

مقاله‌نامه شماره ۱۵۵

مقاله‌نامه ناظر بر ایمنی

و بهداشت شغلی و محیط کار*

کنفرانس عمومی سازمان بین‌المللی کار، که به دعوت هیئت مدیره دفتر بین‌المللی کار در تاریخ ۳ ژوئن ۱۹۸۱، برای شصت و هفتمین نشست خود در شهر ژنو گرد آمده بود، و بعضی پیشنهادات مربوط به ایمنی و بهداشت و محیط کار را که ششمین موضوع دستورکار نشست را تشکیل می‌داد مورد بررسی و پذیرش قرار داد، و مقرر داشت که این پیشنهادات باید به صورت مقاله‌نامه بین‌المللی درآید، در این روز بیست و دوم ماه ژوئن سال یکهزار و نهصد و هشتاد و یک، مقاله‌نامه زیر را که می‌توان آن را "مقاله‌نامه ایمنی و بهداشت شغلی، ۱۹۸۱" نامید به تصویب می‌رساند:

بخش اول. حوزه و تعاریف

ماده ۱

۱. این مقاله‌نامه کلیه شاخه‌های فعالیت اقتصادی را در برمی‌گیرد.

* این مقاله‌نامه در تاریخ ۱۱ اوت ۱۹۸۳ قوت قانونی یافته است.

۲. هر کشور عضو که این مقاله‌نامه را به تصویب می‌رساند، می‌تواند، پس از مشورت با نمایندگان سازمان‌های کارفرمایی و کارگری مربوطه در نخستین مراحل ممکن، پاره‌ای از شاخه‌های فعالیت اقتصادی، مانند کشتیرانی دریایی یا ماهیگیری را که ممکن است دارای مسائل خاص و شرایط طبیعی ویژه‌ای باشند، به طور کامل یا بخشی، از شمول این مقاله‌نامه خارج سازد.

۳. هر کشور عضو که این مقاله‌نامه را به تصویب می‌رساند باید در نخستین گزارشی که از عملکرد مقاله‌نامه، مطابق با ماده ۲۲ اساسنامه سازمان بین‌المللی کار، ارسال می‌دارد، هر شاخه‌ای از فعالیت‌های اقتصادی را که در انطباق با بند ۲ این ماده از شمول مقاله‌نامه حاضر خارج می‌سازد، با قید دلایل امر و تشریح اقدامات حفاظتی انجام یافته در مورد کارگران شاخه‌های معاف‌شده، مشخص سازد و در گزارش‌های بعدی هر گونه گسترش حوزه شمول مقاله‌نامه را نیز به اطلاع برساند.

ماده ۲

۱. این مقاله‌نامه در مورد کلیه کارگران شاغل در شاخه‌های اقتصادی تحت پوشش قابل اجرا خواهد بود.

۲. هر کشور عضو که این مقاله‌نامه را به تصویب می‌رساند، می‌تواند پس از مشورت با نمایندگان سازمان‌های کارفرمایی و کارگری مربوطه، در نخستین مراحل کاربرد آن، گروه‌های محدودی از کارگران را به دلیل پاره‌ای مشکلات خاص و پیش‌بینی نشده، به طور کامل یا بخشی، از شمول این مقاله‌نامه خارج سازد.

۳. هر کشور عضو که این مقاله‌نامه را به تصویب می‌رساند باید در نخستین گزارشی که از عملکرد مقاله‌نامه، مطابق با ماده ۲۲ اساسنامه سازمان بین‌المللی کار، ارسال می‌دارد، هر گروه از کارگران را که در انطباق با بند ۲ این ماده از شمول مقاله‌نامه حاضر خارج می‌سازد، با ذکر دلایل امر و تشریح اقدامات حفاظتی انجام یافته در مورد آن‌ها، مشخص سازد و در گزارش‌های بعدی نیز هر گونه گسترش حوزه شمول مقاله‌نامه را نیز به اطلاع برساند.

ماده ۳

در این مقاله‌نامه -

(الف) اصطلاح "شاخه فعالیت اقتصادی" شامل کلیه شاخه‌هایی است که در آن‌ها به استخدام

کارگر می‌پردازند، و از جمله در بخش عمومی؛

- (ب) اصطلاح "کارگر" به معنای تمام اشخاص استخدام شده، از جمله کارکنان بخش عمومی، است؛
- (پ) اصطلاح "محل کار" شامل کلیه محل‌هایی است که کارگران برای انجام وظایف شغلی خود باید به آنجا بروند و تحت کنترل مستقیم یا غیرمستقیم کارفرماست؛
- (ت) اصطلاح "مقررات" شامل کلیه شرایط و روش‌های عملیاتی و رفتاری خاصی است که توسط مقامات صلاحیتدار به صورت قانون درآمده‌اند؛
- (ث) اصطلاح "بهداشت" در ارتباط با کار صرفاً به معنای فقدان بیماری یا نقص عضو نیست، بلکه کلیه عوامل مادی و روانی را هم که بر سلامت فرد تأثیر می‌نهند و به‌طور مستقیم یا غیرمستقیم با ایمنی و بهداشت محیط کار ارتباط می‌یابند در برمی‌گیرد.

بخش دوم. اصول سیاست ملی

ماده ۴

۱. هر کشور عضو باید در چارچوب شرایط و عرف و عادات ملی، و در مشورت با اصیل‌ترین سازمان‌های کارفرمایی و کارگری، سیاست ملی منسجمی را در مورد ایمنی شغلی، بهداشت شغلی، و محیط کار تدوین کند، به مرحله اجرا بگذارد، و به‌طور دوره‌ای مورد تجدیدنظر قرار دهد.
۲. هدف این سیاست باید عبارت باشد از پیشگیری حوادث و آسیب‌های جسمانی و روانی خاصی که برای سلامت کارگران زیانمندند و به سبب کوچک‌شمردن نامعقول علل خطرهای احتمالی در محیط کار، در جریان انجام وظایف شغلی پدید می‌آیند.

