماعی در سطح حداقلی بود، زیرا این فرد از برنامه‌ی خدمات اشتغال عمومی حذف شده بود. نامه‌هایی از طرف اداره‌ی کار و برنامه‌ی مذکور ارسال شده بود، اما باز هم فقط به زبان سویدنی. پس از گفتگو با فرد مذکور، که به RTA (بخش مشاوره پروژه‌ی ما) در مورد وضعیت خود

¹ Public Employment Service

هشدار داده بود، خدمات اجتماعی و خدمات اشتغال عمومی سویدن، سرانجام جلسه‌ای مشترک برگزار شد. در RTA و همچنین نشست‌های مشترک از مترجم استفاده شد. این فرد متوجه تأثیر متقابل بخش‌های مختلف بر وضعیت کلی زندگی‌اش نشده بود. پس از جلسه، او مجدداً در برنامه ثبت‌نام کرد و برنامه‌ای برای پرداخت بدهی اجاره که ناشی از وضعیت مالی بسیار دشوارش بود، تنظیم شد. این مثال به خوبی نشان می‌دهد که چگونه هر دو مورد، یعنی محبوس شدن در سیستم‌های حمایتی و طرد شدن از آن، بر کل وضعیت زندگی فرد تأثیر می‌گذارد. بدون حضور مترجم و بدون دریافت توضیح در مورد چگونگی تأثیرگذاری متقابل سیستم‌ها، حل این دشواری‌ها به تنهایی ممکن است ناممکن باشد.

توان بخشی و حق معاینه اولیه صحی

نظریه‌ی تفسیری شماره ۸ کمیته‌ی CRPD در بندهای ۴۸، ۴۹ و ۵۰ بر اهمیت ارائه‌ی خدمات توان بخشی و توانمندسازی مناسب از سوی دولت سویدن تأکید می‌کند. این خدمات همچنین حق برخورداری از مراقبت‌های بهداشتی و معاینات اولیه و نیز شناسایی نیازهای افراد دارای معلولیت را در بر می‌گیرد. برای افراد تازه‌وارد به سویدن، برخورداری از این فرصت‌ها و حقوق بسیار مهم است. این موارد برای دریافت تصدیق پزشکی و بنابراین مراجعه به مراکز ارائه‌دهنده‌ی کمک‌افزار ضروری است. بسته به نوع معلولیت فرد، این مراکز می‌توانند به او لوازم کمکی اعطا کنند یا امانت دهند و نحوه‌ی استفاده از آن‌ها را نیز آموزش دهند. این کمک‌افزارها برای تحرک، تحصیل و سپس جستجوی کار فرد دارای معلولیت حیاتی‌اند.

امروزه، دسترسی به رسانه‌های دیجیتال برای افراد دارای معلولیت الزامی است. برای افراد دارای معلولیت‌های بینایی، این دسترسی ممکن است از طریق سخن‌ساز مصنوعی، خط بریل یا نرم‌افزار درشت‌خط تأمین شود. برای ناشنوایان یا کم‌شنوایان، حضور مترجم نوشتاری یا زبان اشاره برای شرکت در اتاق‌های گفتگوی دیجیتال ضروری است. زبان سویدنی که خواندنش آسان باشد، ممکن است برای افراد دارای معلولیت ذهنی و همچنین برای کسانی که سویدنی زبان مادری‌شان نیست، مفید باشد. با وجود این، بسیاری از وسایل دیجیتال با طراحی همگانی مانند تلفن‌های هوشمند، تبلت‌ها و کمپیوترها، به‌عنوان کمک‌افزارهای توان بخشی در سویدن در دسترس نیستند. در صورت عدم توانایی مالی برای خرید این وسایل، فرد به تصدیق پزشکی نیاز دارد تا بتواند برای

دریافت کمک مالی از بنیادها و صندوق‌های حمایتی درخواست دهد. این بنیادها و صندوق‌ها می‌توانند بسته به نوع معلولیت فرد، او را حمایت مالی کند.

معلومات درباره‌ی نحوه‌ی درخواست کمک‌هزینه برای کمپیوترها و/یا تلفن‌های هوشمند را می‌توان از طریق مشاوره‌ی همتا، که ما در قالب این پروژه ایجاد کرده‌ایم، به دست آورد. در مشاوره‌ی همتا، فردی که قبلاً درخواست کمک‌هزینه کرده است، به سایر مهاجران دارای معلولیت کمک می‌کند تا برای این کمک‌هزینه درخواست دهند. در صورت مشکلات زبانی، متقاضی می‌تواند از مترجم نیز کمک بگیرد.

