

Submit Date: 27 December 2025

Revise Date: 11 March 2026

Accept Date: 17 March 2026

Initial Publish: 30 April 2026

Final Publish: 21 April 2027

# The Encyclopedia of Comparative Jurisprudence and Law

## An Analysis of the Iranian Government's Obligations Concerning the Right to Occupational Safety and Health in Light of ILO Convention No. 155 and Its Additional Protocol

Ali Sheikhiyani<sup>1</sup>, MohammadSharif Shahi\*<sup>1</sup>, Seyed Mohammad Sadegh Ahmadi<sup>1</sup>

1. Department of Law, Isf.C., Islamic Azad University, Isfahan, Iran

\* Corresponding Author's Email: dr.shahi@iau.ac.ir

### ABSTRACT

This study examines the obligations of the Government of the Islamic Republic of Iran with regard to the right to occupational safety and health within the framework of the International Labour Organization (ILO) Convention No. 155 (1981) and its Additional Protocol adopted in 2002. The main objective of this research is to analyze the substantive provisions of these international instruments and to explore the commitments of the Iranian government to ensuring a safe and healthy working environment for workers. Iran is regarded as one of the leading countries in the region in terms of developing domestic laws and regulations aimed at guaranteeing the right to occupational safety and health. On 12 Aban 1400 (corresponding to 3 November 2021), Iran ratified Convention No. 155 (1981) and its Additional Protocol (2002) through a single legislative act adopted by the Islamic Consultative Assembly, thereby formally acceding to these instruments. Employing a mixed-method approach (comparative, descriptive, and analytical) and relying on library-based sources, this article seeks to answer the following central question: What are the implementation challenges and normative gaps faced by the Iranian government in realizing the right to occupational safety and health? The findings indicate that although accession to this Convention has the potential to enhance domestic standards and promote alignment with international norms, significant challenges and normative gaps remain. These include the need to revise domestic legislation—particularly the Labour Law and the Civil Service Management Law—the allocation of adequate financial resources, shortages of specialized labour inspectors and supervisory authorities, and compliance with reporting obligations.

**Keywords:** *Right to Occupational Safety and Health; Convention No. 155 (1981); Additional Protocol (2002); Iranian Domestic Law; International Labour Organization.*

How to cite: Sheikhiyani, A., Shahi, M., & Ahmadi, S. M. S. (2027). An Analysis of the Iranian Government's Obligations Concerning the Right to Occupational Safety and Health in Light of ILO Convention No. 155 and Its Additional Protocol. *The Encyclopedia of Comparative Jurisprudence and Law*, 5(1), 1-16.



تاریخ ارسال: ۶ دی ۱۴۰۴  
 تاریخ بازنگری: ۲۰ اسفند ۱۴۰۴  
 تاریخ پذیرش: ۲۶ اسفند ۱۴۰۴  
 تاریخ چاپ اولیه: ۱۰ اردیبهشت ۱۴۰۵  
 تاریخ چاپ نهایی: ۱ اردیبهشت ۱۴۰۶

## دانشنامه فقه و حقوق تطبیقی

# واکاوی تعهدات دولت ایران در قبال حق ایمنی و بهداشت شغلی در پرتو کنوانسیون ۱۵۵ و پروتکل الحاقی سازمان بین المللی کار

علی شیخیانی<sup>۱</sup>، محمدشریف شاهی<sup>\*</sup>، سیدمحمدصادق احمدی<sup>۱</sup>

۱. گروه حقوق، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران

\* پست الکترونیک نویسنده مسئول: dr.shahi@iau.ac.ir

### چکیده

این پژوهش به بررسی تعهدات دولت ایران در قبال حق ایمنی و بهداشت شغلی در چارچوب کنوانسیون شماره ۱۵۵ (۱۹۸۱) و پروتکل الحاقی ۲۰۰۲ مصوب سازمان بین‌المللی کار می‌پردازد. هدف اصلی این تحقیق، تحلیل محتوای این اسناد بین‌المللی و واکاوی تعهدات دولت ایران در زمینه تأمین محیط کاری سالم و ایمن شاغلان است. دولت ایران از جمله کشورهای پیشرو در منطقه در تدوین قوانین و مقررات داخلی به منظور تضمین حق ایمنی و بهداشت محیط کار است، ایران در تاریخ ۱۴۰۰/۰۸/۱۲ مفاد کنوانسیون ۱۵۵ (۱۹۸۱) و پروتکل الحاقی (۲۰۰۲)، را طی ماده واحده قانونی در مجلس تصویب و به آن پیوسته است. این مقاله با روش ترکیبی (تطبیقی، توصیفی و تحلیلی) و با اتکا به منابع کتابخانه‌ای، به این پرسش اصلی پاسخ می‌دهد که چالش‌های اجرایی و شکاف‌های هنجاری دولت ایران نسبت به اجرای حق ایمنی و بهداشت شغلی چیست؟ یافته‌ها نشان می‌دهد که اگرچه الحاق به این کنوانسیون می‌تواند به ارتقای استانداردهای داخلی و هم‌سویی با معیارهای بین‌المللی بینجامد، ولی ضرورت بازنگری در قوانین داخلی از جمله قانون کار و قانون مدیریت خدمات کشوری، تأمین منابع مالی، کمبود بازرسان و ناظران تخصصی و الزامات گزارش دهی، از جمله چالش‌های اجرایی و شکاف‌های هنجاری دولت ایران است.

**کلیدواژگان:** حق ایمنی و بهداشت شغلی، مقاله نامه ۱۹۸۱، پروتکل الحاقی ۲۰۰۲، حقوق داخلی ایران، سازمان بین‌المللی کار.

نحوه استناددهی: شیخیانی، علی، شاهی، محمدشریف، و احمدی، سیدمحمدصادق. (۱۴۰۶). واکاوی تعهدات دولت ایران در قبال حق ایمنی و بهداشت شغلی در پرتو کنوانسیون ۱۵۵ و پروتکل الحاقی سازمان بین‌المللی کار. *دانشنامه فقه و حقوق تطبیقی*، ۵(۱)، ۱-۱۶.



## مقدمه

صنعتی شدن کشورها و توسعه علم و تکنولوژی، از عواملی است که استانداردها و الزامات مربوط به حق ایمنی و بهداشت حرفه‌ای در محیط شغلی به طور مطلوب اجرا نمی‌شوند، از این جهت بیماری‌های شغلی و حوادث ناشی از کار، سلامتی نیروی انسانی کار را تهدید می‌کند. با این وصف و بر مبنای گزاره‌های اخلاقی، حمایت از نیروی کار در قبال اجرای استانداردها و الزامات ناشی از حق ایمنی و بهداشت شغلی کارکنان در محیط کار امری ضروری است. حقوق بشر<sup>۱</sup> به عنوان یک مفهوم بین‌المللی، حقوق و آزادی‌های اساسی انسان را تضمین می‌کند. یکی از مصادیق مهم حقوق بشر، حق بر سلامت و مؤلفه آن (حق ایمنی و بهداشت حرفه‌ای)<sup>۲</sup> است، که اجرای آن برای حفظ سلامت جسمانی و روانی افراد در محیط کار اهمیت به سزایی دارد. این حق در اسناد حقوق بشر بین‌المللی، به خصوص در مقاله نامه‌ها و توصیه نامه‌های مصوب سازمان بین‌المللی کار تبیین شده و اجرای آن نیز به عنوان یک ضرورت شغلی مورد تأکید قرار گرفته، که نیازمند حمایت ویژه است.

الزامات و استانداردهای ویژه حق ایمنی و بهداشت شغلی، در چندین کنوانسیون سازمان بین‌المللی کار از جمله، کنوانسیون ۱۹۸۱ و پروتکل الحاقی ۲۰۰۲، کنوانسیون خدمات بهداشت کار ۱۹۸۵ و کنوانسیون ارتقای ایمنی و بهداشت شغلی ۲۰۰۶ بیان شده است. کنوانسیون ۱۹۸۱ به شماره ۱۵۵ مصوب سازمان بین‌المللی کار و پروتکل الحاقی آن، مهمترین استانداردهای بین‌المللی در تأمین و اجرای حق ایمنی و بهداشت شغلی و مصادیق آن را (همچون حق ایمنی و بهداشت شغلی کارگران، کارکنان دولت و خویش فرمایان)، مورد توجه و تأکید قرار داده، است<sup>۳</sup>، این کنوانسیون، دولت‌های عضو سازمان بین‌المللی کار را متعهد و ملزم به حفظ محیط کاری ایمن و سالم برای شاغلان نموده است.