ماده ۵

- سیاست یادشده در ماده ۴ این مقاله‌نامه باید با توجه به حوزه‌هایی از فعالیت که در زیر ذکر می‌شود (تا آن‌جا که به ایمنی و بهداشت شغلی و محیط کار مربوط می‌شود) مدون گردد:
- (الف) طراحی، انتخاب، جایگزینی، نصب، استقرار، کاربرد و نگهداری مواد و مصالح کار (محل‌های کار، محیط کار، ابزارها، ماشین‌آلات و تجهیزات، مواد شیمیایی، مواد و عوامل روانی و زیست‌شناختی، فرایندهای کار)؛
- (ب) روابط بین عناصر مادی کار و اشخاصی که اجرا یا سرپرستی عملیات را برعهده دارند، و سازگاری ماشین‌آلات، تجهیزات، مدت کار، سازماندهی کار و فرایندهای کار با توانایی‌های جسمانی و روانی کارگران؛

- (پ) آموزش، از جمله آموزش‌های تکمیلی برای ایجاد صلاحیت‌ها و انگیزه‌های لازم در اشخاصی که به نحوی از انحا در تأمین شرایط لازم برای حدّ معقولی از ایمنی و بهداشت در محیط کار مسئولیت دارند؛
- (ت) حمایت از کارگران و نمایندگان آن‌ها در برابر تدابیر انضباطی مترتب بر فعالیت‌هایی که بر اساس مفاد سیاست‌های مندرج در ماده ۴ این مقاله‌نامه انجام داده‌اند.

ماده ۶

در تدوین سیاست موردنظر در ماده ۴ این مقاله‌نامه، وظایف و مسئولیت‌های مرتبط با ایمنی و بهداشت شغلی و محیط کار، چه در میان مقامات بخش عمومی و کارفرمایان و چه در میان کارگران و دیگران، باید کاملاً مشخص و معین گردد، ضمن آنکه کیفیت مکمل این‌گونه مسئولیت‌ها و شرایط و عرف و عادات ملی نیز باید همواره مورد توجه طراحان سیاست مذکور قرار داشته باشد.

ماده ۷

وضع کلی ایمنی و بهداشت و محیط کار باید در فواصل زمانی مناسب، به طور کلی یا برحسب بخش‌های خاص، مورد تجدیدنظر قرارگیرد تا مسائل عمده شناسایی شوند و روش‌های مؤثر و متحولی برای حل کردن آن‌ها انتخاب گردد و، در ضمن، اولویت‌های عملیاتی و نتایج ارزیابی‌ها نیز روشن شود.

بخش سوم. اقدامات در سطح ملی

ماده ۸

هر کشور عضو، از طریق قوانین یا مقررات یا هر روش دیگری که با شرایط و عرف ملی همخوانی داشته باشد، با مشورت سازمان‌های معتبر کارفرمایی و کارگری مربوطه، اقدامات لازم را برای به اجرا درآوردن مفاد ماده ۴ این مقاله‌نامه به عمل خواهد آورد.

ماده ۹

۱. اجرای دقیق قوانین و مقررات ناظر بر ایمنی و بهداشت شغلی و محیط کار باید به وسیله یک نظام بازرسی مناسب و منظم تضمین گردد.
۲. نظام بازرسی فوق‌الذکر باید مجازات‌های قانونی لازم برای موارد نقض قانون یا مقررات مربوطه را به مرحله اجرا بگذارد.

ماده ۱۰

اقدامات لازم باید به عمل آید تا کارفرمایان و کارگران راهنمایی‌های مورد نیاز را برای عمل کردن به تعهدات و وظایف خود دریافت دارند.

ماده ۱۱

به منظور اجرای مؤثر سیاست مندرج در ماده ۴ این مقاله نامه، مقام یا مقامات صلاحیتدار باید امکانات لازم را برای انجام تدریجی وظایف زیر فراهم سازند:

(الف) تعیین شرایط حاکم بر طراحی، ساخت و نقشه‌های کار تأسیسات موردنظر، شروع عملیات اجرایی، تغییرات عمده در عوامل و عناصر کار یا مقاصد اولیه، ایمنی تجهیزات فنی به کار برده شده در عملیات، و همچنین اجرای روش‌های تعیین شده از سوی مقامات صلاحیتدار- با قید این نکته که انجام وظایف یادشده موکول به آن خواهد بود که ماهیت و میزان خطرهای احتمالی چنین ایجاب نماید،

(ب) تعیین فرایندهای کار و مواد و عناصری که تماس با آنها توسط مقامات صلاحیتدار ممنوع، محدود یا موکول به کسب اجازه یا کنترل دستگاه‌های خاص شده باشد. در این زمینه، خطرهای ناشی از تماس همزمان با چند نوع ماده یا عنصر مختلف نیز باید مورد توجه قرار گیرد.

(پ) تعیین و کاربست روش‌های عملیاتی برای اعلام حوادث و بیماری‌های شغلی از سوی کارفرما و، در صورت لزوم، از سوی سازمان‌های بیمه و دیگر دستگاه‌های مربوط، و تهیه آمار سالانه درباره حوادث و بیماری‌های شغلی؛

(ت) انجام تحقیقات و بازرسی‌های لازم در مواردی از حوادث و بیماری‌های شغلی یا هر گونه آسیب و خسارت جسمانی دیگری که در جریان کار یا در ارتباط با کار پدید آیند و نشان دهنده وضعیت جدی و خطرناکی در محیط کار باشند؛

(ث) انتشار سالانه اطلاعات مربوط به اقدامات به عمل آمده در اجرای سیاست مندرج در ماده ۴ این مقاله نامه و همچنین درباره حوادث و بیماری‌های شغلی و دیگر آسیب‌های جسمانی ناشی از شرایط کار یا در ارتباط با شرایط کار؛

(ج) شروع یا توسعه نظام‌های لازم برای آزمودن مواد و عناصر شیمیایی، فیزیکی و زیست‌شناختی از لحاظ خطرهایی که برای سلامت کارگران در بردارند، با رعایت شرایط و امکانات ملی.

ماده ۱۲

اقداماتی باید به عمل آید تا، در چارچوب قوانین و مقررات ملی، اطمینان حاصل گردد که تمام آن‌هایی که به طراحی، ساخت، واردات، تهیه یا انتقال ماشین‌آلات، تجهیزات یا مواد شیمیایی برای مصارف حرفه‌ای اشتغال دارند.

