

به نام خدا

راهنمای اخلاق ارائه خدمات سلامت شغلی در ایران

مقدمه

هدف از ارائه خدمات سلامت شغلی، حفظ و ارتقاء سطح سلامت و کارآیی نیروی انسانی و بهبود شرایط کار در راستای افزایش ایمنی، سلامت و همچنین ایجاد ساختارها و فرهنگ حمایت از سلامت و ایمنی در محل کار است. این خدمات به منظور پیشگیری از بروز ناتوانی‌ها، بیماری‌ها و حوادث شغلی و جلوگیری از پیشرفت بیماری‌های زمینه‌ای کارگران به دلایل شغلی ارائه می‌شود. همچنین ارائه خدمات سلامت شغلی فرصت ارتقاء سلامت عمومی کارگر را نیز فراهم می‌کند. ارائه دهندگان خدمات سلامت شغلی، در ارائه خدمات خود باید تلاش کنند تا کارگران علی‌رغم محدودیت‌های سلامتی و یا معلولیت‌هایشان، شاغل شوند و شاغل بمانند.

رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای در حوزه سلامت از اهمیت خاصی برخوردار است. هر چند اصول اخلاق حرفه‌ای در حوزه سلامت شغلی با سایر حوزه‌های سلامت یکسان است، ولی بدلیل چند رشته‌ای و تیمی بودن خدمات سلامت شغلی و همچنین وجود ذی نفعان متعدد، ملاحظات اخلاقی ویژه‌ای در آن مطرح می‌شود. بنابراین وجود راهنمای اخلاقی و درک متقابل از وظایف، مسئولیت‌ها و استانداردهای حرفه‌ای ضروری است. نظر به جهانی شدن نیروی کار، سازمان بین‌المللی کار^۱ و کمیسیون بین‌المللی سلامت شغلی^۲ راهنمای اخلاقی خدمات سلامت شغلی را برای استفاده در کل دنیا تدوین کرده‌اند. با توجه به فراگیر بودن اصول اخلاق پزشکی و پیوستن کشورمان به معاهده سازمان بین‌المللی کار، در نگارش این راهنما ضمن در نظر گرفتن چالش‌ها و شرایط موجود کشور، از این دو راهنما استفاده شده است. راهنمای حاضر با هدف ایجاد توافق بر حداقل اصول اخلاقی ضروری در ارائه خدمات سلامت شغلی تدوین شده است.

خدمات سلامت شغلی عموماً از جنس پیش‌گیرانه است و دریافت کنندگان خدمت لزوماً بیمار نیستند، با این حال در دریافت خدمات سلامت شغلی از حقوق بیمار برخوردارند. در این راهنما از کلمه کارگر به عنوان فرد گیرنده خدمات سلامت شغلی استفاده شده است که ممکن است داوطلب دریافت شغل، شاغل یا فرد سابقاً شاغلی باشد که نیاز به خدمات سلامت شغلی دارد. این راهنما مشتمل بر مقدمه، واژه‌نامه و ۱۱ فصل و ۶۱ بند بر اصول اخلاق زیستی و تعهدات حرفه‌ای پزشکی تکیه دارد و تکمیل کننده "راهنمای عمومی اخلاق حرفه‌ای شاغلین حرف پزشکی و وابسته" مصوب سازمان نظام پزشکی جمهوری اسلامی ایران است.

¹ International Labor Organization (ILO)

² International Commission on Labor Health (ICOH)

