

# COVID-19

## THỰC TRẠNG - TÁC ĐỘNG VÀ ỨNG PHÓ

*Những điều cần biết cho Công đoàn và Người sử dụng lao động*



(Ảnh, nguồn <https://images.martechadvisor.com>)

### TIN NỔI BẬT

## COVID-19 CUỘC KHỦNG HOẢNG KÉP CHƯA TỪNG CÓ VÀ ỨNG PHÓ CỦA VIỆT NAM

#### ► Toàn cảnh về Đại dịch COVID-19

- Những điều cần biết về COVID-19
- Tác động của COVID-19 đến doanh nghiệp và người lao động Việt Nam

#### ► Ứng phó của Chính phủ và các đối tác xã hội tại Việt Nam

- Các biện pháp ứng phó đại dịch COVID-19 của Chính phủ Việt Nam
- Ứng phó của Công đoàn và Người sử dụng lao động

#### ► Khuyến nghị của ILO về các giải pháp ứng phó

- Các Tiêu chuẩn Lao động quốc tế của ILO và COVID-19
- Sự cần thiết phải có đối thoại xã hội để giải quyết cuộc khủng hoảng COVID-19
- Hướng dẫn đối với NSDLĐ trong quản lý nơi làm việc đối phó với dịch COVID-19
- Công đoàn có thể làm gì trước những tác động to lớn của COVID-19?
- Bảng tự kiểm hoạt động - Phòng ngừa và giảm thiểu dịch bệnh COVID-19 tại nơi làm việc
- 6 bước xây dựng Kế hoạch duy trì hoạt động doanh nghiệp trong thời kỳ COVID-19



ILO/Japan  
Multi-Bilateral  
Programme

# COVID-19

## Cuộc khủng hoảng kép chưa từng có và ứng phó của Việt Nam

Theo những ước tính gần đây của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO)

▶ **2,7 tỷ** người lao động chịu ảnh hưởng, tức **81%** lực lượng lao động toàn cầu do các biện pháp phong tỏa một phần hoặc toàn diện

▶ Giảm **6,7%** số giờ làm việc trên thế giới, tương đương **195 triệu** người lao động làm việc toàn thời gian, trong quý II năm nay

**P**hần lớn các quốc gia trên thế giới đang đối mặt với một cuộc khủng hoảng nghiêm trọng chưa từng có, cuộc khủng hoảng tồi tệ nhất kể từ sau Thế chiến thứ II. Với các hình thức phong tỏa và cách ly xã hội, cuộc khủng hoảng y tế toàn cầu đang nhanh chóng trở thành cuộc khủng hoảng kinh tế xã hội trên toàn thế giới.

Việt Nam đã kiểm soát thành công COVID-19. Ngay từ đầu, Chính phủ đã đặt ưu tiên hàng đầu là bảo vệ tính mạng và sức khỏe của người dân dù có gây ra những tác động ngắn hạn về kinh tế, như thể hiện trong thông điệp của Thủ tướng Nguyễn Xuân Phúc, đã cho thấy sự đúng đắn.

Nhưng xin đừng quên COVID-19 không phải là cuộc chiến của một quốc gia đơn lẻ. Đây là cuộc khủng hoảng tầm cỡ toàn cầu! Bởi vậy, ngay cả khi Việt Nam có thể khống chế hoàn toàn dịch

bệnh, nhưng kinh tế và xã hội vẫn sẽ bị tác động nghiêm trọng nếu cuộc khủng hoảng này vẫn lan rộng ở các quốc gia giao thương với Việt Nam.

Tôi đánh giá cao việc Việt Nam đã bắt đầu đưa ra và triển khai các gói chính sách kích thích nền kinh tế, hỗ trợ doanh nghiệp, việc làm và thu nhập thông qua Nghị quyết mới của Chính phủ liên quan đến COVID-19. Có thể có gói hỗ trợ vẫn chưa thể đáp ứng ngay được nhu cầu khẩn cấp của các bên liên quan, nhưng nhìn chung, chính





TS. Lee Chang-Hee  
Giám đốc Văn phòng Tổ chức Lao động Quốc tế tại Việt Nam

*"Nếu chúng ta không cứu được sinh kế của người dân, cuối cùng chúng ta cũng sẽ thất bại trong việc bảo vệ tính mạng và sức khỏe của họ, và ngược lại" - TS. Lee Chang-Hee, Giám đốc Văn phòng Tổ chức Lao động Quốc tế tại Việt Nam, nhấn mạnh các thách thức y tế và kinh tế mà COVID-19 tạo ra.*

sách của Việt Nam đang đáp ứng dần dần với những khuyến nghị của ILO. Đó là cần có chính sách trên diện rộng và đồng bộ để đối phó với COVID-19 trên ba trụ cột: 1) kích thích nền kinh tế và việc làm, 2) hỗ trợ doanh nghiệp, việc làm và thu nhập, và 3) bảo vệ người lao động tại nơi làm việc. Khung chính sách đó sẽ giúp tăng cường khả năng hồi phục hậu COVID-19 bằng việc giảm thiểu những tác động tiêu cực lên con người cũng như tiềm năng phát triển kinh tế của tương lai. Tôi cũng rất vui mừng khi thấy rằng Việt Nam hiện đã dần tái khởi động các hoạt động trên toàn quốc, chuẩn bị cho quá trình phục hồi.

### Tôi có ba điểm muốn nhấn mạnh

**Thứ nhất**, trong tình hình hiện tại, doanh nghiệp nhiều khả năng sẽ phải cho thêm nhiều người lao động nghỉ việc – điều mà chúng ta đã bắt đầu nhìn thấy. Nếu không có biện pháp kiểm chế, điều này sẽ làm trầm trọng cuộc khủng hoảng xã hội, dẫn tới hút cả hệ thống đi xuống.

Điều quan trọng cần làm là tập trung duy trì việc làm, bằng cách hướng những hỗ trợ của Chính phủ tới những doanh nghiệp có thực hiện các biện pháp để giữ người lao động, từ đó giảm thiểu cú sốc về việc làm. Trong quá trình này, đại diện chính phủ, đại diện người lao động và người sử dụng lao động đóng vai trò vô cùng quan trọng trong đối thoại xã hội ở tất cả các cấp, nhằm giải quyết các thách thức kinh tế, xã hội và lao động của COVID-19, và đảm bảo hiệu quả chính sách. Đối thoại xã hội có thể tạo ra niềm tin vào chính sách và các biện pháp của Chính phủ và doanh nghiệp thực hiện nhằm giảm thiểu khả năng dẫn tới bất ổn xã hội. Người sử dụng lao động cần liên hệ và áp dụng những chính sách hỗ trợ của Chính phủ, huy động những chính sách này để hỗ trợ các biện pháp đảm bảo việc làm cho người lao động, trợ cấp trả lương, hoặc bảo vệ người lao động. Cùng lúc đó, công đoàn các cấp sẽ theo dõi sát sao và kịp thời hỗ trợ công đoàn cơ sở để họ có thể tham gia hiệu quả trong quá trình tìm kiếm các cách giải quyết cùng với người sử dụng lao động. Hợp tác ba bên giữa người lao động và người sử dụng lao động tại doanh nghiệp chính



(Ảnh, nguồn. [www.thanhtra.com.vn](http://www.thanhtra.com.vn))

là nền móng vững chắc cho quá trình phục hồi kinh tế hậu COVID-19.

**Thứ hai,** cần giảm thiểu tác động của các biện pháp kiểm chế dịch bệnh tới các doanh nghiệp siêu nhỏ, kinh doanh hộ gia đình, và khu vực nông nghiệp - nông thôn. Đó chính là những loại hình kinh tế đã giúp Việt Nam vượt qua thời kỳ chiến tranh và các cuộc khủng hoảng trong quá khứ. Tuy nhiên, đại dịch hiện tại và các biện pháp giãn cách xã hội đang ảnh hưởng lớn tới khả năng đối phó với cú sốc kinh tế xã hội của khu vực này.

Trong trường hợp sụt giảm mạnh nhu cầu của thế giới đối với hàng hóa và dịch vụ của Việt Nam, hoặc chuỗi cung ứng toàn cầu bị đứt gãy, thì chính hàng triệu doanh nghiệp siêu nhỏ, đơn vị kinh doanh hộ gia đình và khu vực nông nghiệp - nông thôn mang lại sự hỗ trợ thay thế. Vì vậy, hơn lúc nào hết, chúng ta cần tạo điều kiện để họ phát huy vai trò của mình trong giai đoạn quan trọng này, với sự hỗ trợ của Chính phủ.

**Thứ ba,** an sinh xã hội cần phải là một ưu tiên trong các gói kích thích, bao gồm cả các gói kích thích sẽ được xây dựng trong tương lai, nhằm tăng cường các biện pháp bảo vệ người dân và

sinh kế của người dân.

Một điểm cuối cùng tuy chưa phải là tất cả, nhu cầu của các nhóm dễ bị tổn thương nhất cần được ưu tiên giải quyết nhanh nhất có thể, bao gồm người lao động trong khu vực kinh tế phi chính thức, lao động di cư và phụ nữ.

Bảo vệ sinh kế của người dân trong giai đoạn khó khăn này phải được đặt lên vị trí ưu tiên để bảo vệ nền tảng của xã hội, là hòn đá tảng mở đường cho giai đoạn hồi phục và chiến thắng trong cuộc chiến chống COVID-19. Giờ chính là lúc chúng ta cần có cách tiếp cận cân bằng để đối phó với cuộc khủng hoảng kép này. Về phương diện sức khỏe cộng đồng, Việt Nam đã thể hiện ở nhóm đầu thế giới. Đã đến lúc chứng tỏ rằng Việt Nam cũng xuất sắc như vậy trong giải quyết các thách thức về kinh tế, xã hội, và thị trường lao động.

Tôi có niềm tin rằng Chính phủ, các tổ chức đại diện cho người lao động và người sử dụng lao động tại Việt Nam sẽ tiếp tục hợp tác cho tới khi đạt được các mục tiêu không chỉ trong kiểm soát dịch COVID-19, mà cả các nỗ lực chuẩn bị cho sự phục hồi bền vững và an toàn. Cộng đồng quốc tế, trong đó có ILO và các tổ chức Liên Hợp Quốc, luôn sẵn sàng hỗ trợ các bạn.



# COVID-19

## và những điều cần biết

### HÃY CẢNH GIÁC!

Theo định nghĩa của Tổ chức Y tế Thế giới, COVID-19 là một bệnh truyền nhiễm gây ra bởi vi rút corona được phát hiện gần đây nhất. Vi rút và căn bệnh mới này chưa được biết đến trước khi dịch bệnh bùng phát ở Vũ Hán, Trung Quốc, vào tháng 12 năm 2019.



**Các triệu chứng phổ biến nhất**  
Sốt + ho khan + mệt mỏi.

**Các triệu chứng khác ít phổ biến hơn:**

Đau nhức + nghẹt mũi + nhức đầu + viêm kết mạc + đau họng + tiêu chảy, + mất vị giác hoặc mùi + nổi mẩn trên da + đổi màu ngón tay hoặc ngón chân. Những triệu chứng này thường nhẹ và bắt đầu dần dần.



**Triệu chứng của những ca nặng (triệu chứng hô hấp nghiêm trọng hơn)**

Sốt cao, + ho, khó thở + viêm phổi + suy hô hấp.

\* Thời gian ủ bệnh: là thời gian từ lúc bị nhiễm vi rút đến khi bắt đầu có những triệu chứng của bệnh. Thời gian ủ bệnh của COVID-19 rơi vào khoảng từ 1 đến 14 ngày, phổ biến nhất là khoảng 5 ngày.