در اجرای این امر، اعضای سازمان بین‌المللی کار موظفند در حقوق داخلی خود، استانداردهای مربوط به حق ایمنی و بهداشت محیط شغلی را مورد توجه ویژه قرار دهند و نسبت به اجرای قواعد و مقررات آن تمهیدات لازم بعمل آورند.

هدف این پژوهش، ارائه تحلیلی دقیق بر مبنای اسناد بین‌المللی حقوق بشری در خصوص واکاوی تعهدات دولت ایران در قبال اجرای حق ایمنی و بهداشت شغلی و بررسی و شناسایی شکاف‌ها و هنجارهای قانونی و اجرایی آن است. نگارنده در این پژوهش بر اهمیت توجه به این حق، برای حفظ سلامت جسمانی و روانی افراد شاغل تأکید دارد و در همین راستا، مهمترین سند بین‌المللی مصوب سازمان بین‌المللی کار و تأکید آن بر حفاظت و تأمین حق ایمنی و بهداشت شغلی بررسی می‌کند. این مقاله در جستجوی پاسخ این مسئله اصلی است: رویکرد دولت ایران در قبال تأمین و اجرای این استانداردها چگونه است و چالش‌ها و شکاف‌های مربوط به اجرای این حقوق شغلی در نظام حقوق داخلی ایران کدامند؟ و به این مسائل فرعی مبنی بر این که متعهدین به اجرای حق ایمنی و بهداشت حرفه‌ای در حقوق داخلی ایران چه اشخاصی هستند و تعهدات اصلی بر دوش چه شخصی گذاشته شده است؟ فرضیه ابتدایی در این نوشتار آن است که حقوق ایمنی و بهداشت شغلی به عنوان مصادیق حق بر سلامت، در اسناد مصوب سازمان بین‌المللی کار به طور ویژه و اختصاصی مورد شناسایی و تأکید قرار گرفته است. دولت ایران همانند سایر دولت‌های عضو سازمان بین‌المللی کار، بر اساس الزامات بین‌المللی حقوق بشری و نظام حقوق داخلی خود، به طور کلی نسبت به اجرای حق ایمنی و بهداشت حرفه‌ای در حد توان و امکانات خود، موظف به اجرای این حق است.

## پیشینه پژوهش

<sup>3</sup>-International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights.

<sup>1</sup>- Human Right.

<sup>2</sup>-The right to Occupational health.

کار) در قبال حق ایمنی و بهداشت شغلی شاغلان در اسناد حقوق بشر بین المللی کار مورد بررسی و واکاوی قرار می‌گیرد.

#### مفاهیم و مبانی نظری تحقیق:

مطالب این قسمت از تحقیق شامل: مفهوم حق، انواع تعهدات و ماهیت تعهدات کلی دولت است که به صوت ساختار یافته و به اختصار مورد بحث و بررسی قرار می‌گیرد.

#### مفهوم حق:

حقوق بشر معاصر گفتمانی است که در درون خود مباحث فرعی دیگری را جای داده است. بی تردید می‌توان ادعا کرد مفاهیمی چون حق، کرامت انسانی، آزادی، برابری و عدالت، چنان ریشه دار شده اند که هر کدام در حوزه خود گفتمان‌های دیگری را در عرصه معارف انسانی تشکیل می‌دهند (Ghari Seyed Fatemi, 2016a, 2016b). مفهوم حق در عصر حاضر، بیش ترین گفتمان را در حوزه حقوق و سیاست به خود اختصاص داده است، به گونه‌ای که می‌توان زمان کنونی را عصر گسترش گفتمان حق نامید (Ahmadi, 2017). «حق در معنای مضیق آن همانا حق - ادعا است، که لازمه آن وظیفه یا تعهد دیگری است. حق‌های بشری در ارتباط با دولت‌ها، ماهیتاً از نوع حق - ادعاها بوده و دولت‌ها متعهد به تضمین این حق‌ها برای افرادند. با این وجود، فضای غالب در گفتمان حقوق بشری، فضایی است که دولت را متعهد به تضمین حق‌ها می‌داند» (Ghari Seyed Fatemi, 2016a, 2016b).

#### انواع تعهد کلی دولت:

در عصر کنونی گزاره‌های اخلاقی به تنهایی برای تضمین تعهدات مربوط به حقوق بنیادین بشر که در اسناد عمومی و ویژه بین المللی حقوق بشری ذکر شده اند کافی نخواهد بود. هنجارهای حقوق بشری باید توسط اشخاصی توانمند مورد پشتیبانی و تضمین قرار گیرند. هر چند حمایت از حقوق بشر وظیفه آحاد بشر است، ولی نظام حقوق بشر بین المللی، تکلیف اصلی را بر دوش دولت

در مطالعات انجام شده در حوزه حق بر سلامت شاغلان می‌توان به مقاله‌های: «تعهد و مسئولیت دولت در برابر حقوق بشر» (Mirmousavi, 2021) و «نقش ایمنی و بهداشت در امنیت شغلی و نگهداری کارکنان سازمان» (Motamedi, 2018) اشاره کرد. بنابراین در خصوص پیشینه موضوع تحقیق می‌توان گفت؛ اگر چه در متون حقوقی ما مطالعات متنوع و گسترده‌ای در حوزه حق بر سلامت انجام شده است، اما پژوهشی حقوقی با رویکردی تخصصی و با ارائه جزئیات که حق ایمنی و بهداشت حرفه‌ای و استانداردهای بین المللی مربوط به تأمین و تضمین این حق را مورد مطالعه قرار دهد، یافت نشد. بنابراین تحقیق حاضر از این جهت، مطالعه‌ای بدیع است. تدوین این مقاله بر مبنای تحلیل نظری و با روش تحقیق ترکیبی، (به صورت تطبیقی، توصیفی و تحلیلی) است. مطالعات و جمع‌آوری اطلاعات با بهری گیری از روش علمی منابع کتابخانه‌ای در پرتو اسناد بین المللی حقوق بشر و مقاله نامه‌های مصوب سازمان بین المللی کار به ویژه کنوانسیون ۱۹۸۱ به شماره ۱۵۵ و پروتکل الحاقی آن مصوب ۲۰۰۲ صورت گرفته است. آنچه در ادامه تبیین می‌گردد، ابتدا مفاهیم کلی حق، تعهد و مسئولیت دولت بررسی می‌شود، سپس ایده حمایت و حفاظت از حق ایمنی و بهداشت شغلی و شناسایی و ارجاع آن به اسناد و استانداردها و منابع ویژه و تخصصی حقوق بشر بین المللی کار، ضرورت حمایت و تکالیف دولت در قبال حفاظت از ایمنی و بهداشت حرفه‌ای شاغلان و چالش‌ها و موانع اجرایی آن در ایران، بررسی و تحلیل می‌گردد. در انتها، به نتیجه‌گیری بحث و پیشنهادهای عملی در جهت تقویت نقش دولت در حفاظت از حق ایمنی و بهداشت شغلی پرداخته شده است.

#### بحث

در این بخش، مفاهیم و مبانی نظری تحقیق، تعهد و مسوولیت دولت‌ها از جمله دولت ایران (به عنوان عضو سازمان بین المللی

زمینه حقوق بشر فراهم آورد. دوم، تمایز سنتی بین حقوق مدنی و سیاسی، از حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی بر پایه سلبی یا اثباتی بودن را دگرگون کرد (Mirmousavi, 2021).