(الف) شخصاً، تا سر حد امکان، اطمینان حاصل کنند که ماشین‌آلات، تجهیزات، یا موادی که مورد استفاده قرار می‌دهند در شرایط معقول خطراتی برای سلامتی و ایمنی مصرف‌کنندگان به بار نخواهند آورد؛

(ب) اطلاعات لازم درباره طرز نصب و استفاده درست از ماشین‌آلات، تجهیزات، طرز مصرف درست مواد شیمیایی، و نیز اطلاعات مربوط به خطرات احتمالی ماشین‌آلات و تجهیزات و خواص خطرناک عناصر شیمیایی و فیزیکی و زیست‌شناختی، و همچنین روش‌های اجتناب از آن‌ها را تهیه کرده و در اختیار دستگاه‌ها یا افراد ذی‌نفع قرار داده‌اند؛

(پ) مطالعات و تحقیقات لازم یا اقدامات دیگری را به عمل آورده‌اند تا اطلاعات علمی و فنی مورد نیاز برای اجرای زیربندهای (الف) و (ب) همین ماده را فراهم سازند.

ماده ۱۳

چنانچه کارگری به دلایل معقول و موجه به این نتیجه برسد که زندگی یا سلامت او به طور جدی در محیط کار به خطر افتاده است و، در نتیجه، کار خود را ترک کند، وی باید، در چارچوب مقررات و عرف ملی، از پیامدهای ناروا مصون بماند.

ماده ۱۴

اقدامات لازم باید به عمل آید تا به طریقی متناسب با شرایط ملی، مسائل مربوط به ایمنی و بهداشت شغلی و محیط کار در تمام سطوح آموزش‌های علمی و فنی، از جمله در سطوح عالی آموزش‌های فنی، پزشکی، و حرفه‌ای، گنجانده شود و روش کار چنان باشد که این آموزش‌ها پاسخ‌گوی نیازهای آموزشی تمام کارکنان باشد.

ماده ۱۵

۱. به منظور تضمین انسجام سیاست مندرج در ماده ۴ این مقاله‌نامه و تدابیر اتخاذ شده برای کاربست آن‌ها، هر کشور عضو باید، پس از مشورت با نمایندگان سازمان‌های اصیل کارفرمایی و کارگری و دیگر سازمان‌های دست‌اندرکار، تدابیر متناسب با شرایط و عرف و عادات ملی را برای تضمین هماهنگی بین مقامات و سازمان‌های مختلف دست‌اندرکار اتخاذ نماید تا بخش‌های دوم و سوم این مقاله‌نامه به مؤثرترین وجه ممکن به مرحله اجرا درآید.

۲. در هر کسبی که موقعیت اقتضا نماید و شرایط و عرف ملی اجازه دهد، این تدابیر باید شامل ایجاد و استقرار یک دستگاه مرکزی هم باشد.

بخش چهارم. اقدامات در سطح مؤسسه

ماده ۱۶

۱. کارفرمایان باید موظف شوند که، تا حدّ معقول، محل کار، ماشین‌آلات، تجهیزات و فرایندهای کار زیر کنترل آن‌ها از ایمنی کامل و حداقل خطرهای احتمالی برای سلامت کارگران برخوردار باشند.

ماده ۱۷

هنگامی که دو یا چند مؤسسه در یک محل مشترک و به طور همزمان به فعالیت می‌پردازند، همه آن‌ها باید همکاری‌های لازم را برای اجرای این مقوله‌نامه با یکدیگر به عمل بیاورند.

ماده ۱۸

کارفرمایان باید موظف شوند که، در صورت لزوم، اقدامات لازم را در شرایط اضطراری و حوادث - از جمله کمک‌های اولیه متناسب با واقعه - را به عمل بیاورند.

ماده ۱۹

- اقدامات و تدابیر لازم باید در سطح مؤسسه به عمل آید تا -
- (الف) کارگران، در جریان انجام کار، برای اجرای وظایفی که بر عهده کارفرما گذاشته شده است، همکاری‌های لازم را به عمل بیاورند؛
- (ب) نمایندگان سازمان‌های کارگری در مؤسسه در زمینه ایمنی و بهداشت کار با کارفرما همکاری کنند؛
- (پ) نمایندگان کارگران از اقدامات کارفرما در زمینه ایمنی و بهداشت کار، آگاه گردند و درباره این اقدامات با سازمان‌های متبوع خود مشورت کنند، مشروط بر آن که مسائل بازرگانی مؤسسه محرمانه باقی بماند؛
- (ت) کارگران و نمایندگان آن‌ها در مؤسسه از تعلیمات لازم در زمینه ایمنی و بهداشت کار در حوزه شغلی خود برخوردار گردند؛
- (ث) کارگران یا نمایندگان آن‌ها و، در صورت ضرورت، سازمان‌های حرفه‌ای آن‌ها در مؤسسه، در چارچوب قوانین و مقررات ملی، بتوانند در تمام زمینه‌های مربوط به حفاظت و ایمنی و بهداشت کار حوزه شغلی خود پرسش‌های لازم را از کارفرما به عمل

بیاورند، و از طرف کارفرما مورد مشورت قرار گیرند. (بدین منظور، با موافقت طرفین، می‌توان از مشاوران فنی خارج از مؤسسه نیز استفاده کرد)؛

(ج) گزارش‌هایی که کارگران به سرپرستان بلافصل خود می‌دهند، حتی المقدور گویای هر گونه وضعیتی باشد که کارگران با دلایل موجه آن را برای ایمنی و سلامت یا زندگی خود خطرناک می‌دانند. تا هنگامی که خطر آتی و جدی برای زندگی یا سلامت کارگران وجود داشته باشد، کارفرما نمی‌تواند آنان را وادار به مراجعت به محل کار خود کند.

ماده ۲۰

همیاری بین مدیریت و کارگران و / یا نمایندگان آن‌ها در مؤسسه باید عنصر اصلی سازماندهی کار یا اقدامات دیگری باشد که در اجرای ماده‌های ۱۶ تا ۱۹ این مقاله‌نامه به عمل می‌آید.