**Nguy cơ mắc bệnh:**

- Tất cả người dân ở mọi lứa tuổi đều có khả năng nhiễm bệnh
- Người có bệnh lý nền, như bệnh cao huyết áp, tiểu đường, bệnh tim hay phổi sẽ có nguy cơ cao hơn
- Người già gặp nhiều rủi ro nhiễm bệnh nặng
- Nguy cơ mắc phải các triệu chứng nặng của COVID-19 tăng dần theo lứa tuổi từ 40 trở lên.



**Cơ chế lây nhiễm:**

- Do tiếp xúc gần với người nhiễm bệnh
- Thông qua các giọt bắn của người bị nhiễm bệnh bằng cách họ ho hoặc hắt hơi
- Do chạm vào các đồ vật hoặc bề mặt có chứa vi rút, sau đó chạm lên mắt, mũi hoặc miệng.



Hiện nay chưa có vắc xin hoặc phương pháp điều trị bệnh đặc hiệu. Chúng ta chỉ điều trị các triệu chứng của bệnh. Những ca nặng có thể phải cần đến hỗ trợ oxy và máy thở.



## CẬP NHẬT TÌNH HÌNH COVID-19

214 quốc gia và vùng lãnh thổ báo cáo các ca nhiễm COVID-19

Theo số liệu báo cáo ngày 13/5/2020 trên [www.worldometers.info](http://www.worldometers.info)



**Quốc gia**



**Số ca nhiễm bệnh**



**Số ca tử vong**



**Số ca hồi phục**



Quốc gia	Số ca nhiễm bệnh	Số ca tử vong	Số ca hồi phục
Toàn cầu	4,357,567	293,226	1,611,238
Hoa Kỳ	1,408,636	83,425	296,746
Tây Ban Nha	269,520	26,920	180,470
Nga	242,271	2,212	48,003
Việt Nam	288	0	252

# Tác động của COVID-19 đến doanh nghiệp và người lao động Việt Nam



## Thiệt hại của doanh nghiệp Việt Nam

Tại Việt Nam, theo báo cáo của Phòng đăng ký kinh doanh – Bộ Kế hoạch và Đầu tư<sup>1</sup>, trong quý 1 năm 2020, đã có **34,889 doanh nghiệp** đã rút lui khỏi thị trường (cao hơn 0.2% so với cùng kỳ năm 2019), bao gồm:



**18.596** doanh nghiệp đăng ký tạm ngừng kinh doanh (tăng 26%)



**12.178** doanh nghiệp chờ hoàn thành thủ tục giải thể (tăng 20,6%)



**4.115** doanh nghiệp hoàn tất thủ tục giải thể (tăng 0.02%).

Tính trung bình thì **11.360 doanh nghiệp** đã rút lui khỏi thị trường.

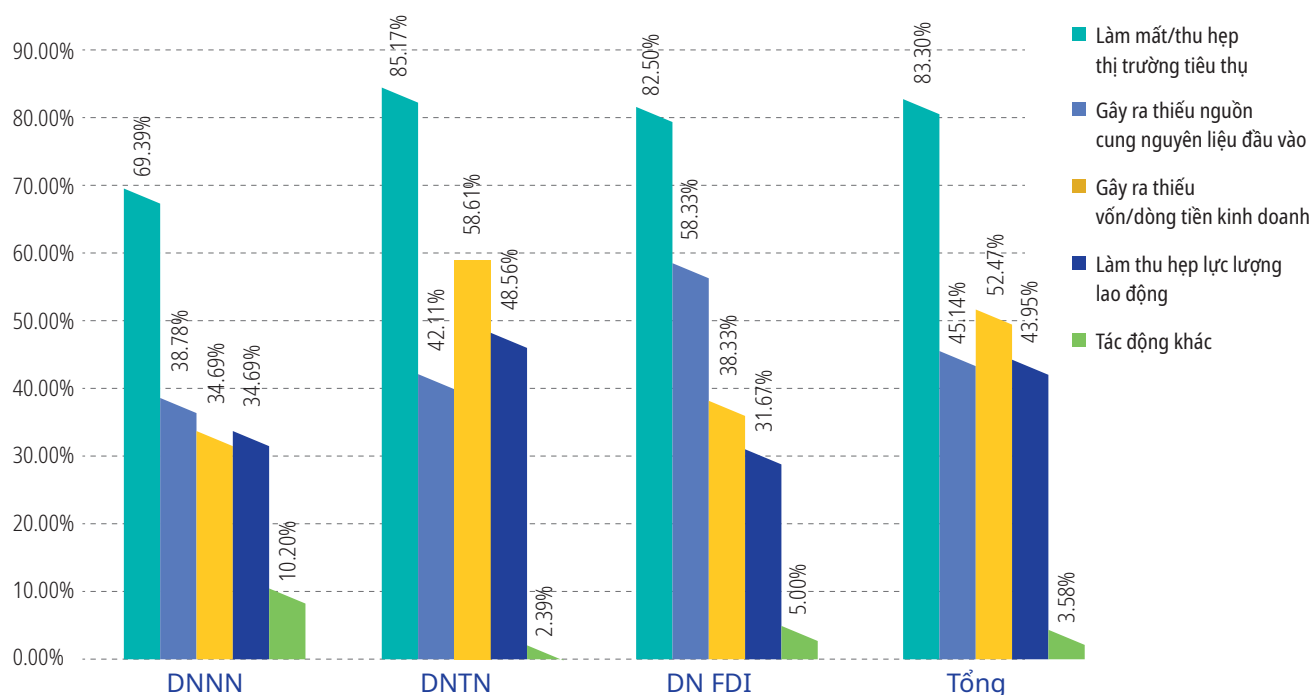
<sup>1</sup> <https://dangkykinhdoanh.gov.vn/vn/tin-tuc/597/5076/tinh-hinh-dang-ky-doanh-nghiep-thang-3-va-quy-i-nam-2020.aspx>





Báo cáo gần đây nhất của VCCI về tác động của đại dịch COVID-19 đối với các doanh nghiệp Việt Nam được tiến hành khảo sát trên 700 doanh nghiệp và hiệp hội tại 46 tỉnh thành phố trên toàn quốc đã cho thấy những tác động hết sức nghiêm trọng đến hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp, trong đó có một số tác động chính sau đây:

- **Thu hẹp thị trường** là tác động chính của đại dịch đến hoạt động của DN. Có 83,30% DN cho biết họ đã bị mất hoặc thu hẹp thị trường tiêu thụ, trong đó chịu tác động nhiều nhất là nhóm DNTN (85,17%)
- **Thiếu vốn/dòng tiền kinh doanh:** 52,47% DN cho biết họ bị thiếu vốn hoặc dòng tiền kinh doanh do ảnh hưởng của đại dịch đến hoạt động sản xuất kinh doanh, trong đó khối DNTN cũng chịu tác động nhiều nhất (58,61%)
- **Thiếu nguồn cung nguyên liệu đầu vào:** 45,14% DN cho biết họ đã bị thiếu nguồn cung nguyên liệu đầu vào cho hoạt động sản xuất kinh doanh của DN, trong đó khối DN FDI thiếu nhiều nhất (58,33%)
- **Thu hẹp lực lượng lao động:** 43,95% DN đã phải thu hẹp lực lượng lao động do ảnh hưởng của đại dịch, trong đó khối DNTN phải thu hẹp lực lượng lao động nhiều nhất (48,56%)



## ► Các tác động chính của đại dịch COVID-19 đối với DN

### Thời gian duy trì hoạt động, nếu dịch bệnh kéo dài

Trong tình hình dịch bệnh diễn biến phức tạp như hiện nay, với sự phụ thuộc mạnh vào thị trường nhập khẩu nguyên liệu đầu vào, thị trường tiêu thụ hàng hóa ở nước ngoài, cũng như thu hẹp cầu nội địa, việc duy trì SXKD đối với các DN là hết sức khó khăn.

### Thời gian duy trì hoạt động của DN nếu dịch bệnh kéo dài theo loại hình DN

Thời gian	DNNN	DNTN	DNFDI	Tổng
Từ 1-3 tháng	16,33%	30,38%	33,33%	29,81%
Từ 3-6 tháng	28,57%	29,43%	30,00%	29,47%
Từ 6 – 12 tháng	22,45%	21,05%	19,17%	20,78%
Trên 1 năm	32,65%	19,14%	17,50%	19,93%
Tổng	100%	100%	100%	100%

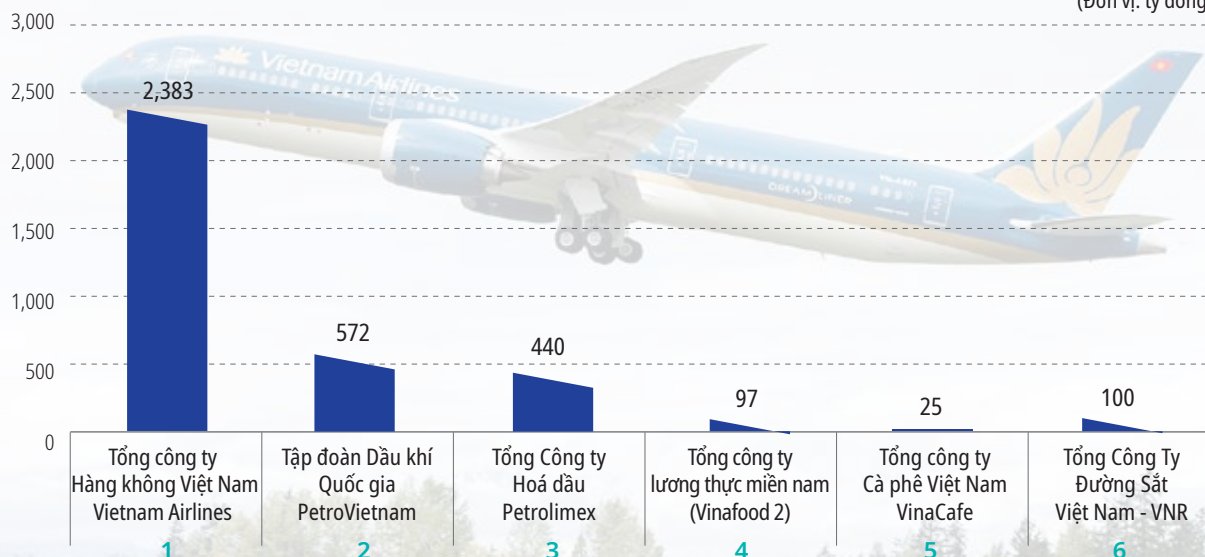
Việc khó khăn trong duy trì sản xuất, bên cạnh nhiều hệ lụy về kinh tế, tất yếu sẽ ảnh hưởng đến duy trì việc làm, ổn định thu nhập và đời sống cho người lao động. Khó khăn nhất là các DNTN và DNFDI với số DN có thể duy trì hoạt động chỉ từ 1-3 tháng tương ứng là 33,33% và 30,38%.

## ► Tác động đối với doanh nghiệp Nhà nước

Theo Ủy ban Quản lý vốn nhà nước tại doanh nghiệp, dự kiến doanh thu của các tập đoàn, tổng công ty thuộc Ủy ban trong 3 tháng đầu năm giảm khoảng 27.376 tỷ đồng so với cùng kỳ năm 2019. 7/19 tập đoàn, tổng công ty đã bắt đầu không cân đối được thu chi, tổng số lỗ khoảng 3.728 tỷ đồng, trong đó Tổng công ty Hàng không Việt Nam (Vietnam Airlines) chịu thiệt hại nặng nề nhất.

### Thiệt hại về doanh thu của một số doanh nghiệp Nhà nước

(Đơn vị: tỷ đồng)





## ► Ảnh hưởng nghiêm trọng tới lao động, việc làm

Đại dịch COVID-19 không chỉ có tác động to lớn đến nền kinh tế và hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp mà còn đến việc làm và kế sinh nhai của người lao động và các đoàn viên công đoàn. Do vậy, từ ngày 6/3/2020 tại thời điểm Việt Nam bắt đầu ghi nhận thêm các ca nhiễm mới, ảnh hưởng của đại dịch đã có những tác động tăng dần đối với doanh nghiệp và người lao động trên nhiều khía cạnh.