### ماهیت تعهدات کلی دولت:

حال با توجه به شناخت کلی تعهدات دولت در قبال حقوق بشر، سؤالاتی که به ذهن متبادر است این که، تعهدات کلی دولت چه ماهیتی دارند؟ و اگر دولت در قبال تمامی حق‌های مدنی - سیاسی و اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی مکلف به تدارک همه امکانات لازم است و اگر همه تعهدات دولت، مشروط به قید توانایی و قدرت دولت است، آیا بین تعهد دولت در برابر دو گونه از «حق‌های مدنی - سیاسی» و «اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی» تفاوتی وجود دارد؟ به نظر می‌رسد، به جهت اینکه «حق‌های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی» به گونه‌ای است که در جهت اجرای این حق، تهیه و تدارک امکانات مادی چشمگیری لازم است، بنابراین در اینجا دخالت مثبت دولت را می‌طلبد. در این راستا می‌توان تصور کرد که گاه دولت با کمبود امکانات در این زمینه مواجه است، در این راستا و در نتیجه ممکن است «حق‌های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی» چنانچه شایسته است در عمل به خوبی اجرا و یا محقق نشوند. اما ماهیت «حق‌های مدنی - سیاسی» به گونه است که تحقق آنها با عدم مداخله غیر موجه دولت امکان پذیر است. بنابراین در اجرای اینگونه حق‌ها مقید کردن آنها «به قید امکانات موجود» ناموجه خواهد بود (Ghari, Seyed Fatemi, 2016a, 2016b).

### تعهد و مسوولیت دولت در قبال حق ایمنی و بهداشت شغلی در اسناد حقوق بین المللی کار

در ادبیات حقوق کار، شرایط اساسی کار به چهار دسته تقسیم می‌شود که عبارتند: «ساعات کار»، «مزد کار»، «مرخصی و تعطیلات» و «ایمنی و بهداشت کارگران و محیط کار» (Eraghi, 2006, 2014). بنابراین، هر کار و فعالیتی احتمال دارد خطراتی

گذاشته و آن را متعهدی توانمند می‌داند (Mirmousavi, 2021). در این راستا، سؤالی به ذهن متبادر است، این که ماهیت تعهدات کلی دولت نسبت به حقوق بشر و مصادیق آن به خصوص حق سلامت شغلی کارگران چیست؟ در پاسخ به این سؤال، لازم است ابتدا انواع تعهدات کلی دولت نسبت به حقوق بشر، سپس ماهیت کلی آن، به اختصار بررسی گردد. در بیان تکالیف دولت‌ها در قبال حقوق بشر، نیازمند یک نوع تقسیم‌بندی در تعهدات دولت است، که به «تعهد به وسیله» و «تعهد به نتیجه» تعبیر می‌گردد. در «تعهد به وسیله» متعهد، با به کارگیری وسیله و امکانات خاص، متعهد به تدارک محتوای حق برای ذیحق خواهد بود. اما در «تعهد به نتیجه» متعهد مکلف به تدارک حق ذیحق هست، این تکلیف و تعهد، قطعی و منجز بوده، معطوف و مقید به وسیله و یا امکانات خاص نشده است (Ghari Seyed Fatemi, 2016a). در تعهد به نتیجه آنچه مهم است رسیدن به یک نتیجه معین در یک موضوع مشخص هست. اینکه دولت در رسیدن به این نتیجه چگونه عمل کرده است، مهم نیست (Vakil, 2011). در بحث قلمرو این قسم از تعهد دولت، به نظر می‌رسد، تعهد به وسیله، برای سطحی فراتر از حداقل‌ها در بسیاری از حق‌های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی قابل مطرح هست (Craven, 2016). در نظام بین المللی حقوق بشر، به ویژه در زمینه حق بر سلامت، در تقسیم بندی دیگر، سه دسته تعهد برای دولت‌ها قابل شناسایی است. «تعهد به احترام»، «حمایت» و «اجرا» (Javid & Niavarani, 2013). در تعهد به احترام، دولت موظف به اجتناب از مداخله در آزادی شهروندان می‌گردد، حال آنکه در تعهد به حمایت، دولت مکلف به بازداشتن دیگران از مداخله و در تعهد به اجرا (ایفاء)، دولت ملزم به انجام اقدامات ضروری در تأمین محتوای حق است (Ghari Seyed Fatemi, 2016b). این تقسیم‌بندی به جای تقسیم‌بندی دوگانه تعهد منفی و مثبت طرح شده است و نسبت به آن، دو امتیاز دارد: نخست، چارچوب تحلیلی دقیقی را برای تفهیم تعهد دولت در

کارگران و تعهد و مسئولیت دولت اختصاص یافته است (Eraghi, 2006, 2014).

معیارهای سازمان بین‌المللی کار ناظر به حق بر ایمنی و

بهداشت شغلی مقوله نامه ۱۹۸۱ (۱۵۵) و پروتکل الحاقی

معیارهای منتشر شده از سوی سازمان بین‌المللی کار، راهنما و الگوی مناسبی جهت اصلاح قوانین و مقررات داخلی دولت‌ها است. این مصوبات مجموعه اسناد ارزشمندی است که می‌تواند در تهیه و تدوین مقررات حقوق کار داخلی مورد استناد قرار گیرد (Sepehri, 2013). در پی این اهداف، تا سال ۲۰۲۳ میلادی، سازمان بین‌المللی کار موفق گردید تعداد ۱۹۱ مقاله‌نامه و بیش از ۲۰۰ توصیه‌نامه تصویب و در اختیار کشورهای عضو سازمان قرار دهد. این سازمان، در دوره دوم فعالیت خود همانند دوره نخست، اقدام به تدوین و معیارسازی در دسته‌های مختلف، در باره حق ایمنی و بهداشت شغلی کارگران نموده است.

کنوانسیون ایمنی و بهداشت شغلی ۱۵۵ (۱۹۸۱) که شامل همه کارکنان شاغل در همه فعالیت‌های اقتصادی و از جمله کارکنان دولت می‌شود، نخست در ماده ۳ (ث) مقاله‌نامه در بیان واژه «سلامت» بیان می‌دارد: «اصطلاح سلامت، در ارتباط با کار، نه تنها مشخص‌کننده عدم وجود بیماری یا ضعف و سستی است، بلکه شامل عوامل جسمی و فکری مؤثر بر سلامت است که مستقیماً به ایمنی و بهداشت شغلی مربوط می‌شود». با توجه به این تعریف، مقررات این کنوانسیون به صراحت حق ایمنی و بهداشت شغلی را از مصادیق حق بر سلامت شغلی کارکنان بر شمرده است (قانون تصویب مقاله‌نامه ایمنی و بهداشت شغلی ۱۵۵، ۱۴۰۰).

تعهد دولت‌ها در قبال حفاظت و اجرای حق ایمنی و بهداشت شغلی در ماده چهار کنوانسیون ۱۹۸۱ به وضوح ذکر گردیده است. ماده ۴ (۱)، این کنوانسیون بیان می‌دارد: «هر کشور عضو با توجه به شرایط و رویه ملی و با مشورت با تشکل‌های کارفرمایی و کارگری منتخب، سیاست ملی منسجمی را در خصوص ایمنی و

برای انسان به همراه داشته باشد، اما اشتغال به برخی از کارهای خاص و سروکار دائمی داشتن با بعضی از مواد خطرناک یا ماشین‌هایی که می‌توانند موجب نقص عضو و یا مرگ انسان شوند، این ریسک را به نحو قابل توجهی افزایش می‌دهد. به همین جهت حتی پیش از تأسیس سازمان بین‌المللی کار، شماری از دولت‌ها نه تنها ضرورت تصویب مقررات مربوط به ایمنی کار را در حقوق داخلی خود پذیرفته بودند، بلکه اقداماتی در سطح بین‌المللی نیز انجام دادند که بارزترین مورد آن می‌توان «امضای معاهده چند جانبه سال ۱۹۰۶ برن»، نام برد. در دوران پیش از ایجاد سازمان بین‌المللی کار، بهبود شرایط فنی کار و تنظیم مقررات ایمنی و بهداشت محیط کار، حتی از دید طرفداران آزادی اقتصادی، اقدام حمایتی معقول به حساب می‌آمد، این ضرورت هنوز نیز وجود دارد. در شرایطی که به‌رغم پیشرفت‌های فنی و گسترش مراقبت‌های بهداشتی سالانه در جهان، میلیون‌ها حادثه یا بیماری‌های ناشی از کار اتفاق می‌افتد، بدیهی است که حمایت از کارگران در مقابل بیماری‌ها و حوادث ناشی از کار در درجه اول اهمیت باشد (Eraghi, 2006, 2014).