مثال

یک فرد معلول در این پروژه به چند نفر کمک کرده است تا کمپیوترهای لپ‌تاپ تهیه کنند. لپ‌تاپ‌ها، فرصت‌های بیشتری را برای جستجوی شغل و تمرین زبان سوئدنی و موارد دیگر در اختیار این افراد قرار داده است. شبکه‌ای نیز تشکیل شده است که افراد در جلسات از همدیگر حمایت می‌کنند. این مثال، نمونه‌ای عالی از نحوه‌ی حمایت از همدیگر و نیز اشتراک‌گذاری تجربیات و دانش است.

خارج از خانه، دسترسی به وسایل کمکی مانند ویلچیر، عصای زیر بغل یا چوب‌دستی سفید برای جابه‌جایی یا جهت‌یابی همیشه کافی نیست. یک فرد دارای معلولیت ممکن است برای رفت‌وآمد بین خانه و مراکز مختلف اداری، درمانی، کارآموزی، محل کار و رویدادهای اجتماعی به خدمات حمل‌ونقل نیز نیاز داشته باشد و حق استفاده از این خدمات را دارد. حضور در ملاقات‌های اداری، مکاتب، مراکز کاریابی و غیره بدون خدمات حمل‌ونقل ممکن است دشوار یا ناممکن باشد. کارت‌های خدمات حمل‌ونقل اغلب به صورت موقت صادر می‌شوند و نیاز به تمدید دارند. مهاجران نیز ممکن است اصلاً کارت دریافت نکنند. دشواری دست‌یابی به مسکن دائمی و مناسب برای معلولین، به‌ویژه در شهرهای بزرگ، باعث می‌شود مهاجران معلول مجبور به نقل مکان‌های مکرر و سکونت در فاصله‌ی دور از مراکز خدماتی، ادارات دولتی، سازمان‌ها و نهادهای اجتماعی شوند. در این شرایط، نیاز به خدمات حمل‌ونقل نیز افزایش می‌یابد تا افراد بتوانند برای دوره‌های کارآموزی و کار آماده شوند.

در چارچوب توافق‌نامه‌ی تیدو، بررسی می‌شود که آیا شهروندی سوئدن باید پیش شرط دریافت دستیار شخصی باشد یا نه. شرط شهروندی سوئدن کسی را که برای کسب و حفظ شغل به حمایت نیاز دارد، دچار یک دور باطل می‌کند؛ زیرا شهروندی به شرایط درآمدی وابسته است. هم‌اکنون نیز

دریافت پرستار خانگی، راهنما یا دستیار شخصی قبل از اقامت در یک شهرداری ممکن نیست. افراد حاضر در این پروژه گواهی داده‌اند که پیش از دریافت خدمات مراقبت در منزل که برای مدیریت زندگی روزمره ضروری است، با چه مشکلاتی روبه‌رو بوده‌اند.

مثال

شخصی این جریان را تعریف می‌کند. من به این‌جا آمدم و هیچ خویشاوندی با من نبود و هیچ‌کس را در سویدن نمی‌شناختم. مجبور شدم از همسایه‌ها و بعدها دوستانم کمک بگیرم. خوش‌شانس بودم و به‌سرعت در شهرداری ثبت‌نام شدم. از این‌رو، توانستم برای پرستار خانگی درخواست دهم.

برای پیدا کردن کار، آموزش در دسترس زبان سویدنی در دوره‌های اس.اف.ای (سویدنی برای مهاجران)¹ ضروری است. فقدان دسترسی به امکانات آموزش زبان سویدنی، افراد دارای معلولیت را در شهرداری‌های مختلف به اشکال متفاوتی تحت تأثیر قرار می‌دهد. در این زمینه، رویکرد راه‌حل‌محور و انتشار نمونه‌های موفق بسیار مهم است. با یافتن راه‌حل‌های دستیابی‌پذیر و کاربردی که همه‌ی افراد، از جمله افراد تازه‌وارد دارای معلولیت، بتوانند در آن مشارکت داشته باشند، می‌توان نتایج را در اختیار سایر سازمان‌های برگزارکننده‌ی دوره‌های زبان قرار داد.