Theo báo cáo chưa đầy đủ của Liên đoàn Lao động các tỉnh, thành phố và các Công đoàn ngành trong cả nước: tính đến ngày 26/3/2020, cả nước đã có khoảng 20% - 30% đoàn viên, người lao động (khoảng 2,1 đến hơn 3,0 triệu lao động) bị ảnh hưởng trực tiếp đến việc làm, thu nhập do doanh nghiệp thu hẹp sản xuất, thiếu nguồn nguyên liệu, hàng hóa không xuất khẩu được hoặc tạm dừng hoạt động, giải thể và hàng trăm nghìn lao động bị ảnh hưởng gián tiếp do lo ngại lây nhiễm dịch bệnh COVID-19.

Dưới đây là một vài số liệu được các LĐLĐ cấp tỉnh báo cáo về số lượng người lao động bị ảnh hưởng bao gồm người lao động mất việc làm, dừng làm việc, làm việc luân phiên, nghỉ phép luân phiên, hoặc nghỉ không lương trong quý 1 năm 2020.

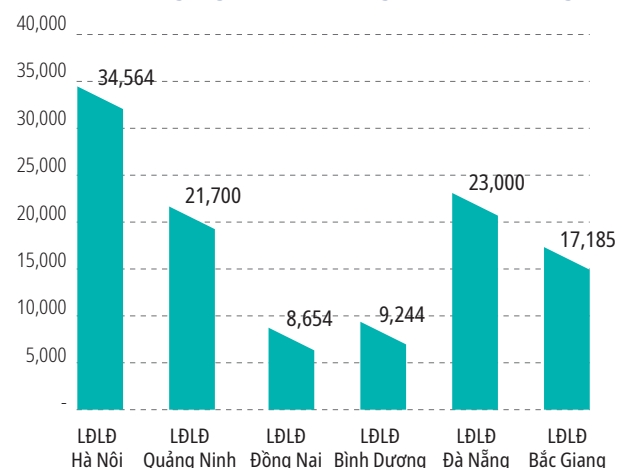
Nhóm lao động bị ảnh hưởng nhiều nhất do dịch bệnh là giáo viên, lao động tạp vụ, bảo vệ, bảo mẫu... tại các trường ngoài công lập; người lao động làm việc tại các doanh nghiệp du lịch, dịch vụ khách sạn, nhà hàng; người lao động trong lĩnh vực nông - lâm - thủy sản, vận tải, kho bãi và người.

Công ty Panasonic Home tại KCN Bắc Thăng Long - Hà Nội, ngày 18/3/2020 đã phải cho nghỉ việc toàn bộ 600 lao động do có 2 công nhân đi tập huấn từ Malaysia về bị nghi dương tính với COVID-19.

Ngày 28.4, hàng trăm công nhân Công ty TNHH Tomiya Summit Garment Export (Công ty TOS GAMEX), KCN Long Bình, TP.Biên Hoà, Đồng Nai đã ngừng việc tập thể vì liên quan đến việc công ty tiến hành cắt giảm lao động với lý do ảnh hưởng của dịch COVID-19.

Hàng chục giáo viên tại Trường mầm non quốc tế Hanoi Center Kids (Q.Thanh Xuân, Hà Nội) đã được hứa hỗ trợ 2 triệu đồng/người/tháng và 300.000 đồng/người/buổi đối với những người thực hiện công tác khử trùng, tập huấn, nhưng 2 tháng qua chưa nhận được đồng lương nào.

**Số lượng người lao động bị ảnh hưởng**



Hiệp hội Da giày - Túi xách Việt Nam cho biết đến cuối tháng 3/2020 có khoảng 50% doanh nghiệp phải dừng hoạt động, ảnh hưởng đến 600,000 người lao động. Đến giữa tháng 4/2020, số lượng doanh nghiệp đã tăng lên 70-80%, tác động tương ứng đến 800,000 người lao động. Dự kiến đến cuối tháng 4/2020, khoảng 1,2 triệu người lao động sẽ mất việc tạm thời dưới tác động của đại dịch COVID-19.

Sáng ngày 20/4/2020, gần 600 công nhân của công ty TNHH Yesum Vina tại KCX Linh Trung 2, quận Thủ Đức, Tp.HCM đã ngừng việc do công ty thông báo chấm dứt hợp đồng lao động kể từ ngày 30/5/2020 vì ảnh hưởng của đại dịch.

# Các biện pháp ứng phó đại dịch COVID - 19 của Chính phủ Việt Nam

## QUAN ĐIỂM CỦA NHỮNG NHÀ LÃNH ĐẠO ĐẤT NƯỚC



Phó Thủ tướng **Vũ Đức Đam**  
*Đảm bảo an toàn phải bao gồm cả việc giữ yên lòng dân*



Thủ tướng **Nguyễn Xuân Phúc**  
• *Chống dịch như chống giặc*  
• *Chấp nhận thiệt hại kinh tế để bảo vệ tính mạng, sức khỏe người dân*

## TÓM TẮT CÁC BIỆN PHÁP CHỐNG DỊCH CỦA CHÍNH PHỦ VIỆT NAM

- Theo dõi sát sao và đánh giá tình hình dịch bệnh: Thực hiện các biện pháp đánh giá rủi ro từ ngày 3/1/2020
- Với cam kết chính trị cao nhất và phương pháp tiếp cận toàn xã hội đã được triển khai: Thành lập Ban chỉ đạo Quốc gia phòng chống dịch COVID-19 do Phó Thủ tướng chủ trì với sự tham gia của nhiều ban ngành
- Xây dựng Kế hoạch ứng phó Quốc gia về phòng ngừa và kiểm soát COVID-19 (4 kịch bản)
- Công bố và cập nhật rất nhiều các quyết định, văn bản và hướng dẫn kỹ thuật trong việc phòng chống dịch bệnh
- Tiếp tục chuẩn bị sẵn sàng cho tình huống dịch bệnh lan rộng hơn trong cộng đồng.



Chính phủ Việt Nam đã có những hành động sớm, quyết liệt nhằm đối phó với dịch COVID-19. Căn cứ vào diễn biến dịch COVID-19 tại Việt Nam, đến nay việc ứng phó với được chia thành các giai đoạn như sau:

### Giai đoạn 1 16 ca bệnh COVID-19 đầu tiên<sup>2</sup>

**Ngày 23/01/2020:** xác định trường hợp đầu tiên mắc bệnh viêm đường hô hấp cấp do chủng mới virus Corona gây ra tại Việt Nam

**Ngày 30/1/2020,** thành lập Ban Chỉ đạo Quốc gia phòng, chống dịch bệnh viêm đường hô hấp do chủng mới của vi rút Corona gây ra (QĐ số 170/QĐ-TTg)

**Ngày 1/2/2020,** Chính phủ Việt Nam công bố dịch viêm đường hô hấp cấp do chủng mới của vi rút Corona gây ra tại một số tỉnh, thành phố (QĐ 173/QĐ-TTg)

### Giai đoạn 2 Các ca bệnh xâm nhập từ nước ngoài

**Ngày 17/3/2020,** Thủ tướng đã quyết định tạm dừng cấp thị thực cho người nước ngoài nhập cảnh Việt Nam trong 30 ngày, từ 0 giờ ngày 18/3/2020

**Ngày 21/3/2020,** Thủ tướng quyết định tạm dừng nhập cảnh đối với tất cả người nước ngoài từ 0 giờ ngày 22.3, đồng thời thực hiện cách ly tập trung 14 ngày đối với mọi trường hợp nhập cảnh.

### Giai đoạn 3 Nguy cơ lây lan trong cộng đồng

**Ngày 27/3/2020,** Thủ tướng Chính phủ ban hành Chỉ thị số 15/CT-TTg yêu cầu quyết liệt thực hiện đợt cao điểm phòng, chống dịch COVID-19. Hạn chế tụ tập đông người, dừng tất cả các hoạt động văn hóa, thể thao, giải trí tại các địa điểm công cộng từ 00h ngày 28/3 đến hết ngày 15/4



<sup>2</sup> <https://thanhnien.vn/thoi-su/toan-can-3-giai-doan-dich-COVID-19-tai-viet-nam-1207707.html>

Ngày 31/3/2020, Thủ tướng Chính phủ ban hành Chỉ thị số 16/CT-TTg về thực hiện các biện pháp cấp bách phòng, chống dịch COVID-19, trong đó thực hiện cách ly toàn xã hội trong vòng 15 ngày kể từ 00h ngày 01/4 năm 2020 trên phạm vi toàn quốc; sau đó được kéo dài thực hiện đến ngày 22/4

Ngày 01/4/2020, Thủ tướng Chính phủ công bố dịch COVID-19 trên phạm vi toàn quốc (Quyết định 447/QĐ-TTg) nhằm tăng cường trách nhiệm của các lực lượng chống dịch và người dân với tinh thần “toàn dân chống dịch”.



## 6 nhóm đối tượng được hỗ trợ do ảnh hưởng dịch COVID-19

	Mức hỗ trợ (Người/tháng)	Thời gian (tháng)	Số người được hưởng	Tổng số tiền hỗ trợ (tỷ đồng)
 Người có công với Cách mạng đang hưởng trợ cấp	500.000 đ	3 (Tháng 4, 5, 6)	4.315.000	6.470
 Đối tượng bảo trợ xã hội đang hưởng trợ cấp hàng tháng	1.000.000 đ	3 (Tháng 4, 5, 6)	2.244.000	6.730
 Hộ nghèo - cận nghèo	1.000.000 đ	3 (Tháng 4, 5, 6)	3.000.000	5.400
 Người đang làm việc tại doanh nghiệp bị tạm dừng lao động do ảnh hưởng của dịch	Được vay lãi suất 0% để hỗ trợ 50% mức lương tối thiểu vùng trả cho người lao động	Trong 12 tháng	1.000.000	16.200
 Người sử dụng lao động	1.000.000 đ	3 (Tháng 4, 5, 6)	750.000	2.250
 Hộ kinh doanh cá thể có thu nhập dưới 100 triệu đồng/năm bị tạm dừng kinh doanh	1.000.000 đ	3 (Tháng 4, 5, 6)	5.000.000	15.000
 Người lao động phải chấm dứt hợp đồng LĐ chưa đủ điều kiện hưởng trợ cấp thất nghiệp Lao động không có hợp đồng LĐ bị mất việc làm	1.000.000 đ	3 (Tháng 4, 5, 6)	5.000.000	15.000

Trường hợp đối tượng hỗ trợ thuộc diện được hưởng từ 2 chính sách hỗ trợ trở lên thì chỉ được hưởng một chế độ hỗ trợ cao nhất.

Nguyên tắc thực hiện hỗ trợ cho những đối tượng bị ảnh hưởng do dịch là Nhà nước và doanh nghiệp cùng chia sẻ trách nhiệm trong việc bảo đảm cuộc sống cho người lao động. Việc hỗ trợ bảo đảm đúng đối tượng, công khai, minh bạch, không để xảy ra tình trạng lợi dụng và trục lợi chính sách.