پس از تأسیس سازمان بین‌المللی کار (۱۹۱۹)، توجه به الزامات مربوط به حق ایمنی و بهداشت شغلی نیز در سطح بین‌المللی اهمیت ویژه‌ای یافت. به طوری که در مقدمه اساسنامه سازمان بین‌المللی کار «حمایت از کارگران در برابر بیماری‌های عمومی یا شغلی و حوادث ناشی از کار» یکی از هدف‌های آن سازمان به شمار آمد. ماده سه (ج-چ)، اعلامیه سازمان بین‌المللی کار مصوب ۱۹۴۴ فیلادلفیا، بر گسترش مقررات تأمین اجتماعی به منظور تضمین و تأمین مراقبت‌های کامل پزشکی و حمایت از زندگی و تندرستی کارگران همه مشاغل تأکید نموده است. در اجرای اهداف این سازمان، کنفرانس بین‌المللی کار بیش از یک سوم مجموع مقاله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌هایی که تا کنون به تصویب رسانیده، به طور مستقیم یا غیر مستقیم به مسئله حق ایمنی و بهداشت شغلی

متعهدند با مشورت سازمان‌های کارگری و کارفرمایی، روش و آئینی را برای ثبت و اعلام منظم و دقیق حوادث ناشی از کار و بیماری‌های حرفه‌ای به اجرا گذارند و سالیانه نیز آمار حوادث ناشی از کار را منتشر کنند. نکته قابل توجه این است که توصیه‌نامه شماره ۱۶۴ به عنوان مکمل مقاله‌نامه ۱۵۵ در سال ۱۹۸۱ به تصویب کنفرانس عمومی سازمان بین‌المللی کار رسیده است. این توصیه‌نامه، روش‌های فنی و اجرایی مربوط را به تفصیل بیان می‌کند.

#### حمایت از حق ایمنی و بهداشت افراد مرتبط با کارگاه:

مهمترین پرسشی که در خصوص تأمین حفاظت فنی و بهداشتی افراد مرتبط با کارگاه به ذهن متبادر می‌گردد این است که آیا افرادی که به هر نوع و عنوانی ارتباط به کارگاه پیدا می‌کنند و در حین این ارتباط، دچار بیماری یا حادثه شغلی می‌شوند، مشمول مقررات حمایتی مقاله ایمنی و بهداشت شغلی ۱۹۸۱ و پروتکل الحاقی ۲۰۰۲ می‌شوند؟ به نظر نگارندگان، مقاله‌نامه ۱۵۵ (۱۹۸۱) و پروتکل الحاقی، علاوه بر بیان اهداف اجرایی، قلمرو جامعه هدف را نیز قدری توسعه داده و با ذکر واژه «پیشگیری از آسیب رسیدن به افراد مرتبط با کار» از سلامتی و ایمنی افراد غیر شاغل در کارگاه که به نوعی با کار در کارگاه مرتبط هستند، نیز مغفول نمانده و آنان را تحت حمایت مقررات ایمنی و بهداشت محیط کار، قرار داده است.

#### رویکرد دولت ایران در قبال استانداردهای حق ایمنی و

##### بهداشت شغلی در کنوانسیون ۱۹۸۱ و پروتکل الحاقی

هنجارهای بین‌المللی حقوق بشر ممکن است به دو صورت در نظام حقوقی کشورها منعکس یابد. اول، در قالب قانون اساسی کشور، دوم، به صورت تصویب قانون عادی و مقررات اجرایی. در مورد اخیر، قوانین عادی کشور ممکن است منعکس‌کننده هنجارهای حقوق بشری باشد و یا آنکه صرف‌الحاق به معاهده بین‌المللی، محتویات آن معاهده را همسنگ و همانند حقوق

بهداشت شغلی و محیط کار تدوین و اجرا و به صورت دوره‌ای آن را بازنگری خواهد کرد». همچنین ماده ۴ (۲)، در بیان اصول سیاست ملی دولت‌ها، در راستای اهداف و اجرایی کردن حق بر ایمنی و بهداشت شغلی کارکنان متبوع خود بیان می‌دارد: «هدف این سیاست، پیشگیری از آسیب به سلامتی و حوادث ناشی از کار، مرتبط با کار یا در حین کار از طریق به حداقل رساندن علل بروز خطرهای خواهد بود که به‌طور دائمی در محیط کار وجود دارد، در حدی که به‌طور متعارف عملی است».

#### تعهدات دولت ایران نسبت به کنوانسیون ۱۹۸۱ سازمان بین

##### المللی کار و پروتکل الحاقی

با توجه به الزامات مقرر در ماده ۸ کنوانسیون ایمنی و بهداشت شغلی (۱۵۵) و پروتکل الحاقی آن ۲۰۰۲، دولت‌های عضو سازمان بین‌المللی کار (همچنین دولت ایران)، در سطح ملی، موظف به ایجاد و حفظ شرایط کار ایمن و سالم برای کارکنان شاغل در کشور متبوع خود هستند. بنابراین تعهدات دولت ایران در سطح ملی در زمینه تأمین و حفاظت از حق ایمنی و بهداشت شغلی نیروی انسانی خود در موارد زیر جمع‌بندی و تبیین می‌گردد:

الف - تعیین استانداردهای ایمنی و بهداشت شغلی در قالب مقررات داخلی.

ب - پیاده‌سازی آموزش‌های جامع، منظم و قابل دسترسی کارکنان به آن.

پ - نظارت و بازرسی به منظور رعایت استانداردهای ایمنی و بهداشت شغلی در محیط کار.

ت - مسوولیت دولت در زمینه نقض تعهدات مربوط به حق بر سلامت شغلی کلیه کارکنان.

ث - همکاری با سازمان بین‌المللی کار.

ج - ترویج فرهنگ ایمنی و بهداشت شغلی کلیه کارکنان.

به استناد پروتکل ۲۰۰۲ الحاقی به کنوانسیون ۱۵۵، اعضای سازمان بین‌المللی کار (از جمله دولت ایران) که به پروتکل می‌پیوندند،

داخلی کند (Ghari Seyed Fatemi, 2016a, 2016b).

دولت ایران بر اساس تعهدات بین‌المللی حقوق بشری به معنی عام و کنوانسیون‌های بین‌المللی مصوب سازمان بین‌المللی کار به طور ویژه، و همچنین بر مبنای مقررات حقوق داخلی از جمله قانون اساسی و قوانین عادی مصوب پارلمان، در قبال تأمین و حفاظت از حق ایمنی و بهداشت شغلی کارکنان متبوع کشور خود تعهداتی دارد و چنانچه دولت به تکالیف قانونی خود عمل ننماید، نسبت به ضرر و زیانهای وارده اعم از مادی و معنوی، مسوولیت حقوقی پیدا می‌کند و این مسوولت ناشی از الزامات قانونی و به صورت قهری است.

دایره مسوولیت مدنی دولت ایران با توجه به وظایف و مأموریت‌هایی که به موجب قوانین عادی (مانند قانون کار، قانون تأمین اجتماعی و قانون مدیریت خدمات کشوری)، بر عهده دارد، گسترده است. امروزه قدرت عمومی دولت، حقوقی است و دولت تابع قانون است. مقامات اداری موظفند هنگام تصمیم‌گیری در خصوص انجام تکالیف خود از قوانین و مقررات پیروی کنند. در کنار اصل حاکمیت قانون و اصل نظارت قضایی بر اداره، اصل حقوقی دیگری بنام اصل مسوولیت مدنی نیز بر اداره (دولت) حکومت دارد. بنابراین ممکن است دولت به علت عدم انجام تکالیف قانونی خود خساراتی اعم از روحی و جسمی (به کارکنان شاغل یا اشخاص ثالث مرتبط با کارگاه) وارد نماید. همانگونه که در ماده ۸ اعلامیه جهانی حقوق بشر بیان شده است، «در برابر اعمالی که، حقوق بنیادی هر فرد را مورد تجاوز قرار می‌دهد و آن حقوق به وسیله قانون اساسی یا قانون عادی برای او به رسمیت شناخته شده باشد، هر کس حق رجوع مؤثر به دادگاه‌های ملی صالحه را دارد» (Abbasi, 2014). در مباحث پیش رو، هر چند به اختصار، تعهد و مسوولیت دولت ایران در قبال حق ایمنی و بهداشت محیط شغلی، بر اساس برخی قوانین عادی (قانون تأمین اجتماعی، قانون کار و قانون خدمات کشوری) بررسی می‌شود.