- خدمات سلامت شغلی: شامل معاینات بدواستخدام، دوره‌ای و سایر معاینات شغلی، اقدامات پاراکلینیک، بهداشت حرفه‌ای، ایمنی محیط کار با هدف حفظ و ارتقاء سطح سلامت و کارآیی نیروی انسانی و بهبود شرایط کار در راستای افزایش ایمنی، سلامت و همچنین ایجاد ساختارها و فرهنگ حمایت از سلامت و ایمنی در محل کار است.
- کارگر: در این مستند هر فردی است که تحت پوشش قانون کار یا هر قانون استخدای دیگری (شامل تمام شاغلین در بخش‌های خصوصی، دولتی، کشوری و لشکری) توسط فردی حقیقی یا حقوقی استخدام شده‌است. واژه کارگر، افرادی که قبلاً در استخدام بوده و یا داوطلب استخدام هستند را نیز شامل می‌شود.
- تست‌های ارزیابی سلامت: شامل هرگونه آزمایشات پاراکلینیکی، تصویربرداری و اقدامات تشخیصی است.
- پزشک طب کار: پزشکی است که خدمات سلامت شغلی را به کارگر ارائه می‌دهد.
- بازرس خدمات سلامت شغلی: فردی که قانوناً اجازه بازرسی از و/یا نظارت بر خدمات سلامت شغلی را دارد.
- اطلاعات سلامت کارگر: تمام اطلاعات حاصل از بررسی سلامت کارگر، شامل معاینات بدواستخدام، معاینات دوره‌ای، معاینات تناسب با کار، معاینات بازگشت به کار، معاینات تعیین درصد نقص و از کارافتادگی، معاینات تعیین ارتباط بیماری با شغل، معاینات سلامت عمومی، نتایج تست‌های ارزیابی سلامت و مواجهات کارگر می‌باشد که در بستر ارتباط کارگر با کارفرما به‌دست آمده است.
- کارفرما: شخصیتی حقیقی یا حقوقی است که کارگر را در استخدام دارد یا قبلاً داشته یا او را برای بررسی قبل از استخدام به معاینات بدواستخدام معرفی می‌کند.
- رضایت آگاهانه: رضایت فرد بالغ که داوطلبانه، آزادانه و آگاهانه و به‌دور از هر گونه اجبار است و در هوشیاری از وی کسب شده‌باشد.

فصل ۱: منافع سلامت و اتونومی کارگر^۳

۱. تمام معاینات و تست‌های ارزیابی سلامت جز در موارد قید شده در قانون و مقررات، اختیاری است و باید با رضایت آگاهانه کارگر انجام شوند.
۲. اهداف و جزییات خدمات سلامت باید شفاف باشد و برای کارگر و کارفرما توضیح داده شود.
۳. تعیین و تجویز تست‌های ارزیابی سلامت، صرفاً در صلاحیت پزشک طب کار است و مرتبط بودن چنین ارزیابی‌هایی باید بررسی شود. پیامدهای مثبت و منفی شرکت در غربالگری‌ها و همچنین نتایج معاینات و ارزیابی‌های سلامت شغلی باید به اطلاع کارگر رسانده شود.
۴. تعیین تناسب کارگر با کار، باید بر اساس بررسی سلامت کارگر و شناخت دقیق شرایط و محیط کار وی انجام شود. کارگر می‌تواند به نتایج معاینات و تصمیم تناسب شغلی اعتراض کند و درخواست بررسی مجدد بدهد.
۵. در مواردی که با وجود انجام اقدامات ضروری و تعدیل شرایط کار، کارگر به دلیل ویژگی‌های شخصی یا مشکلات طبی در معرض خطر سلامتی یا ایمنی بیشتری قرار دارد، موارد اخلاقی زیر باید رعایت گردد:
 - الف) اگر به خطر افتادن سلامتی و ایمنی فقط متوجه خود کارگر است، پزشک باید به اتونومی کارگر احترام بگذارد و با دادن اطلاعات کافی در مورد میزان خطر و آسیب احتمالی به کارگر کمک کند تا آگاهانه در مورد شروع، ادامه کار یا تغییر شغل

³ worker's interests and autonomy

تصمیم بگیرد. در صورت تصمیم کارگر به پذیرش خطر، پزشک باید با حفظ محرمانگی اطلاعات سلامت کارگر، کارفرما را از لزوم مراقبت بیشتر از چنین کارگری مطلع نماید.