### Hiện nay

Việt Nam chuyển sang giai đoạn vừa chống dịch dài hơi, vừa phát triển sản xuất kinh doanh<sup>3</sup>

Ngày 09/4/2020, Chính phủ đã ban hành Nghị quyết số 42/NQ-CP về các biện pháp hỗ trợ người dân gặp khó khăn do đại dịch COVID-19 với trị giá hơn 62.000 tỷ đồng, áp dụng cho khoảng 20 triệu người thuộc 6 nhóm đối tượng thụ hưởng

Ngày 24/4/2020, Thủ tướng Chính phủ ban hành Chỉ thị 19/CT-TTg về tiếp tục thực hiện các biện pháp phòng, chống dịch COVID-19 trong tình hình mới nhằm thực hiện hiệu quả các biện pháp phòng, chống dịch, đồng thời khởi động lại và tiếp tục phát triển kinh tế, bảo đảm an sinh và ổn định xã hội

Ngày 24/4/2020, Thủ tướng Chính phủ ban hành Quyết định số 15 /2020/QĐ-TTg quy định về việc thực hiện các chính sách hỗ trợ người dân gặp khó khăn do đại dịch COVID-19.

<sup>3</sup> <http://baochinhphu.vn/Suc-khoe/Chong-dich-COVID19-Ca-nuoc-chuyen-sang-giai-doan-moi/393902.vgp>



# Ứng phó của người sử dụng lao động trong đại dịch COVID-19

Phòng Thương mại Công nghiệp Việt Nam (VCCI) đã có những hoạt động quyết liệt, kịp thời để hỗ trợ các doanh nghiệp và Hiệp hội thành viên trong giai đoạn đại dịch COVID-19, cụ thể như:

- 1. Tuyên truyền rộng rãi về các biện pháp phòng chống đại dịch COVID-19** cho các doanh nghiệp và Hiệp hội thông qua các kênh thông tin của VCCI theo chỉ đạo của Thủ tướng Chính phủ và Ban Chỉ đạo quốc gia về phòng chống đại dịch COVID-19.
- 2. Thực hiện Báo cáo đánh giá nhanh về tác động của COVID-19 đến lao động và việc làm** trong các doanh nghiệp để phân tích tác động của đại dịch đối với các lĩnh vực kinh doanh và sản xuất của Việt Nam. Số liệu thu thập được từ cuộc khảo sát đã được công bố rộng rãi và rất có ích trong việc đưa ra các khuyến nghị chính sách kịp thời tới các cơ quan quản lý nhà nước để giúp doanh nghiệp vượt qua khủng hoảng do đại dịch gây ra.
- 3. Triển khai các cuộc họp trực tuyến** với đại diện hơn 300 các Hiệp hội doanh nghiệp cấp tỉnh, Hiệp hội doanh nghiệp các ngành và Hiệp hội doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài để lắng nghe, chia sẻ thông tin và khuyến nghị với Chính phủ về các biện pháp hỗ trợ doanh nghiệp trong đại dịch và kế hoạch phục hồi sau đại dịch Covid-19. Vào ngày 25/2/2020, VCCI đã có Công văn kiến nghị với Thủ tướng Chính phủ về 12 giải pháp hỗ trợ doanh nghiệp, ứng phó với dịch COVID-19. Sau cuộc họp trực tuyến, VCCI đã gửi Công văn số 0453/PTM-PTDN ngày 06/4/2020 trình Thủ tướng Chính phủ về các kiến nghị bổ sung để hỗ trợ cộng đồng doanh nghiệp.
- 4. Khuyến nghị với Chính phủ** về các thông tin và đề xuất hỗ trợ doanh nghiệp liên quan đến chính sách về lao động, việc làm thông qua các kênh khác nhau (các cuộc họp với Chính phủ, Ban Chỉ đạo phòng chống COVID, Tọa đàm trên truyền hình...). Các lĩnh vực kiến nghị bao gồm việc miễn hoặc giảm đóng các loại bảo hiểm bắt buộc, hỗ trợ doanh nghiệp trả lương, không điều chỉnh tăng lương tối thiểu và miễn cho DN đóng kinh phí công đoàn trong năm 2020. Thủ tướng Chính phủ đã đồng ý tổ chức Hội nghị của Thủ tướng với doanh nghiệp nhằm tháo gỡ khó khăn, thúc đẩy sản xuất kinh doanh, tái khởi động nền kinh tế ứng phó với dịch COVID-19, trong đó giao VCCI tiếp tục tổng hợp các kiến nghị của doanh nghiệp/hiệp hội doanh nghiệp, đề xuất giải pháp hỗ trợ doanh nghiệp và báo cáo tại cuộc họp.
- 5. Các Hiệp hội doanh nghiệp rất tích cực, chủ động khảo sát nắm bắt tình hình các doanh nghiệp thành viên và kịp thời hỗ trợ, tư vấn các nội dung liên quan đến hợp đồng lao động, bảo hiểm xã hội, tiền lương ...**



(Ảnh, nguồn. [www.baodauthau.vn](http://www.baodauthau.vn))

Ngay từ những ngày cuối tháng 01/2020, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (TLDLĐVN) đã hình thành Nhóm công tác theo dõi tình hình dịch COVID-19, ban hành văn bản hướng dẫn các cấp công đoàn phòng chống dịch; tiếp đó Tổng Liên đoàn đã thành lập Tổ công tác nghiên cứu, đánh giá ảnh hưởng của dịch COVID-19 đến việc làm, đời sống của công nhân viên chức lao động và tổ chức công đoàn; đề xuất các giải pháp, chính sách có liên quan (gọi tắt là Tổ Công tác 480). Trên cơ sở các đề xuất của Tổ Công tác 480, TLDLĐVN đã có những hướng dẫn, hỗ trợ kịp thời đối với các công đoàn cơ sở và người sử dụng lao động (NSDLĐ) ứng phó với COVID-19 nhằm đảm bảo an toàn tại nơi làm việc, duy trì sản xuất kinh doanh và bảo vệ việc làm cho người lao động (NLĐ).

## Ứng phó của Công đoàn Việt Nam trong đại dịch Covid - 19

- (1)** Hướng dẫn các công đoàn cơ sở phối hợp với NSDLĐ thực hiện nghiêm túc các giải pháp phòng chống dịch tại doanh nghiệp; Giám sát việc bảo đảm an toàn sản xuất tại nơi làm việc; nâng cao nhận thức cho NLĐ về các biện pháp bảo đảm an toàn tại các khu nhà trọ và trong cộng đồng
- (2)** Hướng dẫn công đoàn các cấp huy động các nguồn lực để trang bị khẩu trang, nước rửa tay sát khuẩn, nâng cao chất lượng bữa ăn ca, thăm, tặng quà công nhân lao động có hoàn cảnh đặc biệt khó khăn (từ nguồn kinh phí của doanh nghiệp/ kinh phí của công đoàn cơ sở/ hoặc công đoàn cấp trên cơ sở hỗ trợ kinh phí cho CĐCS)
- (3)** Các công đoàn cơ sở chủ động đối thoại, thương lượng với NSDLĐ duy trì việc làm cho NLĐ với các giải pháp như: tổ chức cho CNLĐ nghỉ luân phiên, nghỉ phép năm; bố trí các ca làm việc hợp lý để người lao động có thể trông con khi các nhà trường tạm nghỉ do dịch bệnh; trả 70% lương cho người lao động phải cách ly hoặc áp dụng tính ngày nghỉ phép năm; Đối thoại với NSDLĐ về vấn đề cho NLĐ tạm dừng, nghỉ việc, chấm dứt hợp đồng lao động theo đúng quy định pháp luật



- (4)** Ban hành hướng dẫn lùi thời điểm đóng kinh phí công đoàn (2%) đối với các doanh nghiệp bị ảnh hưởng bởi dịch COVID-19<sup>4</sup> với thời hạn có thể đến cuối tháng 12/2020
- (5)** Tuyên truyền, vận động người lao động không rút sổ bảo hiểm để hưởng một lần, không bán, cầm cố sổ bảo hiểm xã hội
- (6)** Hướng dẫn một số Liên đoàn lao động tỉnh cho quỹ CEP<sup>5</sup> vay tiền từ nguồn tài chính công đoàn/ hoặc hỗ trợ lãi suất cho quỹ CEP để quỹ CEP cho người lao động vay không lấy lãi (với tín chấp của công đoàn) nhằm giúp NLĐ không bị vướng vào tín dụng đen
- (7)** Triển khai gói hỗ trợ từ nguồn tài chính công đoàn cho các đối tượng dự kiến không nằm trong gói cứu trợ của Chính phủ và đoàn viên, người lao động có hoàn cảnh đặc biệt khó khăn
- (8)** Triển khai các hoạt động truyền thông nâng cao nhận thức, hỗ trợ NLĐ trong Tháng Công nhân, tháng hành động an toàn vệ sinh lao động như hoạt động hiến máu nhân đạo giúp các bệnh nhân đang điều trị, thiết lập các cây ATM gạo, quyên góp tiền nhằm hỗ trợ cho đoàn viên tuyến đầu chống dịch và NLĐ có hoàn cảnh khó khăn.



<sup>4</sup> Công văn 245/TLĐ ngày 18/3/2020

<sup>5</sup> Tổ chức tài chính vi mô hỗ trợ cho NLĐ nghèo tự tạo việc làm



# Các tiêu chuẩn lao động quốc tế của ILO và COVID-19<sup>6</sup>

Nội dung tham khảo	Nguồn tham khảo	Số tra cứu
Ứng phó với khủng hoảng nhằm đảm bảo việc làm thỏa đáng	<i>Khuyến nghị về Việc làm thỏa đáng vì hòa bình và khả năng chống chịu, 2017</i>	Khuyến nghị số 205
Thúc đẩy cơ hội việc làm đầy đủ	<i>Công ước về Chính sách Việc làm, 1964</i>	Công ước số 122
Công nhận vai trò quan trọng của các tổ chức NLĐ và NSDLĐ trong ứng phó với khủng hoảng	<i>Công ước về Quyền Tự do lập hội và Quyền được bảo vệ, 1948</i>	Công ước số 87
	<i>Công ước về Quyền Tổ chức và Thương lượng tập thể, 1949</i>	Công ước số 98
Về tạm thời chấm dứt việc làm và quyền hưởng trợ cấp thất nghiệp	<i>Công ước về Xúc tiến Việc làm và Bảo vệ chống thất nghiệp, 1988</i>	Công ước số 168
Về các nguyên tắc trong chấm dứt việc làm	<i>Công ước về Chấm dứt việc làm, 1982</i>	Công ước số 158
Về vấn đề trả lương cho NLĐ mất thu nhập do thất nghiệp một phần	<i>Công ước về Bảo vệ tiền lương, 1949</i>	Công ước số 95
Các vấn đề về an toàn và sức khỏe lao động tại nơi làm việc	<i>Công ước về An toàn và Sức khỏe Nghề nghiệp, 1982</i>	Công ước số 155
Về quyền hưởng bồi thường và các biện pháp chăm sóc y tế	<i>Công ước về Trợ cấp tai nạn lao động, 1964</i>	Công ước số 121
Bảo vệ quyền riêng tư và chống phân biệt đối xử liên quan tới giám sát sức khỏe	<i>Khuyến nghị về Dịch vụ Y tế lao động, 1985</i>	Khuyến nghị số 171
	<i>Công ước về Phân biệt đối xử (trong lao động và việc làm), 1958</i>	Công ước 111
Về các quyền nghỉ phép có trả lương và các quyền lợi liên quan tới đau ốm trong thời gian họ không thể làm việc do nhiễm bệnh	<i>Khuyến nghị về các Quyền lợi khi đau ốm và Chăm sóc y tế, 1969</i>	Khuyến nghị số 134
Về thời gian nghỉ phép và trách nhiệm với gia đình trong trường hợp NLĐ có trách nhiệm gia đình trong thời kỳ đại dịch	<i>Khuyến nghị về Người lao động và Trách nhiệm với gia đình, 1981</i>	Khuyến nghị số 165
Về việc xác định thời gian nghỉ và nghỉ phép cho NLĐ	<i>Công ước về Các kỳ nghỉ và trả lương (sửa đổi), 1970</i>	Công ước số 132
Về các hình thức sắp xếp làm việc từ xa cho NLĐ trong đại dịch	- <i>Khảo sát Chung về Lao động và Việc làm thỏa đáng trong bối cảnh mới</i>	Công ước 116
	- <i>Công ước về Giảm thời giờ làm việc, 1962</i>	