مثال

پناهندگان اوکراینی معمولاً در دوره‌های اس.اف.ای شرکت نمی‌کردند، هرچند برخی شهرداری‌ها استثناً قائل شدند. شهر هارنوساند² با موفقیت با ناشنوایان اوکراینی کار کرده است. چند نفر از آن‌ها هم‌اکنون مشغول به کارند و ارتباط با زبان اشاره برقرار شده است. کاملاً ضروری است که قبل از شروع زبان اشاره سویدنی و ورود به بازار کار، برای یادگیری زبان اشاره تلاش کرده و در آن مهارت کسب کرده باشید.

¹ Swedish for Immigrants (SFI)

² Härnösand

اسناد اقامت موقتی و دائمی. کار توأم با دستمزد به عنوان بخشی از درآمد کل ممکن است اسناد اقامت و فرصتی را برای الحاق خانواده فراهم کند.

در پیشنهاد های سیاسی که برای تغییر قوانین مربوط به مهاجران در سویدن مطرح و به توافق نامه ی تیدو ارائه شده است، کار و معیشت اهمیت فزاینده یافته است. این موضوع برای مهاجران دارای معلولیت، ضرورت ورود به بازار کار را افزایش می دهد.

پرونده های قضایی نشان می دهند که دادگاه ها کار در سام هال را به عنوان کاری با درآمد نمی شناسند. آنا کوارنستروم¹ (وکیل مدافع در انجمن کم بینایان سویدن) وکیل مدافع مهاجری معلول است که کارش در سام هال به عنوان درآمد برای احراز شرایط مربوط به درآمد از اشتغال به حساب نمی آید. با این حال، این پرونده هنوز در جریان است. در واقع، هیچ درآمد یارانه ای هنگام سنجش انطباق با شرط درآمد، محاسبه نمی شود. بنابراین، نه کمک هزینه های فعالیت های روزانه و نه مزایایی که دریافت می کنید، محاسبه می شوند. از این رو، این مشکل گروه بسیار گسترده تر از کارکنان سام هال را تحت تأثیر قرار می دهد.

بررسی و ارزیابی مجدد مداوم اسناد اقامت، بدون شک برای فرد و بستگانش بسیار استرس زا است. اگر یکی از والدین یا سرپرست ها در یک خانواده یا هردوی شان شغل پیدا نکنند، خانواده اغلب دچار فقر و تنگدستی می شود که همه ی اعضای آن، از جمله کودکان، را تحت تأثیر قرار می دهد. ماده ی 22 کنوانسیون حقوق کودک² بر منافع عالی هی کودک تأکید می کند. در کنوانسیون آمده است که والدین یا سرپرستان معلول، باید علی رغم معلولیت، بتوانند وظایف والدینی شان را انجام دهند و قییم خوبی برای فرزندشان باشند. حمایتی که والد یا سرپرست برای ارائه ی حمایت خوب به فرزندشان نیاز دارند، نیز باید به مهاجران دارای معلولیت که فرزند دارند، ارائه شود.

نظریه ی تفسیری شماره 8، بند 9: حق کار یک حق بنیادی انسانی و عنصری اساسی کرامت انسانی است.

نظریه ی تفسیری شماره 8 کمیته ی سازمان ملل متحد خواستار حذف کار ویژه ی معلولین در تمامی کشورها و زمینه سازی برای اشتغال آنها صرفاً در بازار کار آزاد است. بر این اساس، بساط نهادهای ویژه ی معلولین، نظیر سام هال و فراهم گران فعالیت های روزانه و غیر باید برچیده شوند. حال، پرسش این است که در صورتی که چنین شود، چگونه باید فرایند انتقال به بازار کار آزاد در سویدن صورت

¹ Anna Quarnström

² Convention on the Rights of the Child

پذیرد و آمادگی برای تسریع این انتقال در چه سطحی است؟ لازم به ذکر است که به چندین نفر از افراد دخیل در پروژه‌ی حق کار¹ نخستین تجربه‌ی کاری در سام‌هال ارائه شده است. تنها اداره خدمات استخدام عمومی سویدن می‌تواند متقاضیان را برای کارآموزی به سام‌هال معرفی کند. متقاضی نمی‌تواند مستقیماً با سام‌هال تماس بگیرد. در جلسه‌ای با سام‌هال گفته شد که در صورت معرفی بیشتر افراد از سوی اداره خدمات استخدام عمومی سویدن، این امکان وجود دارد که سام‌هال بلافاصله تعداد بیشتری از جوانان زیر ۳۵ سال را جذب کند.