ب) در صورتی که پزشک تشخیص دهد میزان خطر و آسیب احتمالی بسیار زیاد است، بر خلاف تمایل کارگر به کارکردن، باید از تایید انجام چنین کاری اجتناب نماید.

ج) اگر مشکل مذکور موجب به خطر افتادن سلامت یا ایمنی دیگران می‌شود، پزشک باید بدون در نظر گرفتن اتونومی کارگر، بر اساس اولویت سلامت و ایمنی دیگران تصمیم‌گیری کند.

۶. کارگر حق دسترسی به اطلاعات معاینات شغلی، مواجهات شغلی خود و نیز نظریه پزشک را دارد. در صورت درخواست کارگر باید یک رونوشت از اطلاعات درخواستی در اختیار وی قرار گیرد.

۷. پزشک طب کار مسئولیت ارائه اطلاعات معاینات شغلی و نظریه خود را به کارگر بر عهده دارد و باید نتایج معاینات انجام شده را به کارگر توضیح دهد.

۸. اطلاعات مواجهه شغلی کارگر باید در اختیار وی قرار گیرد و کارفرما مسئولیت دسترسی وی به این اطلاعات را بر عهده دارد.

۹. اجبار کارگران به انجام اقدامات طبی غیر مرتبط با سلامت شغلی یا تناسب شغلی از قبیل واکسیناسیون، یا الزام آنان به مشارکت در طرحهای کشوری مرتبط با سلامت عمومی مانند کنترل دیابت یا فشار خون غیر اخلاقی است.

فصل ۲: عدم اضرار^۴

۱۰. مهم‌ترین و اصلی‌ترین ملاحظه در انتخاب معاینات پزشکی، تست‌های ارزیابی سلامت و مشاوره‌ها برای کارگران باید مفید بودن آن در حفظ سلامتی و تناسب شغلی کارگران باشد و از انجام معاینات، تست‌ها و مشاوره‌های غیر ضروری اجتناب شود.

۱۱. ارائه‌دهندگان خدمات سلامت شغلی باید از انجام تست‌هایی که فاقد روایی و پایایی مناسب هستند یا از حساسیت و ویژگی مناسب برخوردار نیستند و یا ارزش اخباری مثبت یا منفی قابل قبولی ندارند اجتناب نمایند.

۱۲. در تجویز تست‌های تشخیصی، ارجحیت با تست‌های غیر تهاجمی و معایناتی است که خطری برای کارگر ایجاد نمی‌کند.

۱۳. هر معاینه یا آزمایش تهاجمی که امکان دارد خطری برای سلامتی کارگر داشته باشد تنها در صورتی می‌تواند به وی توصیه شود که منافع آن در مقابل ضررهای آن مورد بررسی قرار گرفته باشد. چنین مواردی حتماً باید با رضایت آگاهانه کارگر انجام شود.

۱۴. پایش زیستی نباید جایگزین اندازه‌گیری و کنترل مواجهات محیط کار و بررسی مواجهه فردی کارگران شود.

۱۵. تست‌های غربالگری ژنتیکی نباید با هدف بررسی تناسب شغلی کارگر استفاده شود.

۱۶. تست تشخیصی یا غربالگری HIV نباید به عنوان شرط استخدام یا به عنوان شرط بیمه شدن، درخواست و انجام گردد.