<sup>6</sup> Các Tiêu chuẩn của ILO và dịch COVID-19 (virus Corona): [https://www.ilo.org/global/standards/WCMS\\_739937/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/standards/WCMS_739937/lang-en/index.htm)

# Sự cần thiết phải có đối thoại xã hội để giải quyết cuộc khủng hoảng COVID-19<sup>7</sup>

*Tại sao chúng ta cần có Đối thoại xã hội (ĐTXH) trong giai đoạn khủng hoảng?*



Công đoàn KKT Hải Phòng và HHDN Hàn Quốc làm việc về các giải pháp ổn định sản xuất, việc làm NLĐ sau dịch COVID-19

**ĐTXH là một công cụ then chốt cho việc quản trị hiệu quả các tình huống phức tạp với ba lý do sau:**

- **Thứ nhất**, việc chia sẻ thông tin giữa các đối tác ba bên có thể giúp *nâng cao chất lượng các chính sách và chiến lược được thiết kế nhằm đối phó và khắc phục khủng hoảng*;
- **Thứ hai**, ĐTXH *xây dựng tính tự chủ và cam kết* đối với các chính sách này, tạo điều kiện cho *việc thực thi nhanh chóng và hiệu quả hơn*;
- **Thứ ba**, ĐTXH giúp tạo niềm tin, điều này là cần thiết để vượt qua sự khác biệt, *tăng cường gắn kết xã hội và khả năng phục hồi* khi các quốc gia lên kế hoạch xây dựng lại kết cấu của nền kinh tế và xã hội trong dài hạn.

**ĐTXH trong giai đoạn khủng hoảng: Chúng ta đã học được gì từ kinh nghiệm trong quá khứ?**

• ĐTXH, dựa trên sự tôn trọng quyền tự do của hiệp hội và sự công nhận hiệu quả của quyền thương lượng tập thể, *có vai trò quyết định trong việc thiết kế các chính sách nhằm thúc đẩy công bằng xã hội*.

> ĐTXH và cơ chế ba bên rất quan trọng cho *dân chủ và quản trị hiệu quả và có thể là động lực* cho khả năng phục hồi kinh tế và xã hội, khả năng cạnh tranh, ổn định và tăng trưởng và phát triển toàn diện.

> ĐTXH, trong bất cứ giai đoạn nào, *thúc đẩy sự tham gia dân chủ* của những người có mối quan tâm trực tiếp nhất trong quá trình hoạch định chính sách. Trong các giai đoạn khủng hoảng, khi các nguy cơ tiềm ẩn rất lớn, sự tham gia dân chủ lại càng trở nên quan trọng hơn.

• Mặc dù đại dịch COVID-19 có bản chất riêng biệt, một số điểm tương đồng có thể được đưa ra để so sánh với các cuộc khủng hoảng trước đó khi đề cập đến vai trò của ĐTXH trong việc đưa ra các ứng phó kịp thời và có mục tiêu để hỗ trợ phục hồi việc làm và kinh tế.

• Đặc biệt, việc kiểm soát cuộc khủng hoảng tài chính 2008-2009 cung cấp một số thông tin rất sâu sắc. Ngay từ đầu cuộc khủng hoảng tài chính, ĐTXH đã chứng tỏ là một công cụ quan trọng để quản lý khủng hoảng hiệu quả ở nhiều quốc gia, ở

<sup>7</sup> Tóm tắt chính sách của ILO "Sự cần thiết của ĐTXH trong đối phó với cuộc khủng hoảng COVID-19"  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---dialogue/documents/briefingnote/wcms\\_743640.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/briefingnote/wcms_743640.pdf)

cả cấp độ vĩ mô và vi mô.

> **Ở cấp độ vĩ mô**, ĐTXH đã giúp các chính phủ áp dụng các gói kích thích quan trọng với sự tư vấn của các đối tác xã hội nhằm bảo vệ việc làm và thu nhập của người lao động, thúc đẩy sự bền vững và tăng tốc độ phục hồi của các doanh nghiệp.

> **Ở cấp độ vi mô**, ĐTXH có thể giúp điều chỉnh các phản ứng phù hợp với các điều kiện cụ thể của người lao động và các tổ chức tương ứng của họ để đàm phán các giải pháp sáng tạo phù hợp với các tình huống và thách thức cụ thể hiện diện ở cấp ngành và cấp doanh nghiệp, thêm vào đó, tạo điều kiện chấp nhận và hỗ trợ các biện pháp khi tái cơ cấu doanh nghiệp rất cân não.

> **Ở cấp độ quốc tế**, Hiệp ước việc làm toàn cầu của ILO đã được thông qua để thúc đẩy sự phục hồi năng suất, tập trung vào đầu tư, việc làm và bảo trợ xã hội.

### Các bài học từ quá khứ bao gồm:

- Các quốc gia có kinh nghiệm về quan hệ đối tác xã hội và các tổ chức ĐTXH được thành lập hiệu quả có *nhều khả năng hình thành các ứng phó ba bên nhanh chóng và hiệu quả*;
- Các chính phủ nên *lôi cuốn sự tham gia của các đối tác xã hội ở giai đoạn sớm nhất để ứng phó với khủng hoảng*;
- Các đối tác xã hội cần *chủ động, nhanh chóng phản ánh những mối quan tâm của các chủ thể của thị trường lao động cấp cơ sở để có sự chú ý của các cơ quan nhà nước có thẩm quyền*;
- Với *ý chí chính trị*, các đối tác ba bên có thể đạt được *sự đồng thuận về các biện pháp mục tiêu* để giúp người lao động và doanh nghiệp bị ảnh hưởng nặng nề của cuộc khủng hoảng; bối cảnh khủng hoảng thậm chí có thể *tạo ra cơ hội để khắc phục những bất đồng trong quan hệ lao động* trước đây;
- Giải quyết các hậu quả trước mắt của cuộc khủng hoảng cần đi kèm với một *cam kết để ưu tiên bảo vệ và thúc đẩy việc làm* thông qua các doanh nghiệp bền vững và dịch vụ công có chất lượng, cũng như thúc đẩy sự tôn trọng đầy đủ các tiêu chuẩn lao động và việc làm thỏa đáng.

- *Các tổ chức đại diện của người SDLĐ và NLĐ tự do, độc lập, mạnh mẽ; sự tin tưởng giữa các chủ thể và sự tôn trọng của chính phủ đối với quyền tự chủ của các đối tác xã hội là điều kiện tiên quyết để ĐTXH hiệu quả*;

- Mặc dù ĐTXH là một công cụ quan trọng để kết nối sự khác biệt và xây dựng sự đồng thuận, nhưng nó không thể tự giải quyết tất cả các vấn đề. *Các chính sách và quy định của nhà nước hợp lý và thể chế tài chính phù hợp đặc biệt quan trọng trong bối cảnh khủng hoảng*.

### Một số kết luận chính sách sơ bộ

- Mặc dù bối cảnh của mỗi quốc gia và mỗi ngành công nghiệp là khác nhau và *không có “một loại hình đối thoại xã hội phù hợp cho tất cả”* (one-size fits all), tất cả các hình thức và cấp độ ĐTXH sẽ rất quan trọng trong giai đoạn hiện tại và sắp tới.
- Điều cần thiết là *bắt đầu quá trình ĐTXH càng sớm càng tốt để tối đa hóa tác động* của nó và các đối tác xã hội cần tham gia vào tất cả các giai đoạn ứng phó với khủng hoảng: từ đánh giá nhu cầu ban đầu đến xây dựng các biện pháp, thực hiện, giám sát và đánh giá.
- *Sự tham gia của các cơ quan nhà nước có thẩm quyền ở cấp cao nhất* trong ĐTXH ba bên với các đối tác xã hội giúp nâng cao uy tín của quá trình.
- Với kiến thức chuyên sâu về nhu cầu và thực tiễn hoạt động của các doanh nghiệp và người lao động, *sự tham gia tích cực của các ĐTXH vào quá trình ra quyết định sẽ dẫn đến việc thông qua các biện pháp phòng ngừa có mục tiêu và hiệu quả* để giúp NLĐ và doanh nghiệp hạn chế lây lan COVID- 19 tại nơi làm việc, và cũng là biện pháp hỗ trợ việc làm và doanh nghiệp.
- *Các tổ chức của các đối tác xã hội cũng đang đóng vai trò quan trọng trong việc hỗ trợ và tư vấn cho NSDLĐ và NLĐ về cách tốt nhất để đương đầu và giảm thiểu tác động của cuộc khủng hoảng*.
- ĐTXH cần nhấn mạnh rằng nhu cầu được bảo vệ của những NLĐ và doanh nghiệp dễ bị tổn thương nhất là vấn đề cần ưu tiên, phù hợp với cam kết của các quốc gia thành viên Liên Hợp Quốc để *“không để ai bị bỏ lại phía sau”*.



# Hướng dẫn đối với người sử dụng lao động trong quản lý nơi làm việc ứng phó với đại dịch COVID-19<sup>8</sup>

## 1. Trách nhiệm chung của NSDLĐ

### Hộp 1 Trách nhiệm chung của NSDLĐ

#### Duy trì nơi làm việc và môi trường làm việc an toàn và lành mạnh

- Xây dựng một kế hoạch hành động để bảo vệ sự an toàn và sức khỏe của NLĐ và để giảm thiểu hoặc loại bỏ rủi ro lây lan COVID-19

#### Quản lý người lao động bị ốm hoặc có nguy cơ nhiễm bệnh

- Tiếp cận theo quan điểm: sức khỏe và sự an toàn của NLĐ và những người mà họ tiếp xúc phải là ưu tiên hàng đầu của NSDLĐ

#### Đưa ra những hướng dẫn cụ thể cho NLĐ

- Nhắc nhở NLĐ về nghĩa vụ chăm sóc sức khỏe hợp lý để không ảnh hưởng xấu đến sức khỏe bản thân và sự an toàn của người khác
- Yêu cầu NLĐ thông báo cho NSDLĐ ngay lập tức nếu họ xuất hiện các triệu chứng giống như nhiễm bệnh

#### Quản lý khách đến thăm nơi làm việc

- Giới hạn khách đến nơi làm việc là rất quan trọng trong việc giảm tiếp xúc với COVID-19 tại nơi làm việc.

## 2. Các biện pháp bảo vệ NLĐ tại nơi làm việc

### Hộp 2 Bố trí làm việc từ xa

- Thông báo rõ ràng về chính sách làm việc tại nhà
- Cung cấp đầy đủ các thiết bị hỗ trợ phù hợp cho làm việc từ xa
- Hướng dẫn cho NLĐ về các biện pháp bảo mật dữ liệu
- Đảm bảo NLĐ luôn được hỗ trợ và trao đổi thông tin
- Làm rõ trách nhiệm về an toàn và sức khỏe của NLĐ trong khi làm việc tại nhà
- Làm rõ nghĩa vụ pháp lý của NLĐ để bảo đảm môi trường làm việc an toàn và lành mạnh ngay cả khi họ làm việc tại nhà.

#### Chuẩn bị cho nơi làm việc của bạn sẵn sàng phòng chống #COVID-19



Thúc đẩy phương án làm việc từ xa trong cơ quan của bạn. Nếu dịch COVID-19 bùng phát trong cộng đồng, cơ quan y tế có thể khuyến cáo người dân tránh sử dụng các phương tiện giao thông công cộng và tránh đến nơi đông người. Làm việc từ xa sẽ giúp doanh nghiệp của bạn duy trì được hoạt động trong khi vẫn đảm bảo sự an toàn của nhân viên.