تعهد و مسوولیت دولت ایران در قبال حق ایمنی و بهداشت

### شغلی بر اساس حقوق داخلی

مقررات مربوط به تأمین حق بر ایمنی و بهداشت شغلی کارگران در نظام حقوقی ایران، ابتدا به موجب نظام نامه ۱۳۰۹ موسوم به تأسیس «احتیاط وزارت طرق» برای مقابله با حوادث ناشی از کار در مورد کارگران شاغل در راه سازی در نظر گرفته شده بود. سپس در قوانین کار مصوب سال‌های ۱۳۲۵، ۱۳۲۸ و ۱۳۳۷ نیز مقرراتی در تأمین ایمنی و بهداشت کارگاه‌ها پیش‌بینی گردید، اما فصل چهارم قانون کار ۱۳۶۹ به طور کامل به موضوع «حفاظت فنی و بهداشت کار» پرداخته است (Eraghi, 2014). ماده ۱۴۷ قانون کار ۱۳۶۹ در بیان تعهدات دولت در راستای اجرای حق ایمنی و بهداشت شغلی کارگران بیان می‌دارد: «دولت مکلف است خدمات بهداشتی و درمانی را برای کارگران و کشاورزان مشمول این قانون و خانواده‌های آن‌ها فراهم آورد». ماده ۸۵ قانون کار، هدف از الزامی کردن مقررات حفاظت فنی و بهداشت کار را «صیانت از نیروی انسانی» کشور می‌داند. قانون گذار، وزارتخانه بهداشت و درمان و آموزش پزشکی را مأمور اجرای تعهدات دولت در زمینه بهداشت شغلی کارگران و وزارتخانه تعاون، کار و رفاه اجتماعی را ناظر بر اجرای حق ایمنی کارگران نموده است. در بحث مفهوم «نیروی انسانی» در ماده ۸۵ قانون کار، پرسشی که به ذهن متبادر است اینکه آیا کارگاه‌های خانوادگی و خویش‌فرمایان در قلمرو حکم ماده ۸۵ قانون کار قرار می‌گیرند و دولت در قبال آنان تعهداتی دارد؟ ماده ۱۸۸ همین قانون، اشخاصی را که مشمول قانون کار نمی‌شوند منصوص نموده است. تبصره همین ماده بیان می‌دارد: «حکم این ماده مانع انجام تکالیف دیگری که در فصول مختلف نسبت به موارد مذکور تصریح شده است، نمی‌باشد» (قانون کار، مصوب ۱۳۶۹). با ملاحظه فصل چهارم (از مواد ۸۵ الی ۱۰۶ قانون کار) که به حفاظت فنی و بهداشت کار، کارگاه‌های مختلف و از جمله کارگاه‌های خانوادگی تصریح دارد،

بهداشتی به کارگران، ماده ۳۶ قانون مقرر می‌دارد: «... تأخیر کارفرما در پرداخت حق بیمه یا عدم پرداخت آن رافع مسئولیت و تعهدات سازمان در مقابل بیمه شده نخواهد بود». در اجرای حکم ماده ۳۶ این قانون، متأسفانه سازمان تأمین اجتماعی همواره سعی در عدم تمکین اجرای این حکم قانونی (به لحاظ ابلاغ بخشنامه‌های داخلی خود، هر از گاهی به امور شکلی قانون می‌پردازد) بوده است. نگارندگان این تحقیق به لحاظ موقعیت شغلی خود، بارها در دعای و مطالبات مربوط به حوادث و روابط کار، با این معضل (عدم اجرای حق بیمه تأمین اجتماعی) مواجه بوده است. در این خصوص به موجب احکام قطعی صادره از مراجع حل اختلاف کار، کارفرما به پرداخت حق بیمه تأمین اجتماعی و همچنین سازمان تأمین اجتماعی به انجام و ارائه خدمات بیمه به کارگر، محکوم شده، ولی سازمان تأمین اجتماعی دادنامه‌های قطعی شده مراجع ذیصلاح قانونی را اجرا نکرده است. در راستای انجام این موضوع، کارگران ذیحق از طریق توسل به دادگاه‌های حقوقی و بعضاً دیوان عدالت اداری، سازمان تأمین اجتماعی را ملزم به اجرای حکم قانونی نموده‌اند. این رویه ناصواب به لحاظ قانونی برای سازمان تأمین اجتماعی به عنوان یک شخصیت حقوقی عمومی، ایجاد مسئولیت می‌نماید و باید خسارت وارده به کارگران متضرر را پرداخت نماید و لی این امر به طور شفاف در قوانین جاری پیش بینی نشده است.

در بحث تعهدات دولت در قانون تأمین اجتماعی، نسبت به حق ایمنی و بهداشت شغلی کارگران، دو نکته حائز اهمیت است: نکته اول، قانون تأمین اجتماعی برای حفظ «حق ایمنی و بهداشت شغلی» کارگران در کارگاه، مقررات مربوط به ایمنی در محیط کار و برنامه‌های آموزشی جهت آگاهی بخشی به کارگران در خصوص رعایت موازین ایمنی و بهداشت شغلی را تدوین و بر اجرای آن تأکید کرده است. نکته دوم، در خصوص «حق بهداشت حرفه‌ای» کارگران، می‌توان گفت، این حقوق شامل بهداشت محیط کار،

همچنین به استناد ماده یک «آئین‌نامه تأمین سلامت کار در کارگاه‌های کوچک» (آئین‌نامه تأمین سلامت کار در کارگاه‌های کوچک، مصوب ۱۳۸۶)، می‌توان گفت کارگاه‌های خانوادگی (و خویش فرمایان) نیز مشمول مقررات ایمنی و بهداشت شغلی خواهند بود و دولت مکلف است بر فعالیت این نوع کارگاه‌ها نیز نظارت وافر داشته باشد.

### تعهد و مسوولیت دولت در قبال حق ایمنی و بهداشت شغلی بر اساس قانون تأمین اجتماعی

تأمین اجتماعی به معنای مدرن آن از یک سو همواره مفهومی مرتبط با نهاد دولت بوده و از سوی دیگر مفهومی برخاسته از عدالت اجتماعی است (Rasekh & Bordbar, 2022). با تصویب قانون تأمین اجتماعی ۱۳۵۴ و تأسیس سازمان تأمین اجتماعی، نقطه عطفی در تکامل نظام تأمین اجتماعی ایران محسوب گردید (گروه پژوهشی نشر چراغ دانش، ۱۴۰۰، صص ۱۴-۱۵). قانون تأمین اجتماعی ایران (قانون تأمین اجتماعی، مصوب ۱۳۵۴)، نه تنها به حق تأمین اجتماعی کارگران اهمیت داده است، بلکه به حقوق ایمنی و بهداشت شغلی آنها نیز توجه کرده و برنامه‌ها و مقررات مناسبی را برای حفظ سلامت و ایمنی کارگران در محیط کار ارائه داده و در جهت بهبود کیفیت زندگی کارگران و ایجاد محیط‌های کاری سالم و ایمن تأثیر مثبتی داشته است.

بند الف ماده ۳ قانون تأمین اجتماعی، ارائه خدمات در زمینه حوادث و بیماری‌ها را جزو خدمات تأمین اجتماعی مقرر نموده و در فصل پنجم همین قانون (از ماده ۵۴ الی ۶۹) به تفصیل به مقررات مربوط به خدمات بهداشتی و درمانی در خصوص حوادث و بیماری‌های ناشی از کار (ویژه مشمولین کار و تأمین اجتماعی) پرداخته است. همچنین بند الف ماده ۴ قانون تأمین اجتماعی، افرادی که به هر عنوان در مقابل دریافت مزد یا حقوق، کار می‌کنند را مشمول قانون دانسته است. در تضمین ارائه خدمات ایمنی و

برنامه‌های پیشگیری از بیماری‌ها و برنامه‌های آموزشی جهت اطلاع رسانی در مورد بهداشت و آسیب‌های احتمالی در محیط کار می‌شود و این حق نیز مشمول مقررات حمایتی تأمین اجتماعی می‌گردد.