⁴ non-maleficence

فصل ۳. رازداری اطلاعات سلامت کارگر^۵

۱۷. اطلاعات سلامت کارگر محرمانه است و فقط خود فرد و پزشک طب کار وی اجازه دسترسی به اطلاعات سلامت کارگر را دارند. ارائه‌دهندگان خدمات سلامت شغلی که اجرای تست‌های ارزیابی سلامت را بر عهده دارند، صرفاً مجاز به دسترسی به اطلاعات ارزیابی‌های خود هستند.
۱۸. کارفرما و نمایندگان وی (از قبیل مسئول امور اداری، مسئول منابع انسانی، مسئولین HSE، کارشناس بهداشت حرفه‌ای و ...) به لحاظ اخلاقی مجاز به دسترسی به اطلاعات سلامت کارگر نیستند.
۱۹. پزشک طب کار صرفاً توانایی کارگر برای تصدی شغل مورد نظر را به کارفرما اعلام می‌کند. پزشک طب کار باید نتایج معاینات و ارزیابی را صرفاً به شکل تناسب یا صلاحیت انجام کار مورد نظر، محدودیت‌های شغلی^۶ و/یا تعدیل شرایط کاری^۷ به کارفرما اعلام نماید و از ارائه اطلاعات سلامت کارگر به کارفرما خودداری کند. در مواردی که درک محدودیت‌های کاری یا شرایط انجام کار جز با ارائه اطلاعاتی از سلامتی کارگر ممکن نباشد، باید صرفاً حداقل اطلاعات ضروری سلامتی به کارفرما اطلاع داده شود.
۲۰. پزشک طب کار مجاز است صرفاً اطلاعات معاینات ضروری برای بیمه شدن کارگر را در اختیار سازمان بیمه‌گر قرار دهد.
۲۱. اطلاعات مواجهه شغلی کارگر که توسط کارفرما یا خود کارگر در اختیار پزشک قرار می‌گیرد، محرمانه است.
۲۲. تمام پرسنل تیم سلامت شغلی موظف به رعایت محرمانگی اطلاعات سلامت کارگر هستند و مسئولیت حسن اجرای آن بر عهده پزشک طب کار و یا مسئول فنی در کلینیک و مراکز تخصصی طب کار می‌باشد.
۲۳. در صورت استفاده از نرم‌افزار و ثبت الکترونیک داده‌ها، باید اصول رازداری در حفظ و دسترسی داده‌ها رعایت شود و سرپرست تیم ارائه خدمات سلامت شغلی موظف است در انتخاب و استفاده از نرم‌افزار از طریق اضافه کردن بندی در قرارداد خدمات نرم‌افزار، از رعایت محرمانگی داده‌های سلامت کار توسط شرکت مربوطه اطمینان حاصل کند.
۲۴. افشای اطلاعات سلامت کارگر مشمول ماده ۶۴۸ قانون مجازات اسلامی^۸ است.
۲۵. افشای اطلاعات سلامت کارگر غیر از موارد قانونی^۹ صرفاً با اخذ رضایت آگاهانه مکتوب خود فرد مجاز است. در این موارد اطلاعات سلامت کارگر باید به حداقل میزان ضروری در اختیار مراجع ذی صلاح قرار بگیرد.

^۵ Confidentiality of worker's health information

^۶ Restrictions/ limitations

^۷ Job modification

^۸ اطباء و جراحان و ماماها و داروفروشان و کلیه کسانی که به مناسبت شغل یا حرفه خود محرم اسرار می‌شوند هرگاه در غیر از موارد قانونی، اسرار مردم را افشا کنند به چهل و پنج روز و دوازده ساعت تا شش ماه حبس و یا به ۲۰/۰۰۰/۰۰۰ تا ۶۰/۰۰۰/۰۰۰ ریال جزای نقدی محکوم می‌شوند.

^۹ موارد قانونی منظور قوانین مصوب مجلس شورای اسلامی است که شامل موارد ذیل می‌باشد:

- I. گزارش سرطان: به موجب ماده واحده قانون راجع به ثبت و گزارش اجباری بیماری‌های سرطانی مصوب سال ۱۳۶۳
- II. گزارش بیماری‌های آمیزشی: سوزاک، کویت (سفلیس)، آتشفشان (شانکر) به موجب ماده ۳ آیین نامه طرز جلوگیری از بیماری‌های آمیزشی و واگیردار مصوب سال ۱۳۲۰
- III. بیماری‌های واگیردار: به موجب ماده ۱۹ قانون طرز جلوگیری از بیماری‌های آمیزشی و واگیردار مصوب سال ۱۳۲۰ و اصلاحیه آن مصوب سال ۱۳۴۷، هر پزشک معالج مکلف است در موقع مشاهده یکی از بیماری‌های واگیردار زیر فوراً مراتب را به وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی اطلاع دهد. ۱- وبا و اسهال وبایی شکل ۲- طاعون ۳- تب زرد ۴- مپیچه (تیفوئید)
- ۵- محرقة (تیفوس اگزانتوماتیک) ۶- آبله ۷- مخملک ۸- سرخچه ۹- حنق ۱۰- اسهال خونی ۱۱- سرسام واکیر (منزیت سربرواسپینال) ۱۲- تب عرق گز (سوئت می‌لی‌یر) ۱۳- مالاریا ۱۴- فلج اطفال ۱۵- تب مالت
- IV. حکم قاضی: به موجب ماده ۱۴۸ قانون آیین دادرسی قاضی می‌تواند، اشخاصی را که به تشخیص خود یا به معرفی شاکی یا اعلام مقامات ذی ربط یا به تقاضای متهم برای روشن شدن اتهام لازم بداند، برابر اصول مقرر احضار نماید.

فصل ۴: اشتراک داده های جمعی^{۱۰}

۲۶. ارائه اطلاعات جمعی معاینات شغلی (مشروط بر آنکه اطلاعات تک تک افراد قابل شناسایی نباشد) به کارفرما، مدیران، نمایندگان کارگران، وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، و وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی مجاز و مطلوب است تا بتوانند در جهت حفاظت از سلامت و ایمنی شاغلین از آن استفاده کنند.
۲۷. از اطلاعات سلامت جمع‌آوری شده در حوزه سلامت شغلی نباید به منظور تبعیض بین افراد استفاده شود.

فصل ۵: رازداری اسرار تجاری^{۱۱}

۲۸. ارائه‌دهندگان خدمات سلامت شغلی موظفند محرمانگی اسرار تجاری کارفرما را رعایت کنند.
۲۹. اگر پزشک طب کار یا کارشناس بهداشت حرفه‌ای متوجه مواجهه‌ای شد که عدم آگاهی کارگر از آن سلامت کارگر را به خطر می‌اندازد، لازم است با کارفرما مذاکره کرده و رضایت او را برای اعلام به کارگر جلب نماید. در صورت عدم رضایت کارفرما، پزشک یا کارشناس بهداشت حرفه‌ای باید بر اساس میزان خطر، در مورد اعلام به کارگر تصمیم‌گیری نماید.

فصل ۶: استقلال حرفه‌ای و تعارض منافع^{۱۲}

۳۰. ارائه‌دهندگان خدمات سلامت شغلی موظفند در هر اقدام و تصمیم حرفه‌ای، حفاظت از جان و سلامت و ایمنی کارگران را اولویت خود قرار دهند و باید از هر قضاوت یا توصیه‌ای که اعتماد به درست‌کاری و بی‌طرفی آنها را مخدوش می‌کند بپرهیزند.
۳۱. حفظ استقلال حرفه‌ای و رعایت اخلاق حرفه‌ای پرسنل خدمات سلامت شغلی باید از طریق اضافه کردن بندی در قرارداد کار ایشان به رسمیت شناخته شود.
۳۲. در قرارداد کار ارائه‌دهندگان خدمات سلامت شغلی نباید شرایطی قید شود که استقلال حرفه‌ای آنها و رعایت اخلاق حرفه‌ای را مخدوش کند.
۳۳. ارائه‌دهندگان خدمات سلامت شغلی حق تماس با مسئولین بازرسی سلامت کار را دارند و باید از این حق در جهت سلامت و ایمنی کارگران استفاده کنند.
۳۴. توصیه‌ها و تصمیمات ارائه‌دهندگان خدمات سلامت شغلی نباید در هیچ شرایطی تحت تاثیر موقعیت تعارض منافع قرار گیرد.
۳۵. دریافت و اعطای هرگونه پاداش و یا امتیاز اعم از دریافت وجه نقد، هدیه، تخفیف در اجاره و یا سایر هزینه‌ها، درخواست ارجاع متقابل گیرندگان خدمت، در ازای ارجاع به دیگر شاغلان حرف پزشکی و وابسته و یا به مراکز تشخیصی و درمانی اعم از بیمارستان، آزمایشگاه، مراکز تصویربرداری، مرکز بازتوانی و یا شرکت‌های تجهیزات پزشکی، داروخانه‌ها و مانند آن غیر اخلاقی است.
۳۶. دریافت و اعطای هرگونه پاداش و یا امتیاز اعم از دریافت وجه نقد و هدیه در ازای هدایت گیرندگان خدمات به ارائه‌دهندگان خدمات سلامت شغلی غیر اخلاقی است.
۳۷. اتحاد قاعده‌گذار و مجری و اتحاد ناظر و منظور، مصادیق شدید تعارض منافع در خدمات سلامت شغلی هستند و باید از آنها اجتناب شود.