#Coronavirus

<sup>8</sup> Tham khảo "Hướng dẫn cho người sử dụng lao động trong quản lý nơi làm việc đối phó với dịch COVID-19"

**Hộp 3****Các lựa chọn thay thế nếu làm việc từ xa không khả thi**

- Giảm thời lượng và khoảng cách của các tương tác trực tiếp
- Bố trí giờ làm việc, giờ ăn trưa so le
- Hoãn các sự kiện công việc không quan trọng và giảm quy mô các sự kiện
- Thực hiện hoặc cải tiến việc sắp xếp ca làm việc
- Cần có các chính sách để ngăn chặn và giải quyết phân biệt đối xử, bạo lực và quấy rối tại nơi làm việc và xử lý kịp thời
- Đảm bảo quyền riêng tư của NLĐ trong việc thu thập, sử dụng và tiết lộ thông tin cá nhân, lịch trình di chuyển và thông tin y tế.

NSDLĐ ngoài việc tuân thủ các chỉ thị, hướng dẫn của Chính phủ thì cũng cần thảo luận và được sự đồng thuận của NLĐ dựa trên các Thỏa ước lao động tập thể (TULĐTT).

**3. Thay đổi hoặc giảm quy mô hoạt động**

Do các biện pháp của các chính phủ nhằm giảm mức độ lây lan tiềm năng của COVID-19, các doanh nghiệp trong một số lĩnh vực đã phải chịu sự sụt giảm mạnh về sản lượng và doanh thu. Để đáp ứng, một số NSDLĐ sẽ cần phải thực hiện các biện pháp tiết kiệm chi phí bằng cách giảm quy mô hoạt động.



(Ảnh, nguồn [www.nhandan.com.vn](http://www.nhandan.com.vn))

**Hộp 4****Giảm quy mô lao động**

- Ngừng hoạt động tuyển dụng mới
- Giảm lao động phụ trợ như nhà thầu
- Giảm giờ làm của người lao động
- Cho người lao động nghỉ phép, hoặc nghỉ thâm niên trước hoặc giảm lương
- Khuyến khích người lao động nghỉ không lương

**Cắt giảm lao động nên được coi là biện pháp cuối cùng để tránh nguy cơ xảy ra tranh chấp hoặc thiếu lao động để phục hồi sản xuất kinh doanh khi đại dịch qua đi.**

#### 4. Các bước và thủ tục cần thực hiện trước khi cắt giảm lao động

NSDLĐ cần lưu ý rằng, một khi hoạt động kinh doanh được khởi động trở lại, họ sẽ cần những nhân viên được đào tạo và có trình độ. Đó là lợi ích của NSDLĐ khi quản lý tốt việc cắt giảm, sa thải nhân viên để giữ được niềm tin của NLĐ.

Trước khi cho bất kỳ NLĐ nào nghỉ việc, NSDLĐ cần phải xem xét.

##### Hộp 5

##### Có lựa chọn khác để điều chuyển lại lao động trong doanh nghiệp hoặc các doanh nghiệp thành viên hiệp hội không?

- Lựa chọn bố trí lại lao động cho các bộ phận khác của doanh nghiệp nếu có;
- Giảm giờ làm hoặc số ngày làm việc;
- Khuyến khích nhân viên sử dụng nghỉ phép hưởng lương đã tích lũy được (ví dụ như nghỉ phép hàng năm hoặc nghỉ thâm niên);
- Tìm kiếm các thỏa thuận nghỉ khác ví dụ như kéo dài thời gian nghỉ phép hoặc nghỉ phép nhận một nửa lương hoặc không lương
- Các quy định đặc biệt dành cho NLĐ nghỉ phép không đủ tích lũy ngày phép để bù cho thời gian ngừng hoạt động (ví dụ, cho phép nhân viên sử dụng ngày nghỉ phép năm trước, v.v.).

- Đối chiếu các quy định và luật pháp quốc gia hiện hành và các chính sách, chỉ thị hoặc tư vấn của Chính phủ trong bối cảnh hiện nay
- Cân nhắc nghĩa vụ tham vấn, đối thoại theo luật và quy định hiện hành, TƯLĐTT hoặc chính sách nội bộ của công ty, bao gồm cả việc tham vấn công đoàn, nếu có
- Gợi hỗ trợ, kích cầu hoặc cứu trợ của Chính phủ cho doanh nghiệp để khắc phục tình trạng khó khăn này.

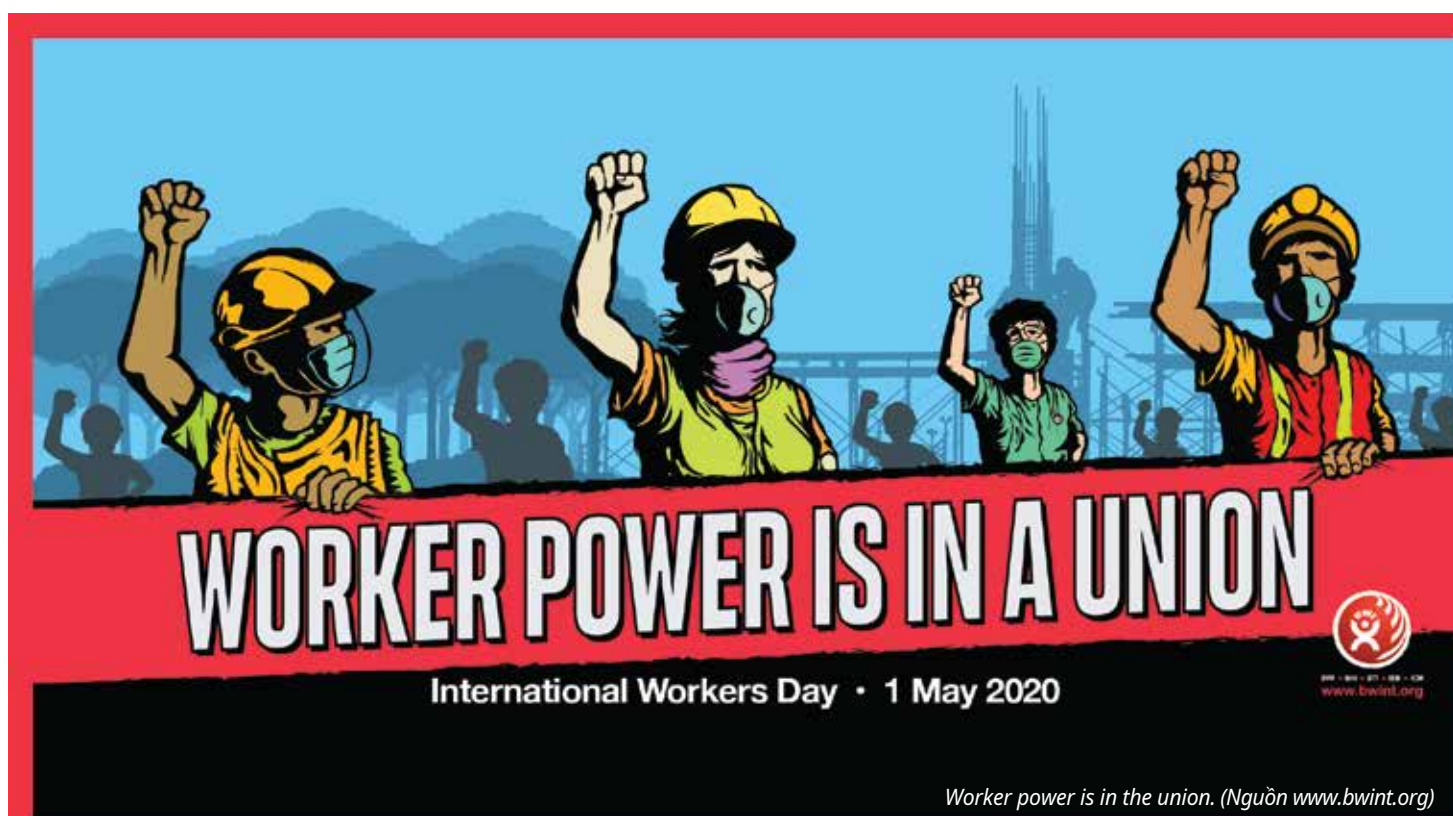
##### Lưu ý:

- NSDLĐ cũng nên tham khảo các Hiệp hội doanh nghiệp để được tư vấn và hỗ trợ bao gồm việc đề xuất các kiến nghị của doanh nghiệp lên Chính phủ.
- Nếu không thể tránh khỏi việc cắt giảm lao động, hầu hết các luật về việc làm đều có các quy định về thanh toán cho lao động dôi dư hoặc trợ cấp chấm dứt HĐLĐ cho tất cả hoặc nhóm lao động cụ thể, theo các điều kiện nhất định. Số tiền NLĐ được trả khi bị cho thôi việc thường dựa trên thời gian làm việc liên tục của họ, hay một điều khoản bất kỳ trong TƯLĐTT hoặc HĐLĐ hiện hành.
- Một số TƯLĐTT, HĐLĐ hoặc chính sách của công ty cũng đề cập đến khoản chi trả lao động dôi dư, thường cao hơn theo quy định của Luật. Trước khi thực hiện các bước để cắt giảm một lao động, NSDLĐ nên được tư vấn về các trường hợp cụ thể. Mọi sự cắt giảm cần phải được cân nhắc kỹ lưỡng vì có thể gây ra tranh chấp và chỉ nên được cân nhắc là biện pháp cuối cùng.
- Khi áp dụng các biện pháp trên NSDLĐ phải căn cứ vào luật pháp, TƯLĐTT hoặc HĐLĐ giữa NLĐ và NSDLĐ. NSDLĐ cũng nên biết các chính sách hỗ trợ của chính phủ đối với NLĐ để truyền đạt thông tin cho NLĐ.



# Công đoàn có thể làm gì trước những tác động to lớn của COVID-19?

Ông Yoon Youngmo, Chuyên gia cao cấp của ILO về Quan hệ lao động và Đối thoại xã hội



Một tin tức gần đây chúng ta thường được nghe rất nhiều từ báo chí Mỹ là về “cách thức tái mở cửa nền kinh tế”. Liên hiệp công đoàn quốc gia AFL-CIO, đại diện cho phong trào công nhân tại Hoa Kỳ, đã đáp lại rằng việc gỡ bỏ dần dần hay nới lỏng các biện pháp phòng ngừa hiện nay mà không đáp ứng các yêu cầu từ phía người lao động (NLĐ) sẽ dẫn đến nhiều NLĐ nhiễm bệnh, ốm và chết, và do đó càng gây ra thiệt hại kinh tế nặng nề hơn. Yêu cầu đầu tiên của NLĐ là “họ có quyền có tiếng nói trong các quyết định ở các cấp: tại nơi làm việc, tại cấp ngành, tại thành phố địa phương, tại cấp bang và cấp liên bang.”

*Worker power is in the union. (Nguồn [www.bwint.org](http://www.bwint.org))*

**Nội dung trên đây cho thấy ba điểm quan trọng:**

1. Liên hiệp Công đoàn quốc gia đã đại diện cho NLĐ đưa ra quan điểm
2. Người lao động phải là một phần của tất cả các quyết định này!
3. Tuyên bố của AFL-CIO nhắc đến "tất cả NLĐ".

## Vậy các công đoàn trên thế giới đang làm những gì?

### Bos-ni-a và Héc-de-gô-vi-na

Liên đoàn Các công đoàn tự chủ (CATUBiH)

- Đã xây dựng và xuất bản tập thông tin cho các đoàn viên, trong đó nội dung nhắc đến việc đảm bảo các quyền của NLĐ trong công việc trong đại dịch.
- Mở một đường dây nóng điện thoại, NLĐ có thể gọi tới đường dây này khi cần tư vấn về quyền tại nơi làm việc.