**تعهد و مسوولیت دولت در در قبال حق ایمنی و بهداشت شغلی**

**بر اساس قانون مدیریت خدمات کشوری**

قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۸۶ یکی از اساسی‌ترین قوانین در حوزه ارائه خدمات گوناگون به کارکنان دولت (اعم از رسمی، پیمانی و قراردادی) است. مقرراتی از این قانون به حفاظت و تأمین حقوق ایمنی و بهداشت شغلی کارکنان شاغل در دستگاه‌های اجرائی نیز پرداخته است. ماده ۸۶ این قانون بیان می‌دارد: «دستگاه‌های اجرایی مکلفند در ایجاد محیط مناسب کار و تأمین شرایط بهداشتی و ایمنی برای کارمندان خود اقدامات لازم را به عمل آورند». به استناد ماده ۷ این قانون، کارمند دستگاه اجرایی فردی است که بر اساس ضوابط و مقررات مربوط، به موجب حکم یا قرارداد مقام صلاحیت‌دار در یک دستگاه اجرایی به خدمت پذیرفته شود ( [Emami & Ostovar Sangari, 2016](#)). لازم به توضیح است با استناد به مواد ۷، ۸۶ و ۱۲۴ قانون مدیریت خدمات کشوری، اصطلاح کارمند، شامل: انواع حالت‌های استخدامی، اعم از مستخدم رسمی، پیمانی، قراردادی و مشمولین قانون کار می‌شود و قلمرو آن، کارگران شاغل در دستگاه‌های دولتی و عمومی غیر دولتی را دربر می‌گیرد (قانون تأمین اجتماعی، مصوب ۱۳۸۶). بنابراین دولت در قبال اجرای حفاظت از حق ایمنی و بهداشت شغلی تمامی کارکنان تحت قلمرو خود اعم از کارمندان و کارگران تعهد دارد و مسوولیت ضرر و زیان وارده، ناشی از عدم اجرای مقررات ایمنی و خدمات بهداشتی به کارکنان شاغل در دستگاه‌های اجرایی، متوجه دولت خواهد بود.

**یافته‌های کلیدی در زمینه حق ایمنی و بهداشت شغلی در کنوانسیون ۱۵۵:**

با بررسی مفاد کنوانسیون ۱۵۵ (۱۹۸۱) و پروتکل الحاقی آن (۲۰۰۲)، نکات کلیدی و قابل توجه‌ای یافت می‌شود که عبارتند از:

الف - کنوانسیون شماره ۱۵۵ (۱۹۸۱) سازمان بین‌المللی کار، در مواد متعددی از جمله مواد ۳، ۴، ۶ و پروتکل الحاقی ۲۰۰۲ حق ایمنی و بهداشت شغلی و تعهد دولت‌ها (از جمله دولت ایران به عنوان عضو سازمان بین‌المللی کار) را به طور صریح و ویژه مورد بررسی و شناسایی قرار داده است.

ب - به موجب ماده یک کنوانسیون شماره ۱۵۵، دامنه شمول مقررات این مصوبه، مربوط به تمامی افرادی است که در همه بخش‌های فعالیت اقتصادی اشتغال دارد.

پ - با ملاحظه بندهای (الف، ب، پ) ماده ۳ کنوانسیون یاد شده، به نظر می‌رسد اصطلاح بخش‌های فعالیت اقتصادی شامل: همه بخش‌هایی می‌شود که در آن نیروی کار اقتصادی اشتغال دارند، از جمله مشاغل دولتی. بند (ب). ماده ۳ کنوانسیون بیان می‌دارد: «اصطلاح «کارگران» شامل همه اشخاص شاغل از جمله کارمندان دولتی است.

ت - دولت‌ها (از جمله دولت ایران) بر اساس اسناد بین‌المللی حقوق بشری مانند میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی (ماده ۷) و مقاله نامه‌های سازمان بین‌المللی کار، مانند مقاله نامه شماره ۱۵۵ درباره ایمنی و بهداشت شغلی متعهد به احترام، حمایت و تأمین این حق هستند.

**یافته‌های کلیدی در زمینه حق ایمنی و بهداشت شغلی در نظام حقوق ایران:**

با بررسی حق ایمنی و بهداشت شغلی در نظام حقوقی ایران، نکات کلیدی و قابل توجه‌ای یافت می‌شود که عبارتند از:

قانونگذار در ماده ۹۵ قانون کار، کارفرمایان را موظف به تأمین «وسایل حفاظت فردی» و «آموزش کارگران» کرده است. نمونه دیگر، در بحث آموزش، دستورالعمل اجرایی آیین نامه آموزش ایمنی کارفرمایان، کارگران و کارآموزان، (۱۴۰۲/۰۲/۲۰) مصوب مرکز تحقیقات شورای عالی حفاظت فنی است. الزامات مذکور در حقوق داخلی ایران، منطبق با مقاله نامه مصوب سازمان بین المللی کار شماره ۱۵۵ (۱۹۸۱) است.

اصل «مسئولیت کارفرما» در حوادث ناشی از کار یا مرتبط با کار، مورد پذیرش نظام حقوقی ایران قرار گرفته است. ماده ۹۱ قانون کار ایران، کارفرمایان را در قبال حوادث ناشی از کار «به دلیل عدم رعایت مقررات ایمنی و حفاظت فنی»، مسئول می‌داند. این رویکرد با ماده ۱۶ کنوانسیون شماره ۱۵۵ (۱۹۸۱) سازمان بین المللی کار، که بر «جبران خسارت قربانیان حوادث شغلی» و اصل مسوولیت پذیری کارفرمایان در مدیریت ریسک‌های شغلی تأکید می‌کند، همخوانی دارد.

#### شکاف‌ها و تناقض‌ها:

در بحث مطابقت اجرای حق ایمنی و بهداشت شغلی در نظام حقوقی ایران با اسناد و استانداردهای بین المللی، شکاف‌ها و تناقض‌هایی نیز وجود دارد که تأمین این حق را با مشکل مواجه می‌سازد.

عدم شفاف سازی در مورد اجرای مقررات ماده ۹۳ قانون کار ایران: این امر مشارکت نهادهای کارگری در نظارت بر ایمنی و بهداشت شغلی کارگران ساده، غیر رسمی و انسجام نیافته را نادیده می‌گیرد. به طور مثال: بنا به گزارش سازمان تأمین اجتماعی، در کارگاه‌های ساختمانی (کارهای غیر رسمی) در ایران، نبود سازوکارهای مشارکتی (مانند کمیته‌های ایمنی مشترک کارگران و کارفرمایان) منجر به افزایش ۴۰٪ حوادث ناشی از سقوط در سال ۱۴۰۳ شده است.

الف - حمایت از حق ایمنی و بهداشت شغلی در ایران از یک سیر تکاملی برخوردار بوده که از قوانین اولیه کار در دهه ۲۰ شمسی آغاز شده و با تصویب قانون کار ۱۳۶۹ و الحاق به اسناد بین المللی حقوق بشری به خصوص کنوانسیون‌های سازمان بین المللی کار (مانند کنوانسیون ۱۵۵)، به بلوغ نسبی رسیده است.

ب - قوانین عادی مانند: مواد ۸۵ و ۹۱ قانون کار ۱۳۶۹، قانون تصویب مقاله نامه‌های بین المللی ۱۴۰۰، و آیین نامه‌های حفاظت فنی، همگی بر اجرای حق ایمنی و بهداشت شغلی و نظارت دولت بر اجرای این حق تأکید دارند.

پ - دولت ایران بر مبنای اسناد بین المللی حقوق بشری، مانند میثاق بین المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی (ماده ۷) و مقاله نامه‌های سازمان بین المللی کار (مقاله نامه شماره ۱۵۵) متعهد به رعایت، حمایت و تأمین این حق ایمنی و بهداشت شغلی است و در صورت نقض این تعهدات، مسئولیت دارد.