¹⁰ Collective data sharing

¹¹ Confidentiality of trade secrets

¹² Professional independence and conflict of interest

۳۸. تدوین ضوابط و مقررات خدمات سلامت شغلی توسط افرادی که در ارائه خدمات سلامت شغلی در بخش خصوصی فعال هستند مصداق اتحاد قاعده‌گذار و مجری، و غیر اخلاقی است.
۳۹. تأسیس شرکت خصوصی و سهام‌داری شرکت‌های خصوصی ارائه خدمات سلامت شغلی توسط بازرس که وظیفه نظارت بر عملکرد ارائه خدمات سلامت شغلی را دارد، در منطقه محل نظارت، و یا ارائه خدمات سلامت شغلی برای واحدهای کاری تحت نظارت خود مصداق اتحاد ناظر و منظور، و غیر اخلاقی است.
۴۰. پذیرش هدایای ارزشمند توسط افرادی که در سمت بازرس وظیفه نظارت بر عملکرد ارائه خدمات سلامت شغلی را دارند، و هرگونه انتفاع بازرس سلامت شغلی از خدمات سلامت شغلی در حوزه تحت نظارت خود، غیر اخلاقی است.

فصل ۷: درست‌کاری^{۱۳}

۴۱. ارائه‌دهندگان خدمات سلامت شغلی موظف به ارائه خدمات با کیفیت و رعایت پروتکل‌های طبی در خدمات خود هستند.
۴۲. ارائه خدمات سلامت شغلی به‌شکلی که در جهت حفظ و ارتقا سلامت کارگر یا ملاحظات ایمنی نباشد، غیر اخلاقی است.
۴۳. ارائه تخفیف در مناقصات و قراردادهای سلامت شغلی، درصوتی که احتمال افت کیفیت خدمات را افزایش دهد، غیر اخلاقی است.
۴۴. داده‌سازی و دست‌کاری نتایج معاینات و تست‌های پاراکلینیکی و تولید داده نامعتبر غیر اخلاقی است.
۴۵. ارائه‌دهندگان خدمات سلامت شغلی باید از انجام خدماتی که خارج از صلاحیت علمی و توان اجرایی ایشان است، اجتناب کنند.
۴۶. شرکت‌ها یا ارائه‌دهندگان خدمات سلامت شغلی در تبلیغ خود صرفاً مجاز به معرفی خدمات خود هستند و در معرفی خدمات خود باید از بزرگ‌نمایی تاثیر خدمات خود یا استفاده از صفات‌های تفصیلی مثل بهترین و برترین، بپرهیزند.
۴۷. ارائه‌دهندگان خدمات سلامت شغلی در رقابت با سایر ارائه‌دهندگان خدمات باید شرافتمندانه، صادقانه و منصفانه عمل کنند و از تخریب شهرت رقیبان اجتناب نمایند.
۴۸. پزشک طب کار پس از اتمام قرارداد خدمت خود برای یک کارفرما باید اطلاعات سلامت شغلی کارگر را دقیق و کامل به پزشک طب کار بعد تحویل نماید تا انسجام خدمات سلامت کارگر حفظ شود.
۴۹. ارائه‌دهندگان خدمات سلامت شغلی باید با همکاران خود محترمانه رفتار کنند و تا حد امکان از تضعیف روابط همکاران با دریافت کنندگان خدمت خودداری کنند.