حمایت اداری کار سویدن در ارزیابی تجارب حرفه‌ای پیشین

مهاجران معلول معمولاً دارای تجربه‌ی کاری و مهارت‌هایی‌اند که در کشورشان کسب کرده‌اند، مگر این‌که در سن بسیار پایین کشورش را ترک کرده باشند. با این حال، اداره کار سویدن این مهارت‌ها را بر اساس تطابق آن‌ها با تجارب و مدارک تحصیلی سویدن ارزیابی می‌کند. متأسفانه، رویه‌ی فعلی ارزیابی مهارت‌های مهاجران معلول به دلیل عدم آگاهی از نحوه‌ی عملکرد این افراد در بازار کار سویدن، چندان کارآمد نیست. نگرش‌ها و پیش‌داوری‌ها نباید بر روند ارزیابی تأثیر بگذارند. مهاجران معلول توانسته‌اند در محیط‌های بسیار چالش‌برانگیز کار کنند و تجربیات کاری‌شان باید ارزش بیشتری پیدا کرده و از آن در بازار کار سویدن استفاده شود.

ماده‌ی 27 کنوانسیون حقوق افراد دارای معلولیت، به حق یافتن شغل و حفظ آن، مسیرهای شغلی و موارد دیگر، به صورت آزادانه در بازار کار آزاد می‌پردازد. چگونه می‌توانیم این حق را برای گروه‌هایی که با چندین نوع تبعیض روبه‌رویند، به طور کامل محقق کنیم؟ چگونه مهاجران معلول می‌توانند در تمامی بخش‌های بازار کار سویدن سهم بگیرند؟ ورود به بازار کار به طور کلی و بعد توانایی توسعه‌ی تمام بخش‌های دیگر، حایز اهمیت است. برای ما که معلولیت داریم، اغلب شبکه‌های موجود در بازار کار و شبکه‌های شخصی، راه‌های ورود به بازار کارند. اما اگر فردی تازه‌وارد در سویدن باشید، اغلب از چنین شبکه‌هایی برخوردار نیستید.

مثال

شخصی این جریان را تعریف می‌کند. یکی از خویشاوندان من که معلولیت ندارد، حسابدار بسیار ماهری است و سال‌ها در کشور خودمان کار کرده است. به بیش از ۱۰۰ شغل درخواست فرستاد، اما به هیچ مصاحبه‌ای دعوت نشد. سرانجام، با یک زن سویدنی که دوست‌مان شده بود، صحبت

¹ The Right to Work

کردیم. او به حساب لینکدین خود رفت و با چند نفر از مخاطبانش پیام رد و بدل کرد. چند روز بعد، خویشاوندم برای مصاحبه رفت و شغل حسابداری گرفت. این مثال، قدرت شبکه و ارتباطات را نشان می‌دهد. اگر هم مهاجر و هم معلول باشید، دیده‌شدن مهارت‌های‌تان، به‌جای موانع احتمالی دیگر برای کاریابی، بسیار مهم‌تر می‌شود. در غیر این‌صورت، بدون هیچ ارزیابی واقعی، کنار گذاشته می‌شوید. برای این‌که افراد دارای معلولیت در بازار کار آزاد فرصتی داشته باشند، باید به توانایی و شایستگی‌شان توجه شود. تا زمانی‌که تبعیض ساختاری در بازار کار وجود داشته باشد و از افراد دارای معلولیت حق برخورداری از حمایت سلب شود، موانع ورود به بازار کار آزاد بسیار زیاد خواهد بود.

برای کارجویان، درخواست کارآموزی و شغل بسیار وقت‌گیر و پرهزمت است. نمی‌توان انتظار داشت آن‌ها به افرادی که در آژانس‌های کاریابی موقت کار می‌کنند و مدیران منابع انسانی درباره‌ی انواع حمایت‌ها و مزایای موجود برای کار، اطلاع دهند. منابع انسانی زیادی وجود دارند که مورد استفاده قرار نمی‌گیرند؛ این را به‌وضوح در پروژه‌ی ما می‌بینید. همه‌ی ما دائماً به‌دنبال شغل‌اند، اما تقریباً هرگز برای مصاحبه دعوت نمی‌شوند. در این پروژه، با مشاوره‌ی هم‌تا نیز کار می‌کنیم. ما درباره‌ی نحوه‌ی نوشتن سی‌وی و معرفی‌نامه برای درخواست کار، راهنمایی می‌کنیم و آموزش می‌دهیم. همچنین درباره‌ی نحوه‌ی اطلاع‌رسانی در مورد معلولیت خود و این‌که چه زمانی و چگونه باید این کار را انجام دهید و مستحق چه حمایت‌هایی هستید، راهنمایی می‌کنیم. برخی افراد در اداره‌ی کار سویدن نیز حمایت‌های مشابهی دریافت کرده‌اند، اما اغلب نه از افرادی که خودشان معلولیت دارند و نه از مهاجران. شاید این موضوع به خودی خود مشکلی ایجاد نکند، اما نکته این است که دانش و درک کافی درباره‌ی عواقب ناشی از راهنمایی ناقص وجود ندارد.