ت - کارگران می‌توانند در خصوص غیر ایمن بودن محیط کارگاه‌های خود، علیه کارفرما شکایت کنند و یا به مراجع نظارتی مندرج در قانون کار و آیین نامه‌های حفاظت فنی، موضوع را گزارش دهند.

ث - قانون کار ایران (ماده ۸۵، ۹۱، ۹۵ و ۱۰۵) کارفرمایان را موظف به رعایت استانداردهای ایمنی کرده است و دولت نیز باید بر اجرای استانداردهای ایمنی و بهداشت محیط شغلی نظارت داشته باشد.

#### ۴- تطبیق و تحلیل یافته‌ها:

در تطبیق حق ایمنی و بهداشت شغلی در نظام حقوقی ایران با اسناد و استانداردهای کنوانسیون ۱۵۵ (۱۹۸۱) سازمان بین المللی کار، نقاط اشتراک و همچنین شکاف‌هایی وجود دارد که به اختصار به آن‌ها پرداخته شده است. هدف اصلی از بررسی این نقاط، شناسایی همگرایی‌ها و واگرایی‌ها و تبیین پیامدهای آن‌ها است.

#### نقاط مشترک عبارتند از:

ب - در حقوق ایران عواملی که اجرای مؤثر این حق را مختل کرده است، عبارتند از:

۱- پراکندگی قوانین ۲. ضعف در نظارت ۳. کمبود بازرسان کار ۴.

عدم تصویب برخی کنوانسیون‌های کلیدی ILO

پ - تأمین و تضمین (اجرای) حق ایمنی و بهداشت شغلی (توسط دولت به عنوان متعهد اصلی) آثار مثبت در پی خواهد داشت که بعضاً عبارتند از:

کاهش تلفات انسانی، کاهش هزینه‌های اقتصادی ناشی از حوادث کار، رکنی اساسی در دستیابی به کار شایسته (مطابق اهداف توسعه پایدار سازمان ملل متحد)، تقویت پایه‌های حکمرانی مطلوب.

پیشنهادها و راهکارهای لازم در زمینه تطبیق حقوق داخلی ایران با استانداردهای مندرج در کنوانسیون ۱۹۸۱ سازمان بین‌المللی کار ارائه می‌گردد:

با مذاقه در مفاد کنوانسیون شماره ۱۵۵ سازمان بین‌المللی کار و نظام حقوق داخلی ایران و شناسایی شکاف‌های هنجاری، پیشنهادها و راهکارهای لازم در تحقق و تطبیق حقوق داخلی ایران (در زمینه حق ایمنی و بهداشت شغلی) با اسناد و استانداردهای این کنوانسیون (۱۹۸۱) به طور اختصار ارائه می‌شود که عبارتند از:

- الحاق دولت ایران (از طریق تصویب قانونی) به کنوانسیون‌ها و پروتکل‌های مصوب سازمان بین‌المللی کار.
- ایجاد سازمان ملی ایمنی و بهداشت شغلی با اختیارات فرابخشی.
- تدوین قوانین و مقررات یکپارچه جهت جلوگیری از سردرگمی ناظران و مجریان قانون.
- آموزش مستمر کارگران و کارفرمایان از طریق رسانه ملی و همچنین توسعه ادبیات حق ایمنی و بهداشت شغلی از طریق مراکز آموزشی کشور.

نبود سازوکارهای نظارتی مؤثر و کافی: کمبود بازرسان کار و تجهیزات آزمایشگاهی، منجر به اجرای ناقص مقررات ایمنی و بهداشت و استانداردهای بین‌المللی شده است. برای نمونه، بر اساس گزارش‌های سازمان بین‌المللی کار (۲۰۲۲)، تنها ۳۰٪ کارگاه‌های صنعتی ایران تحت پوشش بازرسی منظم قرار می‌گیرند، در حالی که استاندارد سازمان بین‌المللی کار، دست کم ۸۰٪ پوشش را الزامی می‌داند. مثال: در حادثه فروریزش ساختمان متروپل آبادان (۱۴۰۱)، کارگران غیررسمی حادثه دیده (۴۳ فوتی و ۲۰ نفر مجروح) فاقد بیمه و تجهیزات ایمنی بودند، که نشان دهنده شکاف در حمایت قانونی از کارگران است.

کمبود بازرسان تخصصی: بر اساس گزارش سازمان بین‌المللی کار (۲۰۲۲)، ایران تنها ۱۲۰۰ بازرس کار دارد، در حالی که استاندارد این سازمان، برای جمعیت ۳۵ میلیونی شاغلان، حداقل ۵۰۰۰ بازرس را ضروری می‌داند. کمبود نیروی بازرس کار در ایران، ضمن اینکه نشان دهنده شکاف در حمایت‌های قانونی است، موجب ضعف در نظارت و اجرا نیز خواهد شد. مثال: در استان خوزستان، تنها ۱۰ درصد از کارگاه‌های کوچک (زیر ۱۰ نفر) تحت بازرسی منظم قرار می‌گیرند، که منجر به افزایش ۲۵ درصدی حوادث شیمیایی در سال ۱۴۰۰ شده است.

### نتیجه‌گیری

این پژوهش با بررسی واکاوی حق ایمنی و بهداشت شغلی در نظام حقوقی ایران و مقابله نامه ۱۵۵ (۱۹۸۱) و پروتکل الحاقی (۲۰۰۲) سازمان بین‌المللی کار، این نتایج را نشان داد:

الف - قوانین داخلی ایران در برخی موارد، با استانداردهای کنوانسیون سازمان بین‌المللی کار، همسو است. مواردی از این همسویی‌ها عبارتند از:

- ۱- الزام کارفرمایان به تأمین تجهیزات ایمنی (ماده ۸۵ ق. ک.).
- ۲- مسئولیت پذیری کارفرمایان در حوادث شغلی (ماده ۹۱ ق. ک.).

در نگارش این مقاله تمامی نویسندگان نقش یکسانی ایفا کردند.

### تعارض منافع

در انجام مطالعه حاضر، هیچ‌گونه تضاد منافی وجود ندارد.

### EXTENDED ABSTRACT

This article investigates the obligations of the Iranian government concerning the right to occupational safety and health in light of the International Labour Organization's Convention No. 155 of 1981 and its 2002 Protocol, with the aim of clarifying the normative, institutional, and executive dimensions of state responsibility in this field. The study is grounded in the premise that occupational safety and health is not merely a technical matter of workplace regulation, but a fundamental legal and human rights issue that directly affects workers' dignity, physical integrity, mental well-being, and access to decent work. Within this framework, the article explores how international labour standards define the duties of states in creating, supervising, and continuously improving systems that protect workers from occupational accidents, diseases, and hazardous conditions. The central question addressed is the extent to which the Iranian legal and administrative order is capable of fulfilling the standards embedded in Convention No. 155 and its supplementary Protocol, and what kinds of normative gaps and executive shortcomings continue to hinder the effective realization of this right. By focusing on the Iranian context, the article contributes to a broader legal discussion about the domestic implementation of international labour obligations and the practical challenges that emerge when a state seeks to align its internal legal system with global norms of worker protection. In doing so, it treats occupational safety and health as a multidimensional right requiring legislative recognition, institutional capacity, preventive

- این تحقیق، ضرورت بازنگری در سیاست گذاری‌ها و

تقویت تعامل با نهادهای بین‌المللی را برای تحقق

حقوق نیروی کار و نجات جان آنان را آشکار می‌سازد.

### مشارکت نویسندگان

planning, enforcement mechanisms, and reliable systems of inspection and reporting (Ahmadi, 2017; Craven, 2016).