فصل ۸: عدالت^{۱۴}

۵۰. ارائه‌دهندگان خدمات سلامت شغلی باید از هر گونه برخورد تبعیض‌آمیز بر اساس سن، جنس، زبان، گویش، قومیت، باورها، فرهنگ، وضعیت سلامت و معلولیت، نژاد، دین، مذهب، گرایش سیاسی، گرایش جنسی و موقعیت اجتماعی و اقتصادی پرهیز کنند.
۵۱. ممانعت از اشتغال یا اولویت ندادن به افراد در استخدام یا تغییر شغل، با استناد به یافته‌های بالینی یا پاراکلینیکی که تاثیری در عملکرد شغلی آنها ندارد یا تاثیر جزئی دارد غیر اخلاقی است.
۵۲. ارائه‌دهندگان خدمات سلامت شغلی باید با اصلاح باورهای غلط بهداشتی و مخالفت با انگ‌های مربوط به سلامتی، از دسترسی عادلانه کارگران به فرصت‌های شغلی حمایت کنند.

¹³ integrity

¹⁴ Justice

فصل ۹: تعالی^{۱۵}

۵۳. ارائه‌دهندگان خدمات سلامت شغلی باید بطور پیوسته کیفیت خدمات خود را ارتقا بخشند. آن‌ها باید با محیط کار کارگر آشنا باشند و شرایط کاری کارگران را بشناسند. بدین منظور باید به طور مرتب و مداوم از محیط کار بازدید کنند و با کارگران در تعامل باشند.
۵۴. ارائه‌دهندگان خدمات سلامت شغلی باید دانش و مهارت لازم برای انجام وظایف خود را حفظ کرده و ارتقا بخشند و در صورت نیاز از سایر حرفه‌مندان و متخصصان مشورت بگیرند.
۵۵. مسئولان تیم سلامت شغلی باید شرایط لازم جهت ارتقا دانش و مهارت پرسنل خود را فراهم نمایند.
۵۶. اعضای تیم سلامت شغلی برای بهبود کیفیت خدمات، لازم است در حد توان نسبت به آموزش و انتقال مهارت به یکدیگر اقدام کنند.
۵۷. آموزش پروفشنالیسم و اصول اخلاق در سلامت شغلی لازم است در دوره‌های آموزش آکادمیک و بازآموزی‌های ارائه‌دهندگان خدمات سلامت شغلی مورد توجه قرار گیرد.

فصل ۱۰: مسئولیت محیط زیستی^{۱۶}

۵۸. ارائه‌دهندگان خدمات سلامت شغلی باید از وظایف خود در مورد حفاظت جامعه و محیط زیست در قبال عوامل آلاینده مطلع باشند و در جهت حفظ محیط زیست مسئولانه اقدام کنند.

فصل ۱۱: پژوهش^{۱۷}

۵۹. ارائه‌کنندگان خدمات سلامت شغلی هنگام انجام مطالعات پژوهشی که در آن کارگران به‌عنوان شرکت‌کننده مورد بررسی قرار می‌گیرند باید سلامتی آنها را به‌عنوان اصلی‌ترین موضوع مورد توجه قرار دهند و اقدام لازم جهت بهره‌مندی کارگر از منافع احتمالی پژوهش را انجام دهند.
۶۰. شرکت کارگران در پژوهش باید داوطلبانه باشد و اجبار کارگران به شرکت در پژوهش از طرف کارفرما و هر مرجع دیگر، غیر اخلاقی است.
۶۱. ارائه‌کنندگان خدمات سلامت شغلی در طراحی و اجرای طرح پژوهشی موظفند از ضوابط و دستورالعمل‌های اخلاق در پژوهش مصوب وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی پیروی کنند.

پایان

¹⁵ Excellence

¹⁶ Environmental responsibility

¹⁷ Research