ماده ۲۱

اقداماتی که به منظور تأمین بهداشت و ایمنی شغلی به عمل می‌آید نباید هیچ‌گونه هزینه‌ای برای کارگران در برداشته باشد.

بخش پنجم. کلیات نهایی

ماده ۲۲

این مقاله‌نامه هیچ یک از مقاله‌نامه‌ها یا توصیه‌نامه‌های پیشین را مورد تجدیدنظر قرار نمی‌دهد.

ماده ۲۳

تصویب رسمی این مقاله‌نامه باید از سوی کشور عضو برای ثبت به مدیرکل دفتر بین‌المللی کار ابلاغ گردد.

ماده ۲۴

این مقاله‌نامه فقط آن گروه از کشورهای عضو را متعهد خواهد ساخت که تصویب‌نامه رسمی خود را به مدیرکل دفتر بین‌المللی کار ابلاغ کرده باشند.

ماده ۲۵

۱. هر کشور عضو که این مقاله‌نامه را به تصویب رسانده باشد، می‌تواند پس از گذشت یک دوره ده ساله از تاریخ رسمیت یافتن آن، با ارسال اعلامیه‌ای به مدیرکل دفتر بین‌المللی کار، به فسخ آن مبادرت ورزد. این نوع فسخ نباید زودتر از یک سال پس از ثبت آن به وسیله مدیرکل رسمیت یابد.

۲. هر کشور عضو که این مقاله‌نامه را به تصویب رسانده باشد و در ظرف یک سال پس از پایان یافتن دوره ده ساله مذکور در بند پیشین از حق خود برای فسخ آن استفاده نکند، به مدت ده سال دیگر نسبت به آن متعهد خواهد ماند و، بعد از آن مدت، خواهد توانست این مقاله‌نامه را پس از گذشت هر دوره ده ساله، با رعایت شرایطی که در همین ماده آمده است، فسخ نماید.

ماده ۲۶

مدیرکل دفتر بین‌المللی کار ملزم است که تمام اعضای سازمان بین‌المللی کار را از ثبت کلیه تصویب‌نامه‌ها و فسخ‌نامه‌هایی که به او ابلاغ می‌گردد، آگاه سازد و توجه کلیه اعضا را به تاریخ رسمیت یافتن قانونی مقاله‌نامه جلب نماید.

ماده ۲۷

مدیرکل دفتر بین‌المللی کار باید به موجب ماده ۱۱۰ منشور سازمان ملل متحد، تمام جزئیات تصویب‌نامه‌ها و فسخ‌نامه‌های ثبت‌شده به وسیله خود را به منظور ثبت برای دبیرکل سازمان ملل متحد ارسال دارد.

ماده ۲۸

هیئت مدیره دفتر بین‌المللی کار، در هر زمان که لازم بداند، باید طی گزارشی درباره عملکرد این مقاله‌نامه برای کنفرانس عمومی کار، ضرورت تجدیدنظر کلی یا بخشی از آن را نیز در دستور کار کنفرانس بگنجاند.

ماده ۲۹

۱. در صورتی که کنفرانس، پس از تجدیدنظر در این مقاله‌نامه، به پذیرش مقاله‌نامه دیگری مبادرت ورزد، جز در صورتی که در مقاله‌نامه جدید روش دیگری عنوان شده باشد -
(الف) تصویب مقاله‌نامه جدید به وسیله کشور عضو قانوناً به منزله فسخ این مقاله‌نامه خواهد بود، و در چنین شرایطی مفاد ماده ۲۵ فوق‌الذکر کان‌لم‌یکن تلقی خواهد شد.
(ب) از زمانی که مقاله‌نامه جدید قانوناً رسمیت یابد، هیچ یک از کشورهای عضو نباید به تصویب این مقاله‌نامه مبادرت ورزد.

۲. در هر حال، این مقاله‌نامه برای کشورهایایی که آن را به تصویب رسانده باشند، ولی مقاله‌نامه تجدیدنظرشده را به تصویب نرسانند، کماکان با شکل و محتوای کنونی خود رسمیت خواهد داشت.

ماده ۳۰

نسخه‌های انگلیسی و فرانسه متن این مقاله‌نامه هر دو به‌طور یکسان معتبر خواهند بود.

مقاله‌نامه شماره ۱۵۹

مقاله‌نامه ناظر بر نوتوانی حرفه‌ای و اشتغال (اشخاص معلول)*

کنفرانس عمومی سازمان بین‌المللی کار، که به دعوت هیئت مدیره دفتر بین‌المللی کار در تاریخ اول ژوئن ۱۹۸۳، برای شصت و نهمین نشست خود در شهر ژنو گرد آمده بود، با توجه به استانداردهای بین‌المللی موجود در "توصیه‌نامه نوتوانی حرفه‌ای (معلولان)، ۱۹۵۵، و "توصیه‌نامه ناظر بر توسعه نیروی انسانی، ۱۹۷۵"، و با توجه به این که پس از پذیرش "توصیه‌نامه نوتوانی حرفه‌ای (معلولان)، ۱۹۵۵"، تغییرات و تحولات زیادی در تشخیص نیازهای نوتوانی، حوزه عمل و سازمان دستگاه‌های مسئول خدمات نوتوانی، و قوانین و مقررات بسیاری از کشورهای عضو در زمینه تحت پوشش توصیه‌نامه مذکور پیش آمده است، و با توجه به این که سال ۱۹۸۱، از سوی مجمع عمومی سازمان ملل متحد با عنوان "سال معلولان" نام‌گذاری شده و هدف اصلی آن را نیز "مشارکت و برابری کامل" اعلام کرده‌اند، و همچنین با توجه به این نکته که، برای نیل به هدف "مشارکت کامل" معلولان در زندگی و توسعه اجتماعی و "برابری کامل" آنها، تهیه یک برنامه عملیاتی جامع و جهانی در مورد معلولان لازم خواهد بود، و با توجه به این که تحولات یادشده پذیرش و تصویب استانداردهای بین‌المللی جدیدی را در زمینه مورد بحث ضرورت بخشیده است، و بویژه این نیاز احساس می‌شود که برابری فرصت‌های نوتوانی و اشتغال برای تمام انواع معلولان، در شهر و در روستا، به قصد ادغام آنان در بازار کار و در جامعه به بهترین وجه تأمین گردد، و بعضی پیشنهادات مربوط به نوتوانی حرفه‌ای را که چهارمین موضوع دستور کار نشست را

* این مقاله‌نامه در تاریخ ۲۰ ژوئن ۱۹۸۵ قوت قانونی یافته است.