The main purpose of the research is to analyze the substance of Convention No. 155 and the 2002 Protocol, and then to examine the obligations they impose on the Iranian state in relation to ensuring a healthy and safe working environment for all workers. More specifically, the article seeks to determine whether Iran's domestic legal framework, including existing labour and administrative laws, can adequately meet the expectations of these international instruments or whether legal revision and structural reform are necessary. The study also aims to identify the principal areas in which Iranian law already reflects international standards and the areas in which it remains incomplete, fragmented, or insufficiently enforceable. In this sense, the article is not limited to a descriptive presentation of international legal texts; rather, it undertakes a critical evaluation of the actual compatibility between international commitments and national implementation. The article highlights that the obligations arising from these instruments are not exhausted by formal acceptance or symbolic commitment. Instead, they entail concrete state duties such as designing coherent occupational safety and health policies, establishing effective systems of supervision and inspection, ensuring employer compliance, providing adequate preventive measures, collecting and reporting data on occupational accidents and diseases, and creating conditions in which workers' health can be protected in a meaningful and continuous way. Accordingly, the article

frames the issue as one of state accountability and legal effectiveness, asking not only whether the right has been recognized in principle, but also whether the institutional and legal conditions necessary for its realization have actually been secured.

Methodologically, the article adopts a combined research approach based on descriptive, analytical, and comparative methods and relies on library-based sources to construct its legal argumentation. The descriptive dimension of the study is used to explain the contents of Convention No. 155, the supplementary Protocol, and the principal features of the Iranian legal system related to occupational safety and health. The analytical dimension allows the authors to interpret the meaning of state obligations under these instruments and to assess the adequacy of domestic laws and institutions in light of international standards. The comparative aspect of the research is particularly significant, because it enables a direct examination of similarities and discrepancies between the normative requirements of the ILO instruments and the rules, institutions, and practices existing in Iran. Through this triangulated method, the article moves beyond a purely doctrinal reading and presents a structured assessment of legal convergence and divergence. The comparative method also helps reveal that while domestic legal systems may contain provisions resembling international standards, the degree of actual compliance depends on the coherence of implementation mechanisms and the practical capacity of supervisory institutions. Thus, the methodology is designed to expose both formal compatibility and substantive deficiency. By relying on authoritative legal sources and a systematic comparison between international labour law and Iran's internal regulations, the article develops a framework for understanding occupational safety and health as a field in which legal texts,

administrative organization, and state policy must operate together if workers' rights are to be effectively protected (Rasekh & Bordbar, 2022; Sepehri, 2013; Vakil, 2011).

The findings of the article show that Iran's accession to Convention No. 155 and the 2002 Protocol can play a significant role in improving domestic occupational safety and health standards and in promoting closer alignment with international labour norms. The research indicates that the Iranian legal system is not devoid of protective foundations; on the contrary, it contains notable legislative capacities that can support the realization of workplace safety and health rights. Existing legal rules impose obligations on employers to observe safety standards and recognize supervisory responsibilities for public authorities in relation to labour conditions and workplace oversight. In this respect, the article acknowledges that domestic law provides a partial basis for the protection of workers against occupational hazards. At the same time, however, the study makes clear that the existence of scattered or partial legal provisions does not automatically amount to full compliance with the integrated approach contemplated by Convention No. 155 and its Protocol. International standards require a coordinated and preventive framework in which national policy, inspection systems, institutional monitoring, data collection, and employer accountability function as interconnected components. The article therefore concludes that although Iranian law possesses certain supportive elements, these elements have not yet been fully organized into a comprehensive system that can ensure a consistently safe and healthy working environment across different sectors of employment. The gap between legal potential and legal effectiveness is one of the article's most important observations, and it underlines the difference between formal legal

recognition and genuine protection in practice (Eraghi, 2014; Ghari Seyed Fatemi, 2016a).

A major contribution of the article lies in its identification of the executive and normative challenges that continue to obstruct the implementation of the right to occupational safety and health in Iran. Among the most important challenges identified are the need to revise key domestic laws, especially the Labour Law and the Civil Service Management Law, so that they more clearly and comprehensively reflect the standards and obligations envisaged by Convention No. 155 and the 2002 Protocol. The article also emphasizes the problem of inadequate financial resources, which weakens the ability of public institutions to maintain effective inspection regimes, implement preventive programmes, and provide the technical and administrative support required for sustained compliance. Another serious challenge is the shortage of specialized inspectors and supervisors capable of monitoring workplaces in a professional and continuous manner. Without sufficient trained personnel, even well-drafted legal provisions may remain underenforced and largely symbolic. In addition, the research refers to reporting obligations and implementation requirements as a practical difficulty, suggesting that the effective operation of a modern occupational safety and health regime depends not only on legal commands but also on reliable systems of documentation, notification, data gathering, and institutional follow-up. The article further places these problems within a broader legal perspective by emphasizing that, under international human rights instruments and ILO standards, the state has tripartite obligations to respect, protect, and fulfill the right to occupational safety and health. This means that the government must refrain from undermining this right, prevent third parties such as employers from violating it, and actively take positive measures to create the

legal and institutional conditions necessary for its enjoyment. The persistence of executive and normative gaps therefore reflects not merely administrative weakness, but a deeper challenge of translating international obligations into coordinated domestic governance. (Emami & Ostovar Sangari, 2016; Ghari Seyed Fatemi, 2016b; Javid & Niavarani, 2013)

In conclusion, the article argues that although Iran has taken meaningful legislative steps toward the acceptance of international occupational safety and health standards, formal accession to Convention No. 155 and its 2002 Protocol is by itself insufficient to guarantee the effective realization of workers' rights. The study demonstrates that there remains a tangible distance between Iran's international commitments and their practical implementation within the national legal and administrative system. Bridging this distance requires more than declaratory acceptance of global norms; it demands legal reform, harmonization of domestic legislation, strengthening of supervisory and enforcement institutions, adequate financial and human resources, and improvement of reporting and monitoring mechanisms. From the perspective of the article, the right to occupational safety and health can be effectively protected only when these legal and institutional reforms are pursued in an integrated manner and when the state assumes its role not merely as a formal party to international instruments, but as an active guarantor of safe and healthy working conditions. The broader implication of the study is that international labour commitments achieve real significance only when they are transformed into enforceable domestic standards and effective administrative practices that can reduce workplace risks and protect workers in their everyday lives. The article therefore ultimately presents accession to Convention No. 155 and

its Protocol as an important but preliminary step, and it calls for a more serious and systematic effort to remove normative ambiguities, address executive deficiencies, and ensure that the right to occupational safety and health becomes a lived and enforceable reality in Iran rather than a largely aspirational legal promise.

Vakil, A. S. (2011). *Enforcement Guarantees of Fundamental Human Rights*. Mizan Publications.

## References

- Abbasi, B. (2014). A Comparative Study of the Civil Liability of Public Administration. *Administrative Law Journal*, 2(5), 2.
- Ahmadi, S. M. S. (2017). An Analysis of the Concept of the Public Right to Supervise Power Based on the Two Relations of Claim-Right and Liberty-Right. *Public Law Studies Quarterly*, 47(3), 707-723.
- Craven, M. C. R. (2016). *Perspectives on the Development of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*. Shahr-e Danesh.
- Emami, M., & Ostovar Sangari, K. (2016). *Administrative Law 1 and 2, Vol. 1*. Mizan Publications.
- Eraghi, S. E. (2006). *Transformation of International Labour Law*. Institute of Labour and Social Security.
- Eraghi, S. E. (2014). *Labour Law, Vol. 2*. SAMT Publications.
- Ghari Seyed Fatemi, S. M. (2016a). *Human Rights in the Contemporary World, Book 1: An Introduction to Theoretical Discussions*. Shahr-e Danesh.
- Ghari Seyed Fatemi, S. M. (2016b). *Human Rights in the Contemporary World, Book 2: Analytical Essays on Rights and Freedoms*. Shahr-e Danesh.
- Javid, E., & Niavarani, S. (2013). The Scope of the Right to Health in the International Human Rights System. *Public Law Research Quarterly*, 15(41), 47-70.
- Mirmousavi, S. A. (2021). Government Commitment and Responsibility Toward Human Rights. *Human Rights Biannual Journal*, 16(1), 25-51.
- Motamedi, E. (2018). The Role of Safety and Health in Job Security and Employee Retention. *Kar va Jameh (Work and Society Journal)*(220), 49-60.
- Rasekh, M., & Bordbar, M. (2022). The Optimal Model of Government Intervention in the Field of Social Security. *Journal of New Research in Administrative Law*, 4(10), 11-37.
- Sepehri, M. R. (2013). *Conventions of the International Labour Organization*. Institute of Labour and Social Security.