سویدن در جهان و عضویت در اتحادیه اروپا

کنوانسیون حقوق افراد دارای معلولیت تا کنون در ۱۸۶ کشور تنفیذ شده است که زمینه‌ای بسیار خوب را برای همکاری و تبادل تجربیات در سطح جهانی فراهم می‌کند. بدین معنا که بسیاری از کشورهای مبدأ مهاجران، احتمالاً این کنوانسیون را تنفیذ کرده‌اند. این کنوانسیون به زبان‌های بسیاری ترجمه شده است و بنابراین، با یک کلیک آنلاین، به زبان مادری دانلود می‌شود. دستور کار ۲۰۳۰، اهداف توسعه‌ی پایدار جهانی، توافقی سیاسی است که در درون و میان کشورهای اعمال

می‌شود. اهداف توسعه‌ی پایدار جهانی همگانی‌اند و امکان همکاری بین کشورها و همچنین همکاری منطقه‌ای و جهانی را فراهم می‌کنند.

هم دستور کار ۲۰۳۰ و هم کنوانسیون حقوق افراد دارای معلولیت در اتحادیه‌ی اروپا به تصویب رسیده است و در حال حاضر روی آن‌ها کار می‌شود. کارهای حمایتی جالب دیگری نیز هستند که باید دنبال کرد.

جرارد کوین^۱، گزارشگر ویژه‌ی سازمان ملل متحد درباره‌ی کنوانسیون حقوق افراد دارای معلولیت، استدلال می‌کند که اتحادیه اروپا اکنون از حقوق مندرج در CRPD موفقیت‌آمیزتر از گذشته در فرایند تصمیم‌گیری در این اتحادیه استفاده می‌کند. حقوق افراد دارای معلولیت بر احکام و مقررات مختلف، قبل از آن‌که تصویب و با قوانین فعلی سنجیده شوند، تأثیر می‌گذارند. این کار همیشه در سطح ملی در کشورهای عضو اتحادیه اروپا انجام نمی‌شود. تصویب این کنوانسیون در سطح اتحادیه اروپا، انگیزه‌ای برای اقدام عملی و شمولیت حقوق افراد دارای معلولیت ایجاد کرده است، حتی اگر دسترسی به حوزه‌ی فعالیت‌های اتحادیه اروپا تنظیم می‌کند، در ابتدا دشوار و محدود باشد. در حوزه‌ی بازار کار اتحادیه اروپا، دو هدف مشخص وجود دارد: اول، دسترسی افراد دارای معلولیت به مشاغل در بازار کار آزاد؛ و دوم، تعیین دستمزد و حق برخورداری از دستمزد عادلانه. همه‌ی این‌ها بر اساس ماده ۲۷ کنوانسیون حقوق افراد دارای معلولیت است.

آنا بروس^۲ (پژوهشگر ارشد در مؤسسه حقوق بشر و حقوق بشردوستانه رائل والنبری^۳) می‌خواهد این موضوع را به سطح محلی بکشاند. در سویدن، شهرداری‌ها باید حقوق مندرج در کنوانسیون را هم در برابر کار سیاسی و هم در برابر قوانین فعلی آزمایش کنند. اگر حقوق مندرج در CRPD گسترده‌تر باشد، همین‌ها باید اعمال شوند. ادغام حقوق مندرج در CRPD در تصمیمات سیاسی و مقررات، اجرای این کنوانسیون در سویدن را تسریع می‌کند.

اولا لیندر^۴ (وکیل در Funktionsrätt Sverige) نیز به روش اتحادیه اروپا برای استفاده از CRPD در فرایند تصمیم‌گیری به‌عنوان نمونه اشاره می‌کند. از حقوق مندرج در کنوانسیون در کار دفاع از حقوق افراد دارای معلولیت بسیار مؤثرتر استفاده می‌شود. وقتی می‌خواهیم حقوق افراد دارای معلولیت را در کار سیاسی و در جامعه‌ی سویدن بگنجانیم، باید از این کنوانسیون بیاموزیم.