تشکیل می‌داد مورد بررسی و پذیرش قرار داد، و مقرر داشت که این پیشنهادات باید به صورت مقاله‌نامه درآید، در این روز، بیستم ماه ژوئن سال یکهزار و نهصد و هشتاد و سه، مقاله‌نامه زیر را که می‌توان آن را "مقاله‌نامه نوتوانی و اشتغال (معلولان)، ۱۹۸۳" نامید، به تصویب می‌رساند:

بخش اول. تعاریف و حوزه پوشش

ماده ۱

۱. در این مقاله‌نامه، اصطلاح "اشخاص معلول" به معنای شخصی است که امکانات او برای کسب، نگاهداری و پیشرفت در شغل مناسب به میزان قابل توجهی بر اثر نوعی نقص جسمانی یا ذهنی به رسمیت شناخته شده کاهش یافته باشد.
۲. برای مقاصد خاص این مقاله‌نامه، هر کشور عضو باید هدف نوتوانی حرفه‌ای را قادر ساختن شخص معلول به کسب، نگاهداری و پیشرفت در شغل مناسب بداند و، از این رهگذر، به ادغام یا ادغام مجدد او در جامعه کمک کند.
۳. مفاد این مقاله‌نامه باید از سوی هر کشور عضو در قالب تدابیر متناسب با شرایط ملی و در ارتباط با رسم و روال‌های ملی به مرحله اجرا گذاشته شود.
۴. مفاد این مقاله‌نامه باید در مورد تمام انواع معلولان جاری گردد.

بخش دوم. اصول نوتوانی حرفه‌ای و سیاست‌های اشتغال

برای اشخاص معلول

ماده ۲

هر کشور عضو باید، در انطباق با شرایط و شیوه‌های ملی و امکانات موجود، سیاست ملی معینی را در زمینه نوتوانی حرفه‌ای و اشتغال اشخاص معلول تدوین و اجرا کند و به طور منظم آن را مورد تجدیدنظر قرار دهد.

ماده ۳

هدف سیاست یادشده باید عبارت باشد از تضمین این امر که اقدامات لازم برای نوتوانی حرفه‌ای و اشتغال معلولان در مورد تمام انواع معلولان به مرحله اجرا درآید، و فرصت‌های اشتغال برای آنان در بازار کار عادی کشور فراهم گردد.

ماده ۴

سیاست یادشده باید بر اساس اصل برابری فرصت بین کارگران معلول و کارگران به‌طور کلی استوار باشد. برابری فرصت‌های اشتغال و تعلیمات حرفه‌ای بین مردان و زنان معلول باید مراعات گردد.

تدابیر مثبت و ویژه در جهت ایجاد برابری فرصت‌های اشتغال و کاریابی بین کارگران معلول و دیگر کارگران را نباید نوعی تبعیض به زیان دیگر کارگران دانست.

ماده ۵

سازمان‌های معتبر کارفرمایی و کارگری باید برای استقرار سیاست یاد شده مورد مشورت قرار گیرند، و از جمله اقداماتی به عمل آید که موجبات اعتلای همیاری و هماهنگی بین سازمان‌های عمومی و خصوصی دست‌اندرکار در فعالیت‌های نوتوانی حرفه‌ای را فراهم سازد. سازمان‌های اختصاصی معلولان یا مربوط به آن‌ها باید مورد مشورت قرار گیرند.

بخش سوم. اقدامات در سطح ملی برای توسعه خدمات نوتوانی حرفه‌ای و اشتغال برای معلولان

ماده ۶

هر کشور عضو، به وسیله قوانین یا مقررات ملی یا به وسیله پژوهش دیگری که با شرایط و شیوه‌های ملی سازگار باشد، باید اقدامات لازم را برای به اجرا گذاشتن مواد ۲، ۳، ۴ و ۵ این مقاوله‌نامه به عمل بیاورد.

ماده ۷

مقامات صلاحیتدار باید اقدامات لازم را به عمل بیاورند تا خدمات راهنمایی حرفه‌ای، تعلیمات حرفه‌ای، کاریابی، اشتغال و دیگر امور مربوطه را در اختیار معلولان قرار دهند و آنان را قادر سازند که مشاغل مناسب را به دست بیاورند، در حفظ آن‌ها بکوشند، و به پیشرفت‌های حرفه‌ای نایل آیند. سازمان‌های خدماتی موجود برای کارگران، در هر کجا که ممکن و مناسب باشد، باید با تعدیل‌های لازم، مورد استفاده قرار گیرند.

ماده ۸

اقدامات لازم باید به عمل آید تا خدمات نوتوانی حرفه‌ای و اشتغال برای معلولان در مناطق روستایی و جوامع دورافتاده نیز عرضه شود.

ماده ۹

هر کشور عضو باید ترتیبات لازم را فراهم سازد تا استفاده از خدمات مشاوران نوتوانی حرفه‌ای و دیگر متخصصان و کارشناسان مرتبط با مسائل راهنمایی حرفه‌ای، تعلیمات حرفه‌ای، کاریابی و اشتغال معلولان به مؤثرترین وجه ممکن میسر گردد.

بخش چهارم. اقدامات نهایی

ماده ۱۰

تصویب رسمی این مقاله‌نامه باید از سوی کشور عضو برای ثبت به مدیرکل دفتر بین‌المللی کار ابلاغ گردد.

ماده ۱۱

این مقاله‌نامه فقط آن گروه از کشورهای عضو را متعهد خواهد ساخت که تصویب‌نامه‌های رسمی خود را به مدیرکل دفتر بین‌المللی ابلاغ کرده باشند.