### Pa-pua Niu Ghi-nê

4,000 nhân viên y tế đình công đòi quyền được bảo vệ trong đại dịch COVID-19.

### Zim-ba-buê

Hàng trăm y tá đình công nhằm phản đối tình trạng thiếu hụt các thiết bị bảo hộ cá nhân và thiếu hụt tiền lương trong các tình huống đại dịch toàn cầu.

### Hoa Kỳ

NLĐ trong các tổng kho của trang Amazon đã đình công đòi vệ sinh khử khuẩn toàn bộ khu vực nhà máy sản xuất.

### Pa-kít-xtan

Liên đoàn NSDLĐ Pa-kít-xtan (EFP) và Liên đoàn NLĐ Pa-kít-xtan (PWF)

- Thông qua tuyên bố chung và lấy đó làm nền tảng hướng dẫn cho NSDLĐ và NLĐ.
- Trong tuyên bố chung này, hai bên đồng thời kêu gọi các chính quyền cấp tỉnh và liên bang xây dựng một nhóm công tác ba bên đặc biệt tại mỗi tỉnh để tham vấn những nỗ lực chung và hỗ trợ chống đại dịch COVID-19, cũng như những thách thức về việc làm.

### Cam-pu-chia

Một số liên đoàn đã đưa ra những yêu cầu đối với chính phủ, như mở rộng hỗ trợ về thu nhập với NLĐ trong ngành công nghiệp giải trí do họ không thể làm việc khi ngành này bị chính phủ đóng cửa nhằm ngăn chặn sự lây nhiễm của virus.

**Các công đoàn và NSDLĐ ở các quốc gia đã đưa ra các thỏa thuận tiếp tục trả lương cho NLĐ phải cách ly do COVID-19.** Những sắp xếp liên quan bao gồm bổ sung ngày nghỉ phép có trả lương, hoặc tạm dừng ngày nghỉ phép ốm có trả lương. Tuy nhiên, công đoàn ở nhiều nước lại phản đối đề xuất sử dụng ngày nghỉ phép có trả lương hàng năm cho thời gian cách ly.

### Đan Mạch

3F và HORESTA – công đoàn và tổ chức NSDLĐ trong ngành dịch vụ khách hàng, bao gồm các nhà hàng, quán café, khách sạn, v.v...

- Đã đi đến thỏa thuận rằng NSDLĐ sẽ tập huấn trực tuyến cho NSDLĐ trong 30 ngày, thay vì





cho thôi việc do các doanh nghiệp hiện đang buộc phải đóng cửa nhằm tuân thủ chính sách giãn cách xã hội của chính phủ.

- Hai bên hứa sẽ cùng hợp tác tìm kiếm và huy động các nguồn tài trợ từ chính phủ nhằm chi trả tiền lương cho những NLĐ tham gia vào tập huấn nói trên.
- Dựa trên những thỏa thuận giữa hai bên, chính phủ đã thông báo sẽ chi trả cho tới 90% lương của NLĐ trong khối này.
- Các doanh nghiệp đồng ý chi trả chi phí tham gia tập huấn cho NLĐ.

### Tu-ni-sia

Tổ chức NSDLĐ quốc gia và Liên đoàn các công đoàn quốc gia:

- Tổ chức các phiên thương lượng tập thể, có sự tham gia của Bộ trưởng Bộ Các Vấn đề Xã hội.
- Hai bên đồng ý sẽ đảm bảo rằng NLĐ nhận đủ lương trả cho Tháng 4.
- Chính phủ chi trả 200 đi-na trả lương tháng 4 cho mỗi NLĐ, trích từ gói hỗ trợ khẩn cấp của chính phủ. Số còn lại do NSDLĐ chi trả.
- Mức lương trung bình quốc gia trong nhóm lực lượng lao động là 5,340 đi-na/tháng.

### Đức

Công đoàn IG Metall và Gesamtmetall (tổ chức công đoàn và tổ chức NLĐ trong ngành luyện kim) tại Bang Bắc Rhine-Westphalia

- Ký thỏa ước tập thể về bảo đảm việc làm trong đại dịch COVID-19.
- Hai bên đồng ý đưa vào thực hiện mô hình “làm việc theo khung thời gian ngắn”, theo đó NLĐ sẽ cùng chia sẻ khối lượng công việc.
- Theo cơ chế này, phần lương trả thực tế về cho NLĐ sẽ được duy trì ở mức 80% mức lương thường lệ. Điều này sẽ được đảm bảo thông qua việc cắt giảm các khoản phụ cấp đặc biệt cho những NLĐ tiếp tục làm việc toàn thời gian.
- Thỏa ước này cũng cho phép NLĐ có con nhỏ tới 12 tuổi không đi học do trường học hay nhà trẻ đóng cửa được tính thêm 8 ngày phép có trả lương.



CD ở Pakixtan đạt được thỏa thuận cho NLĐ trong Dự án do Ngân hàng Thế giới tài trợ. (Nguồn [www.bwint.org](http://www.bwint.org))



Thương lượng tập thể ở Braxin nhằm ứng phó với COVID-19. (Nguồn [www.bwint.org](http://www.bwint.org))



NSDLĐ, NLĐ, các nhà hàng lớn cùng với ILO kêu gọi hành động để hỗ trợ NLĐ ngành may (Nguồn Wolrd Bank - Flickr CC)





Các CĐ Nam Phi muốn các Công ty mở tuân thủ các quy định về COVID 19. (Nguồn [www.bwint.org](http://www.bwint.org))

## Nam Phi

Công đoàn và tổ chức NSDLĐ trong ngành may mặc và dệt may:

- Đã ký kết thỏa ước lao động tập thể cho từng ngành

- Các phiên thương lượng được thực hiện theo cơ chế “Hội đồng Thương lượng”.
- Trong từng thỏa ước, NLĐ trong ngành may mặc và dệt may sẽ được nhận đủ lương trong thời gian phong tỏa kéo dài 6 tuần theo quy định hiện nay.
- Mức lương đầy đủ được nhận theo cơ chế trả lương bao gồm những phần trả cho quyền lợi có được từ quỹ bảo hiểm thất nghiệp, và phần do NSDLĐ chi trả.
- Hai thỏa ước nói trên đã chính thức được mở rộng cho tất cả NLĐ và doanh nghiệp không phải là thành viên của tổ chức NSDLĐ đã tham gia ký kết.
- Thông qua 2 thỏa ước này, Công đoàn ngành may mặc – dệt may- da giày Nam Phi (SACTWU) đã giúp đảm bảo trả lương cho 70% đoàn viên công đoàn này. Một thỏa ước khác giữa công đoàn và NSDLĐ các doanh nghiệp da giày hiện chưa được ký kết do NSDLĐ từ chối trả phần lương bù bằng tiền mặt.
- NSDLĐ đã yêu cầu NLĐ chấp thuận giảm số ngày nghỉ phép năm được trả lương và phần lương trả cho những ngày lễ công.

Các công đoàn trên khắp thế giới đều đang nỗ lực giúp NLĐ biết và hiểu về quyền của mình trong bối cảnh đại dịch COVID-19 và khủng hoảng kinh tế. **Họ đưa ra các yêu cầu của NLĐ với chính phủ, đàm phán thuyết phục NSDLĐ về việc đưa ra tuyên bố chung tới chính phủ, kêu gọi thành lập một cơ chế “đối thoại” nơi họ có thể tham gia thảo luận về các biện pháp ứng phó với các thách thức mà đại dịch mang lại, cũng như những chương trình hỗ trợ đặc biệt của Chính phủ. Các công đoàn cũng ký kết những thỏa ước lao động tập thể đặc biệt với tổ chức của NSDLĐ, và mở rộng diện bao phủ của các thỏa ước này tới những doanh nghiệp không tham gia thương lượng, cũng như tìm kiếm các giải pháp không chỉ cho NLĐ mà cả NSDLĐ**

Mỗi công đoàn có một hành động khác nhau, nhưng ở đâu họ cũng rất tích cực để đảm bảo tiếng nói của mình được ghi nhận, đưa được tiếng nói của NLĐ tới các cuộc thảo luận và các nỗ lực ứng phó quốc gia. Bằng cách đó, toàn xã hội, đặc biệt là NLĐ, biết rằng các công đoàn đều cố gắng đảm bảo NLĐ là trung tâm trong quá trình xây dựng giải pháp và tầm nhìn mới khi ứng phó với các thách thức. Các công đoàn và những nỗ lực của họ đều được NSDLĐ, chính phủ, xã hội – và đặc biệt là NLĐ, công nhận.

# Bảng tự kiểm hoạt động

## Phòng ngừa và giảm thiểu dịch bệnh COVID-19 tại nơi làm việc

Bảng tự kiểm hoạt động là công cụ quản lý hướng dẫn thực hiện các hoạt động thực tiễn nhằm giảm thiểu sự lây lan của đại dịch COVID-19 tại nơi làm việc. Việc áp dụng thành công công cụ này phụ thuộc vào hợp tác giữa NSDLĐ, cán bộ giám sát và NSDLĐ nhằm tạo ra những thay đổi tích cực tại nơi làm việc hướng tới cải thiện khả năng ứng phó và chuẩn bị sẵn sàng trước đại dịch COVID-19. Dưới đây là Bảng tự kiểm do ILO xây dựng.

Stt / I	Danh mục hoạt động CHÍNH SÁCH, LẬP KẾ HOẠCH VÀ TỔ CHỨC	Đánh dấu ô phù hợp		
		Có	Không	Ưu tiên
1	Xây dựng và ban hành tuyên bố về cam kết và trách nhiệm của cấp quản lý về giảm thiểu rủi ro tiếp xúc với virus và lây lan dịch bệnh COVID-19 tại nơi làm việc trên cơ sở tham vấn với đại diện NLĐ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Xây dựng kế hoạch chuẩn bị sẵn sàng ứng phó phòng ngừa dịch COVID-19 tại nơi làm việc, xem xét tất cả các khu vực làm việc và nhiệm vụ do NLĐ thực hiện và các nguồn tiếp xúc tiềm năng.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Thường xuyên tham vấn các dịch vụ y tế lao động của doanh nghiệp, cơ quan y tế công cộng địa phương, hay các đối tác khác đã xây dựng các tài liệu truyền thông thúc đẩy phòng ngừa nguy cơ tiếp xúc với virus và tư vấn kĩ thuật khác.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Thiết lập hệ thống cung cấp thông tin cập nhật, tin cậy tại nơi làm việc cho NLĐ về tình hình mới của dịch COVID-19, có tham khảo thông tin được cơ quan y tế cấp trung ương và địa phương công bố.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Lập bản đồ các mối nguy tại tất cả nơi làm việc và bao quát mọi công việc.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Lồng ghép an toàn và sức khỏe vào kế hoạch dự phòng và kế hoạch duy trì kinh doanh của doanh nghiệp và xem xét các yêu cầu về lao động khác, bao gồm tiếp tục vận hành nhưng giảm bớt lao động.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Khuyến khích làm việc từ xa đối với những lao động không nắm vị trí chủ chốt để giảm thiểu nguy cơ lây nhiễm COVID-19 tại nơi làm việc.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Nếu giải pháp làm việc từ xa không khả thi, bố trí các ca làm việc khác nhau để tránh tập trung đông NLĐ tại các cơ sở làm việc.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