^۱ Gerald Quinn

^۲ Anna Bruce

^۳ Raoul Wallenberg Institute for Human Rights and Humanitarian Law

^۴ Ola Linder

دستور کار 2030 - اهداف توسعه‌ی پایدار جهانی

هدف 8 - اشتغال و کار شرافتمندانه، بند 5:

دستیابی به اشتغال کامل و سودآور و کار شرافتمندانه برای همه‌ی زنان و مردان، از جمله برای جوانان و افراد دارای معلولیت و همچنین تحقق پرداخت‌های مساوی برای فعالیت‌های کاری دارای ارزش یکسان تا سال ۲۰۳۰.

این آجندای سیاسی از حقوق مندرج در ماده ۲۷ کنوانسیون CRPD حمایت می‌کند. مهاجران دارای معلولیت قطعاً بخشی از این آجندایند. کار در شهرداری‌ها و مناطق مختلف از این آجندا پشتیبانی خواهد کرد. انجمن ادارات محلی و منطقه‌ای سویدن¹ در همکاری با سازمان‌های حامی حقوق افراد دارای معلولیت گزارشی از وضعیت تهیه کرده و در آن به مواد کنوانسیون حقوق افراد دارای معلولیت اشاره است و نیز اهداف مرتبط دستور کار ۲۰۳۰ با آن مواد را برجسته کرده است. با ترکیب حقوق با کار سیاسی، راه‌حل‌ها و نتایج پایدار به‌وجود خواهد آمد. این مهم هم با استفاده از ماده ۲۷ کنوانسیون حقوق افراد دارای معلولیت و هم با استفاده از بند ۵ هدف ۸ در دستور کار ۲۰۳۰ محقق می‌شود.

اهداف اجتماعی در دستور کار ۲۰۳۰ به هدف ایجاد پایداری اجتماعی برای افراد دارای معلولیت نیز تعیین شده است. مهاجران دارای معلولیت نیز باید تحت پوشش حق کار قرار گیرند. این مهم از جمله با هدف 10 «کاهش نابرابری‌ها در داخل کشورها» پشتیبانی می‌شود که به‌عنوان یک هدف محوری عمل می‌کند که می‌توان از آن به‌عنوان معیاری برای ارزیابی پیشرفت در سایر اهداف مندرج در دستور کار استفاده کرد.

هدف 8 - اشتغال و کار شرافتمندانه، بند 8:

حمایت از حقوق کار و ترویج فضای کار امن و سالم برای همه‌ی کارگران، از جمله کارگران مهاجر، به‌ویژه زنان مهاجر و افرادی که در مشاغل خطرناک کار می‌کنند.

در این‌جا، بر مهاجران کارگر و همچنین مهاجران و برابری جنسیتی تأکید شده است. این نکته ممکن است زمانی که صحبت از کار برای مهاجران دارای معلولیت می‌شود، مرتبط‌تر باشد. همچنین، ممکن است بررسی محتوای کنوانسیون استانبول در مورد خشونت اقتصادی و برابری جنسیتی نیز در این زمینه مفید باشد.

¹ Sveriges Kommuner och Regioner (SKR)

آژانس ملی سویدن برای مشارکت و آژانس برابری جنسیتی سویدن¹ در سال ۲۰۱۸، گزارشی در مورد نابرابری اقتصادی تهیه کرد. در این گزارش آمده است که زنان دارای معلولیت در بازار کار سویدن کمتر از مردان دارای معلولیت حضور دارند. همچنین در مقایسه با کل جمعیت، زنان دارای معلولیت بیشتر از مردان دارای معلولیت شاغل، به صورت پاره وقت کار می کنند. قراردادهای ساعتی هم بیشتر در میان زنان دارای معلولیت وجود دارد که به استخدام دائمی منجر نمی شود. این مورد در میان مهاجران دارای معلولیت سنجش نشده است، اما به دست آوردن آمار و داده ها برای بررسی وجود نابرابری در این گروه نیز، از نظر حق کار و برابری جنسیتی، مهم است.

در بالا نمونه هایی از رفتار نابرابر را نشان دادیم. کاهش نابرابری ها و تبعیض هم در کنوانسیون و هم در دستور کار ۲۰۳۰ مورد توجه قرار گرفته است. ما برای کاهش نابرابری و عدم تبعیض در سویدن تلاش می کنیم. مهاجران دارای معلولیت در معرض انواع مختلف تبعیض قرار دارند که به معنای تبعیض متقاطع است.