ماده ۱۲

۱. هر کشور عضو که این مقاله‌نامه را به تصویب رسانده باشد، می‌تواند پس از گذشت ده سال تمام از تاریخ قانونی شدن آن، با ارسال اعلامیه‌ای به مدیرکل دفتر بین‌المللی کار، به فسخ آن مبادرت ورزد. این نوع فسخ مقاله‌نامه نباید زودتر از یک سال پس از ثبت آن به وسیله مدیرکل رسمیت یابد.

۲. هر کشور عضو که این مقاله‌نامه را به تصویب رسانده باشد و در ظرف یک سال پس از پایان گرفتن دوره ده ساله مذکور در بند پیشین، از حق خود برای فسخ مقاله‌نامه استفاده نکند، به مدت ده سال دیگر به آن متعهد باقی خواهد ماند، و بعد از آن مدت، خواهد توانست این مقاله‌نامه را، پس از گذشت هر دوره ده ساله، با رعایت شرایطی که در همین ماده آمده است، فسخ نماید.

ماده ۱۳

مدیرکل دفتر بین‌المللی کار ملزم است که تمام اعضای سازمان بین‌المللی کار را از ثبت کلیه تصویب‌نامه‌ها و فسخ‌نامه‌هایی که به او ابلاغ می‌گردد، آگاه سازد و توجه کلیه اعضا را به تاریخ رسمیت یافتن قانونی مقاله‌نامه جلب نماید.

ماده ۱۴

مدیرکل دفتر بین‌المللی کار باید به موجب ماده ۱۰۲ منشور سازمان ملل متحد، تمام جزئیات

تصویب نامه‌ها و فسخ نامه‌های ثبت شده به وسیله خود را به منظور ثبت برای دبیرکل سازمان ملل متحد ارسال دارد.

ماده ۱۵

هیئت مدیره دفتر بین‌المللی کار، در هر زمان که لازم بداند باید طی گزارشی درباره عملکرد این مقاله نامه برای کنفرانس عمومی ضرورت تجدیدنظر کلی یا بخشی از آن را نیز در دستور کار کنفرانس بگنجاند.

ماده ۱۶

۱. در صورتی که کنفرانس پس از تجدیدنظر در این مقاله نامه به پذیرش مقاله نامه دیگری مبادرت ورزد، جز در صورتی که در مقاله نامه جدید روش دیگری عنوانی شده باشد: (الف) تصویب مقاله نامه جدید به وسیله کشور عضو قانوناً به منزله فسخ این مقاله نامه خواهد بود، و در چنین شرایطی مفاد ماده ۱۲ فوق‌الذکر کان لم یکن تلقی خواهد شد. (ب) از زمانی که مقاله نامه جدید قانوناً رسمیت یابد، هیچ یک از کشورهای عضو نباید به تصویب این مقاله نامه مبادرت ورزد.

۲. در هر حال، این مقاله نامه برای کشورهایایی که آن را به تصویب رسانده باشند، ولی مقاله نامه تجدیدنظر شده را به تصویب نرسانند، کماکان با شکل و محتوای کنونی خود رسمیت خواهد داشت.

ماده ۱۷

نسخه‌های انگلیسی و فرانسه متن این مقاله نامه هر دو به طور همسان معتبر است.

مقاله نامه شماره ۱۶۱

مقاله نامه ناظر بر خدمات درمانی شغلی*

کنفرانس عمومی سازمان بین‌المللی کار،

که به دعوت هیئت مدیره دفتر بین‌المللی کار در هفتاد و یکمین نشست خود به تاریخ ۷ ژوئن ۱۹۸۵، در شهر ژنو گرد آمده است،

* این مقاله نامه در تاریخ ۱۷ فوریه ۱۹۸۸ قوت قانونی یافته است.

با توجه به این که حمایت از کارگران در برابر بیماری‌ها، ناراحتی‌ها، و خسارت‌های ناشی از شرایط کار یکی از وظایفی است که بر عهده سازمان بین‌المللی کار محول شده، و با توجه به مقاله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌های بین‌المللی مربوطه، بویژه توصیه‌نامه ناظر بر حمایت از بهداشت کارگران، ۱۹۵۳، توصیه‌نامه ناظر بر خدمات درمانی شغلی، ۱۹۵۹، مقاله‌نامه ناظر بر نمایندگان کارگران، ۱۹۷۱، و مقاله‌نامه ناظر بر بهداشت و ایمنی کار و توصیه‌نامه مربوطه، ۱۹۸۱، که در مجموع اصول اساسی سیاست ملی و عملیات اجرایی در سطح ملی را مدون ساخته‌اند،

در مورد بعضی پیشنهادات مربوط به خدمات درمانی شغلی، که چهارمین موضوع دستور کارش را تشکیل می‌داده است، به اخذ تصمیم نایل آمده، و لازم دانسته است که این پیشنهادات به صورت مقاله‌نامه بین‌المللی درآید، در این روز، بیست و ششم ماه ژوئن سال یکهزار و نهصد و هشتاد و پنج، مقاله‌نامه زیر را که می‌توان آن را "مقاله‌نامه ناظر بر خدمات درمانی شغلی"، ۱۹۸۵، نامید مورد تصویب قرار می‌دهد:

بخش اول. اصول سیاست ملی

ماده ۱

در این مقاله‌نامه-

(الف) اصطلاح "خدمات درمانی شغلی" به معنای خدماتی است که اساساً به قصد پیشگیری و همچنین راهنمایی کارفرما، کارکنان و نمایندگان آن‌ها در محیط کار و در زمینه‌های زیر ارائه می‌شود-

(۱) مقتضیات ایجاد و نگهداری محیط کار سالم و امنی که تسهیل‌کننده حدّ بهینه‌ای از سلامت جسمانی و روانی در محیط کار باشد؛
(۲) سازگار ساختن کار با توانایی‌های کارگران، با توجه به وضع سلامت جسمانی و روانی آنها؛

(ب) اصطلاح "نمایندگان کارگران در مؤسسه" به معنای اشخاصی است که به موجب قوانین ملی یا عرف محل با عنوان یادشده شناخته می‌شوند.

ماده ۲

با توجه به شرایط و آداب و رسوم ملی و ضمن مشورت با اصیل‌ترین سازمان‌های کارفرمایی و کارگری، در صورتی که وجود داشته باشند، هر کشور عضو باید سیاست ملی منسجمی در زمینه

خدمات درمانی شغلی تدوین کند، به اجرا بگذارد و آن را به طور دوره‌ای مورد تجدیدنظر قرار دهد.

ماده ۳

۱. هر کشور عضو متقبل می‌شود که به تدریج خدمات درمانی شغلی را برای تمام کارگران، از جمله کارگران بخش عمومی و اعضای تعاونی‌های تولید در تمام شاخه‌های فعالیت اقتصادی و در تمام مؤسسه‌های مربوطه فراهم سازد. اقداماتی که در این زمینه به عمل می‌آید باید مربوط و متناسب با خطرهای احتمالی در مؤسسه باشد.

۲. چنانچه ایجاد خدمات درمانی شغلی به‌طور همزمان برای تمام مؤسسات ممکن نباشد، هر کشور عضو باید طرح‌هایی برای ایجاد چنین خدماتی، یا مشورت سازمان‌های اصیل کارفرمایی و کارگری، در صورتی که وجود داشته باشند، تهیه کند و به تدریج به مرحله اجرا بگذارد.

۳. هر کشور عضو باید، در اجرای ماده ۲۲ اساسنامه سازمان بین‌المللی کار، در نخستین گزارش خود از چگونگی پیشرفت کار این مقاله‌نامه، طرح‌هایی را که به موجب بند ۲ از همین ماده تهیه کرده است، اعلام دارد و در گزارش‌های بعدی نیز پیشرفت‌های حاصل در عملیات اجرایی را مطرح سازد.

ماده ۴

مقامات صلاحیت‌دار باید در مورد تدابیری که برای اجرای این مقاله‌نامه لازم خواهد بود، با اصیل‌ترین سازمان‌های کارگری و کارفرمایی، در صورتی که وجود داشته باشند مشورت نماید.

بخش دوم. وظایف

ماده ۵

بدون آسیب‌رساندن به مسئولیت هر کارفرما در زمینه درمانی و ایمنی کارگرانی که در استخدام دارد، و با توجه دقیق به ضرورت مشارکت کارگران در زمینه درمان و ایمنی شغلی، خدمات درمانی شغلی وظایف زیر را، متناسب با خطرهای احتمالی در مؤسسه، بر عهده خواهد داشت -

(الف) شناسایی و ارزیابی خطرهای احتمالی ناشی از محیط کار؛

(ب) زیر نظر گرفتن عواملی که در محیط کار و در ضمن عملیات شغلی ممکن است برای سلامت کارگران زیانمند باشند، از جمله تأسیسات بهداشتی، غذاخوری‌ها، و مسکن‌هایی که تجهیزات آن‌ها به وسیله کارفرما تأمین می‌شود؛

(پ) ارائه توصیه‌های لازم در مورد برنامه‌ریزی و سازماندهی کار، از جمله طراحی کارگاه‌ها و

- انتخاب، نگاهداری و شرایط ماشین آلات و دیگر تجهیزات یا مواد اولیه مورد استفاده در کار؛
- (ت) مشارکت در تهیه برنامه‌های اصلاحی برای بهبود شرایط کار و همچنین آزمودن و ارزشیابی جنبه‌های بهداشتی و ایمنی تجهیزات جدید؛
- (ث) ارائه توصیه‌های لازم در مورد ایمنی و بهداشت کار و همچنین در مورد خستگی سنجی و تجهیزات حفاظتی جمعی و انفرادی؛
- (ج) نظارت بر سلامت کارگران در ارتباط با شغل آنان؛
- (چ) اعتلای سازگاری کار با کارگر؛
- (ح) مشارکت در اقداماتی که برای توانبخشی حرفه‌ای به عمل می‌آید؛
- (خ) همکاری در ارائه اطلاعات و آموزش‌های نظری و عملی در زمینه‌های بهداشت کار، پیشگیری حوادث و خستگی سنجی؛
- (د) سازماندهی کمک‌های اولیه و درمان‌های اضطراری؛
- (ذ) مشارکت در تحلیل حوادث کار و بیماری‌های شغلی.

بخش سوم. سازماندهی

ماده ۶

اقدامات لازم برای استقرار خدمات درمانی شغلی به شیوه‌های زیر صورت خواهد گرفت—

- (الف) به وسیله قانون یا مقررات، یا
- (ب) به وسیله توافق‌های جمعی، یا به هر صورت دیگری که مورد قبول کارفرمایان و کارگران مربوطه باشد؛ یا
- (پ) به هر شیوه دیگری که به وسیله مقامات صلاحیتدار، و پس از مشورت با سازمان‌های کارفرمایی و کارگری، مورد تصویب قرار گیرد.

ماده ۷

۱. خدمات درمانی شغلی را می‌توان برای یک مؤسسه خاص یا به صورت دستگاه مشترکی برای تعدادی از مؤسسه‌ها به وجود آورد.
۲. در توافق با شرایط ملی و عرف رایج خدمات درمانی شغلی را می‌توان به صورت‌های زیر سازماندهی کرد—
- (الف) برای مؤسسه‌ها یا گروه‌هایی از مؤسسه‌های مربوطه؛

- (ب) مقامات دولتی یا سازمان‌های رسمی؛
(پ) سازمان‌های تأمین اجتماعی؛
(ت) هر نوع سازمان یا نهاد دیگر که از سوی مقامات صلاحیت‌دار به رسمیت شناخته شده باشد؛
(ث) ترکیبی از دستگاه‌های بالا.

ماده ۸

کارفرمایان و کارگران و نمایندگان آن‌ها، اگر وجود داشته باشند، باید در استقرار منصفانه سازمان و دیگر اقدامات مربوط به خدمات درمانی شغلی مشارکت داشته باشند.

بخش چهارم. شرایط عملیات

ماده ۹

۱. در توافق با قوانین ملی و عرف محلی، خدمات درمانی شغلی باید چند رشته‌ای باشد. ترکیب کارکنان نیز باید موافق با طبیعت هر یک از وظایف و تکالیف باشد.
۲. خدمات درمانی شغلی باید وظایف خود را با همکاری دیگر خدمات موجود در مؤسسه انجام دهند.
۳. تدابیری باید اتخاذ گردد که، علاوه بر توافق با قوانین ملی و عرف محلی، حداکثر همکاری و هماهنگی بین خدمات درمانی شغلی و دیگر سازمان‌ها یا واحدهای مرتبط با خدمات درمانی به وجود آید.