در مواجهه با تبعیض متقاطع، ممکن است بلافاصله متوجه نقض حقوق خود نشوید. گاهی اوقات این تبعیض غیرعمدی است، یعنی «تبعیض ساختاری» که زمانی رخ می دهد که قوانین، مقررات و ساختارهای مختلف با هم تداخل داشته و یا باعث تبعیض غیرعمدی علیه فرد شوند. درک این نوع تبعیض نیز کار ساده ای نیست. دیوان مبارزه با تبعیض به تازگی گزارشی در مورد تبعیض متقاطع منتشر کرده است که زمانی رخ می دهد که فرد در معرض چندین نوع تبعیض قرار گیرد. تبعیض متقاطع هم مستلزم آشکارسازی است و هم باید روش هایی برای مقابله با آن توسعه یابد. افراد تحت تأثیر این نوع تبعیض باید بدانند به کجا مراجعه کنند. در صورت تبعیض، می توانید به دفاتر مبارزه با تبعیض یا دیوان مبارزه با تبعیض و در نهایت به محاکم مراجعه کنید. سازمان های مبارزه با تبعیض، دیوان مبارزه با تبعیض و جامعه مدنی می توانند روش هایی برای آشکارسازی و مقابله با تبعیض متقاطع ایجاد کنند. تحقیقات و مطالعات نیز باید در دانشگاه ها انجام شود.

نظریه ی تفسیری شماره ۸، بند ۸۰ کنوانسیون حقوق افراد دارای معلولیت - دربارهی ضرورت برجسته سازی و مبارزه با تبعیض ساختاری و متقاطع - پیشنهاد می کند که برای نظارت بر نبود چنین تبعیض هایی، داده ها و آمارهای تفکیک شده ی متنوع جمع آوری شود. این داده ها باید شامل افراد شاغل در بخش غیررسمی و همچنین افراد شغل آزاد باشد.

وقتی به دنبال تحقق حق کار برای مهاجران دارای معلولیت هستیم، اهداف پالیسی دولت در زمینه ی معلولیت نیز از اهمیت بالایی برخوردارند.

¹ The Swedish Gender Equality Agency (JÄMO)

نکات پایانی

باید یک نقشه راه ایجاد شود که در آن جامعه‌ی مدنی و ادارات دولتی یک جدول زمانی و اقداماتی را تعیین کنند تا بتوانند با نظریه‌ی تفسیری شماره 8 بر کنوانسیون حقوق افراد دارای معلولیت در سویدن کار کنند.

آمادگی کلی برای پذیرش افراد دارای معلولیت در بازار کار آزاد در مقایسه با جمعیت عمومی هنوز پایین است. وضعیت برای مهاجران دارای معلولیت، چه زن و چه مرد، بسیار وخیم‌تر است. آمادگی برای پذیرش آن‌ها در بازار کار تقریباً وجود ندارد و از حمایت‌های اولیه نیز بی‌بهره‌اند. مهاجران دارای معلولیت در سیستم‌های مختلف، از جمله بیمه اجتماعی، برنامه‌های حمایتی بازار کار و حقوق مشابه سایر افراد دارای معلولیت که اقامت دائم سویدن را دارند، حبس و از آن‌ها طرد شده‌اند. بر اساس پیشنهادات توافق‌نامه‌ی تیدو، افراد برای دسترسی به رفاه در سویدن باید واجد شرایط باشند. حتی در بخش‌هایی از رفاه که نیازی به شهروندی نیست، شما ملزم به داشتن شغل خواهید بود. این پیشنهادات، دور باطلی را برای مهاجران دارای معلولیت ایجاد می‌کند، حتی اگر تا مرحله‌ی الزام شهروندی هم پیش نرود. در کل، الزام واجد شرایط بودن برای دریافت رفاه، یک استراتژی سیاسی بسیار مشکل‌آفرین است.

خطر تبعیض مستقیم و غیرمستقیم برای مهاجران دارای معلولیت ملموس است. بسیاری از قضایای مربوط به تبعیض هرگز به مرحله‌ی تصمیم‌گیری در دادگاه‌های ما یا مراجع ذیصلاح مانند دیوان مبارزه با تبعیض یا سازمان‌های مبارزه با تبعیض نمی‌رسند. اما تبعیض غیرمستقیم، متقاطع و ساختاری وجود دارد و تشخیص آن دشوارتر است، زیرا چندین علت و انگیزه پشت آن نهفته است. کنوانسیون منع تبعیض نژادی نیز به همین پیوندها اشاره می‌کند.