ماده ۱۰

کارکنان مسئول خدمات درمانی شغلی باید از استقلال کامل نسبت به کارفرمایان، کارگران، و نمایندگان آن‌ها، در صورتی که وجود داشته باشند، برخوردار گردند و این امر بویژه در مورد وظایف فهرست شده در ماده ۵ مصداق می‌یابد.

ماده ۱۱

مقامات صلاحیت‌دار صلاحیت‌های حرفه‌ای لازم برای مسئولان خدمات درمانی شغلی را برحسب ماهیت وظایف آن‌ها و مطابق با قوانین ملی یا عرف محلی، معین کنند.

ماده ۱۲

نظارت بر سلامت کارگران در رابطه با کاری که انجام می‌دهند نباید به از دست دادن دستمزد کارگران بینجامد. این نظارت باید کاملاً رایگان باشد و در ساعات کار حتی المقدور از فاصله دور صورت گیرد.

ماده ۱۳

تمام کارگران باید از خطرهای ناشی از شغل خود و تأثیر آن‌ها بر تندرستی‌شان آگاه باشند.

ماده ۱۴

سازمان مسئول خدمات درمانی شغلی باید به وسیله کارفرمایان و کارگران از تمام عوامل مشکوکی که ممکن است در محیط کار برای سلامت کارگران زیانمند باشد آگاهی یابند.

ماده ۱۵

سازمان خدمات درمانی شغلی باید از وقوع هرگونه ناسلامتی در میان کارگران و از هرگونه غیبت از کار به دلایل بهداشتی و درمانی آگاه باشد تا بتواند پس از تحقیقات لازم روشن سازد که آیا ارتباطی بین دلایل بیماری یا غیبت از کار و خطرهای موجود در محیط کار وجود داشته است یا نه. کارکنان خدمات درمانی شغلی نباید از سوی کارفرما مأمور رسیدگی به دلایل غیبت از کار بشوند.

بخش پنجم. کلیات

ماده ۱۶

پس از استقرار خدمات درمانی شغلی، قوانین یا مقررات ملی باید معین کنند که کدام مقام یا مقامات رسمی مسئولیت سرپرستی عملیات و ارائه مشورت‌های لازم به مسئولان آن خدمات را بر عهده خواهند داشت.

ماده ۱۷

تصویب رسمی این مقاوله‌نامه باید از سوی کشورهای عضو برای ثبت به مدیرکل دفتر بین‌المللی کار ابلاغ گردد.

ماده ۱۸

این مقاوله‌نامه فقط آن کشورهای عضو را متعهد خواهد ساخت که تصویب‌نامه‌های رسمی خود را به مدیرکل دفتر بین‌المللی کار ابلاغ کرده باشند.

ماده ۱۹

۱. هر کشور عضو که این مقاوله‌نامه را به تصویب رسانده باشد، می‌تواند پس از ده سال تمام از تاریخ قانونی شدن آن، با ارسال اعلامیه‌ای برای مدیرکل دفتر بین‌المللی کار، به فسخ آن مبادرت ورزد. این نوع فسخ نباید زودتر از یک سال تمام پس از ثبت آن به وسیله مدیرکل رسمیت یابد.
۲. هر کشور عضو که این مقاوله‌نامه را به تصویب رسانده باشد و در ظرف ده سال پس از پایان

گرفتن دوره ده ساله مذکور در بند قبلی، از حق خود برای فسخ مقاله نامه استفاده نکنند، به مدت ده سال دیگر به آن متعهد باقی خواهد ماند، و بعد از آن مدت، خواهد توانست این مقاله نامه را در انقضای هر دوره ده ساله، با رعایت شرایطی که در همین ماده آمده است، فسخ نماید.

ماده ۲۰

مدیرکل دفتر بین المللی کار ملزم است که تمام اعضای سازمان بین المللی کار را از ثبت کلیه تصویب نامه ها و فسخ نامه هایی که به وی ابلاغ می گردد، آگاه سازد و توجه کلیه اعضا را به تاریخ رسمیت یافتن قانونی مقاله نامه جلب نماید.

ماده ۲۱

مدیرکل دفتر بین المللی کار باید به موجب ماده ۱۰۲ منشور سازمان ملل متحد، تمام جزئیات تصویب نامه ها و فسخ نامه های ثبت شده به وسیله خود را به منظور ثبت برای دبیرکل سازمان ملل متحد ارسال دارد.

ماده ۲۲

هیئت مدیره دفتر بین المللی کار، در هر زمان که لازم بداند باید طی گزارشی درباره عملکرد این مقاله نامه برای کنفرانس عمومی ضرورت تجدیدنظر کلی یا جزئی آن را نیز در دستور کار کنفرانس بگنجاند.

ماده ۲۳

۱. در صورتی که کنفرانس پس از تجدیدنظر در این مقاله نامه به پذیرش مقاله نامه دیگری مبادرت ورزد، جز در صورتی که در مقاله نامه جدید روش دیگری توصیه شده باشد، (الف) تصویب مقاله نامه جدید به وسیله کشور عضو قانوناً در حکم فسخ این مقاله نامه خواهد بود، و در چنین شرایطی مفاد ماده ۱۹ فوق الذکر کان لم یکن تلقی خواهد شد. (ب) از زمانی که مقاله نامه جدید قانوناً رسمیت یابد، هیچ یک از کشورهای عضو نباید به تصویب این مقاله نامه اقدام نماید.

۲. در هر حال، این مقاله نامه برای کشورهایی که آن را به تصویب رسانده باشند، ولی مقاله نامه تجدیدنظر شده را به تصویب نرسانند، کماکان با شکل و محتوای کنونی به قوت خود باقی خواهد ماند.

ماده ۲۴

نسخه های انگلیسی و فرانسه متن این مقاله نامه هر دو به طور یکسان معتبر است.