کارگزاران دولتی با حمایت جامعه‌ی مدنی باید هم در سطوح محلی در شهرداری‌ها و هم در سطح ملی در سراسر سویدن، بر اساس مدل اتحادیه اروپا، برای تحقق حقوق مندرج در کنوانسیون تلاش کنند. این کار فرصت‌های ورود مهاجران به بازار کار سویدن را افزایش خواهد داد.

برای مهاجران دارای معلولیت، بیش از هر زمان دیگری، اعمال حق کار به مثابه حق بنیادی بشری‌شان اهمیت دارد. کسب درآمد از طریق کار برای دریافت اسناد اقامت دائمی و همچنین حق الحاق خانواده، جهت ساختن یک آینده‌ی پایدار در سویدن ضروری است.

نخستین گام در مسیر شغلی، اغلب کارآموزی است و پس از آن، یافتن و حفظ شغل اهمیت پیدا می‌کند. می‌خواهیم تأکید کنیم که صرفاً یافتن و حفظ هر نوع شغلی مد نظر نیست. هدف، یافتن شغلی مناسب بر اساس ترجیحات و مهارت‌های فرد با شرایط کاری پایدار است. این مهم،

تحقق اهداف سویدن در به‌کارگیری نظریه‌ی تفسیری شماره ۸ کنوانسیون حقوق افراد دارای معلولیت را امکان‌پذیر می‌کند.

برای مهاجران دارای معلولیت، کسب دانش و راهنمایی در مورد جامعه‌ی سویدن و نحوه‌ی عملکرد بازار کار این کشور ضروری است. نهادهای مختلفی که به‌نوعی با این گروه هدف در ارتباط‌اند، باید مهاجران دارای معلولیت را شناسایی و دانش‌شان را در قبال وضعیت این گروه افزایش دهند. دستیابی به این هدف، امری پیچیده است و مستلزم همکاری بین نهادهای مربوطه، سازمان‌های جامعه‌ی مدنی و دانشگاه‌هاست. لازم به ذکر است که حقوق مندرج در ماده ۲۷ کنوانسیون حقوق افراد دارای معلولیت و همچنین اهداف ۸.۵ و ۸.۸ دستور کار ۲۰۳۰، شامل مهاجران دارای معلولیت و حق کار آن‌ها نیز می‌شود. انجمن ادارات محلی و منطقه‌ای سویدن موظف است در راستای اجرای دستور کار ۲۰۳۰ و کنوانسیون حقوق افراد دارای معلولیت، از شهرداری‌ها و مناطقی که در زمینه‌ی اشتغال مهاجران دارای معلولیت نمونه‌های موفق دارند، در جهت ترویج و گسترش این نمونه‌ها حمایت کند. به این ترتیب، می‌توان پایداری اجتماعی در بازار کار را به گونه‌ای رقم زد که شامل مهاجران دارای معلولیت نیز شود.

داده‌ها و آمارهای تفکیک‌شده نیز باید برای اندازه‌گیری تغییر و توسعه‌ی حق کار مهاجران جمع‌آوری شود.

از همه‌ی شما که با دانش، شهادت‌ها و داستان‌های‌تان به ما یاری رساندید، از صمیم قلب تشکر می‌کنیم. بدون دیدگاه‌ها و تجربیات شما، تهیه‌ی این متن هرگز ممکن نبود. مثل همیشه، اصل اصلی در مؤسسه‌ی زندگی مستقل و همچنین در این پروژه، این است که کسانی که تحت تأثیر قرار می‌گیرند و دارای حقوق‌اند، باید شرایط و نیازهای‌شان را توصیف کنند تا بتوانند به حقوق‌شان دست پیدا کنند. حق کار، سنگ‌بنایی مهم برای کسب نفوذ و قدرت در زندگی شخصی و توانایی انتقال آن به دیگران در گروه است. «توانمندسازی» واقعی در زندگی روزمره‌ی زنان و مردان مهاجر دارای معلولیت که در سویدن زندگی می‌کنند، تفاوت ایجاد می‌کند.

دانش به‌دست‌آمده و اراده برای ادغام در بازار کار بر نیاز به همکاری و دورشدن از مفاهیم منسوخ‌شده مثل «عدم توانایی کاری» تاکید می‌کند. در عوض، باید بر مهارت‌ها، توانایی‌ها و حمایت کافی تأکید شود. توانمندسازی مهاجران دارای معلولیت برای کنترل زندگی‌شان و دستیابی به استانداردهای زندگی مناسب به حق کار بستگی دارد. بدیهی است که در این راستا، برخورداری از اقدامات حمایتی موجود و متناسب با توانایی فرد نیز الزامی خواهد بود.