9	Xây dựng kế hoạch thực hiện trong trường hợp có ca bị nhiễm hoặc bị nghi nhiễm COVID-19 tại nơi làm việc bao gồm báo cáo, theo dõi, và khử trùng theo hướng dẫn quốc gia.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	Theo Tuân thủ các tiêu chuẩn quốc gia, mở rộng tiếp cận chế độ nghỉ ốm có trả lương, trợ cấp ốm đau, và nghỉ phép chăm sóc con cái và thông tin tới mọi NLĐ.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	Thiết Lập cơ chế theo dõi và giám sát các chiến lược và kế hoạch phòng ngừa dịch COVID-19.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>II / ĐÁNH GIÁ RỦI RO, QUẢN LÝ VÀ TRUYỀN THÔNG</b>		<b>Có</b>	<b>Không</b>	<b>Ưu tiên</b>
12	Đánh giá rủi ro về mối liên hệ giữa người lao động, nhà thầu, khách hàng, và khách tới làm việc với rủi ro nhiễm bẩn môi trường làm việc, và thực hiện các biện pháp (xem mục III).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	Huấn luyện cho cấp quản lý, NLĐ và đại diện của họ về các biện pháp phòng ngừa rủi ro tiếp xúc với virus và cách thức xử lý trong trường hợp bị lây nhiễm COVID-19. Đối với NLĐ có nguy cơ cao, huấn luyện cần bao gồm cách thức sử dụng, bảo quản và thải bỏ phương tiện bảo vệ cá nhân đúng quy định.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	Thông báo tới NLĐ rằng họ có quyền rời khỏi nơi làm việc nếu có nguy cơ đe dọa nghiêm trọng tới tính mạng hay sức khỏe, theo quy định của luật pháp quốc gia và quy trình đã niêm yết; đồng thời ngay lập tức thông báo cho giám sát cấp trên về tình huống đó.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	Hỗ trợ nhân viên giao hàng, người lái xe tải và công nhân vận chuyển khác để hạn chế tiếp xúc trực tiếp với khách hàng và đảm bảo các thực hành vệ sinh cá nhân như rửa tay, sử dụng nước sát trùng tay. Xem xét cung cấp phương tiện bảo vệ cá nhân nếu NLĐ phải tiếp xúc trực tiếp với khách hàng.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	Hạn chế đi lại nếu không cần thiết. Đánh giá rủi ro lây nhiễm COVID-19 khi lập kế hoạch đi công tác (đối với tất cả các chặng đi lại và nhiệm vụ công việc).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	Duy trì trao đổi thường xuyên với NLĐ và đại diện của NLĐ, thông qua internet, hoặc điện thoại nếu không có internet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	Hỗ trợ NLĐ quản lý các rủi ro tâm lý mới phát sinh, cách sắp xếp công việc mới, thúc đẩy hoặc duy trì lối sống lành mạnh, bao gồm chế độ ăn uống, nghỉ ngơi, ngủ, tập thể dục và tiếp xúc xã hội với bạn bè và gia đình.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>III / BIỆN PHÁP PHÒNG NGỪA VÀ GIẢM THIỂU</b>		<b>Có</b>	<b>Không</b>	<b>Ưu tiên</b>
19	Tổ chức công việc theo cách thức đảm bảo khoảng cách vật lý giữa hai người lao động ít nhất 2 mét (6 feet) hoặc đảm bảo khoảng cách khác theo quy định của cơ quan chức năng liên quan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	Tránh các cuộc họp trực tiếp, ưu tiên làm việc qua điện thoại, email hoặc họp qua mạng. Nếu cần tổ chức họp, bố trí không gian đảm bảo giãn cách vật lý.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21	Bố trí nơi rửa tay rộng rãi, dễ tiếp cận để nhân viên, khách hàng, khách tới làm việc rửa tay với xà phòng và nước, khử trùng tay với dung dịch rửa tay, và ngoài ra, để thúc đẩy văn hóa rửa tay.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



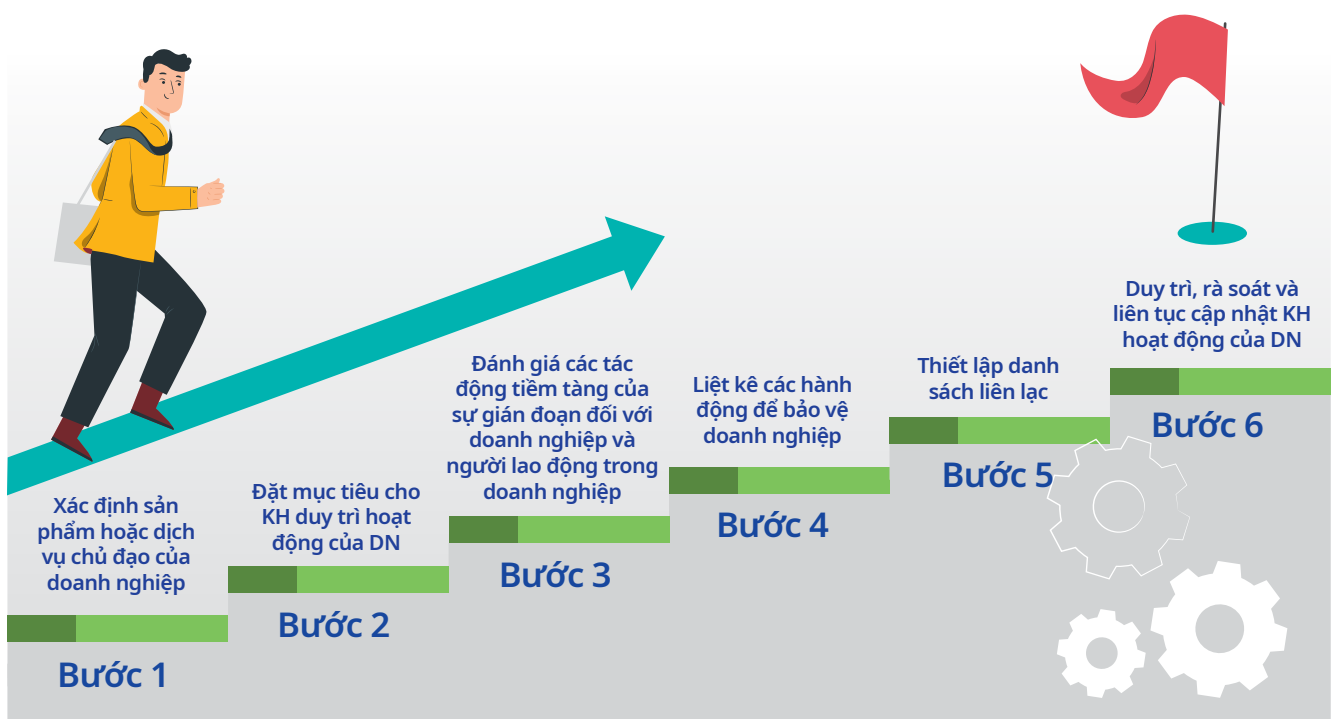
22	Đặt các bình đựng dung dịch rửa tay ở những vị trí dễ thấy, đảm bảo rằng các bình đựng này thường xuyên được đổ đầy	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23	Thúc đẩy văn hóa thường xuyên lau bàn, nơi làm việc, tay nắm cửa, điện thoại, bàn phím máy tính và các vật dụng làm việc bằng chất tẩy rửa, và thường xuyên khử khuẩn những khu vực chung như nhà vệ sinh. Các bề mặt được lau chùi thường xuyên hơn. Phụ thuộc vào từng khu vực hoạt động, lưu ý thuê các dịch vụ vệ sinh và khử khuẩn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24	Cải thiện hệ thống thông gió và cung cấp thêm không khí được làm sạch vào phòng và các khu vực có nguy cơ cao tiếp xúc với virus.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25	Thúc đẩy và truyền thông việc thực hiện vệ sinh hô hấp tốt ở nơi làm việc, ví dụ che miệng và mũi bằng khuỷu tay hoặc khăn giấy khi ho hoặc hắt hơi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26	Đảm bảo giãn cách xã hội tại nơi làm việc và tránh ở trong những khu vực tập hợp <sup>5</sup> đông người càng nhiều càng tốt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27	Cung cấp khẩu trang phù hợp và đặt khăn giấy tại nơi làm việc cho NLĐ sử dụng, đặc biệt những người bị chảy mũi hoặc ho, đồng thời đặt thùng rác có nắp đậy để thải bỏ khăn giấy một cách vệ sinh.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
IV	BIỆN PHÁP ĐỐI VỚI CÁC CA NHIỄM HOẶC NGHI NHIỄM	Có	Không	Ưu tiên
28	Theo hướng dẫn của chính quyền địa phương, khuyến khích NLĐ có các triệu chứng nghi ngờ nhiễm COVID-19 không đến nơi làm việc và tuân theo hướng dẫn của chính quyền địa phương.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29	Tư vấn cho NLĐ gọi cho đơn vị cung cấp dịch vụ y tế hay cơ quan y tế công cộng địa phương khi họ có vấn đề sức khỏe nghiêm trọng, bao gồm khó thở, và cung cấp cho những đơn vị này thông tin chi tiết về việc đi lại gần đây và các triệu chứng bệnh.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30	Bố trí nơi cách ly tạm thời cho NLĐ có triệu chứng bị bệnh COVID-19 tại nơi làm việc trong khi chờ chuyển họ tới cơ sở y tế phù hợp. Bố trí khử trùng nơi làm việc và giám sát những người có tiếp xúc gần với người mắc.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

#### Cách thức sử dụng Bảng tự kiểm hoạt động

- Thành lập một nhóm bao gồm quản lý cấp cao, người giám sát, đại diện NLĐ và cán bộ ATLĐ của DN
- Đào tạo các thành viên nhóm về các bước triển khai Bảng tự kiểm
- Hoàn thành Bảng tự kiểm hoạt động
- Lập KH về các bước cần thực hiện
- Kiểm tra lại các mục đã đánh dấu “Có”; Chọn các đầu mục quan trọng cần “Ưu tiên”
- Thảo luận trong nhóm về các đề xuất đối với quản lý
- Trình bày kết quả và đề xuất với quản lý để lập kế hoạch triển khai các bước cải tiến

Bên cạnh việc sử dụng bảng kiểm hành động trên đây, các cấp quản lý, NLĐ cùng đại diện của mình hoàn toàn có thể xây dựng các kế hoạch tiếp theo, nhằm theo dõi và ghi nhận những cải thiện đã thực hiện được tại nơi làm việc. Các mẫu này có thể được thiết kế riêng tùy theo từng nơi làm việc.

# 6 bước xây dựng Kế hoạch duy trì hoạt động doanh nghiệp trong thời kỳ COVID-19<sup>9</sup>



Đại dịch COVID-19 đã gây ra những tác động tiêu cực đến nền kinh tế toàn cầu nói chung và Việt Nam nói riêng. Do thiếu nguồn lao động tạm thời và sự đứt gãy của chuỗi cung ứng về nguyên vật liệu đầu vào cho sản xuất, rất nhiều doanh nghiệp, chủ yếu là doanh nghiệp vừa và nhỏ (chiếm tới 98% số doanh nghiệp Việt Nam) đã phải thu hẹp sản xuất hoặc dừng hoạt động. Hơn nữa, trong bối cảnh đại dịch COVID-19, việc người dân phải thắt chặt chi tiêu và thị trường xuất khẩu bị ảnh hưởng đã gây ra những thiệt hại to lớn cho các doanh nghiệp vừa và nhỏ - là những doanh nghiệp có nhiều hạn chế về vốn, nhân lực và thị trường. Để hỗ trợ cho các doanh nghiệp vừa và nhỏ duy trì hoạt động, Tổ chức Lao động Quốc tế đã phát hành một bộ công cụ về Sáu bước xây dựng Kế hoạch duy trì hoạt động doanh nghiệp trong thời kỳ COVID-19 dành cho các doanh nghiệp vừa và nhỏ.

<sup>9</sup> 6 bước xây dựng kế hoạch duy trì hoạt động doanh nghiệp trong thời kỳ COVID-19 [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---act\\_emp/documents/publication/wcms\\_740375.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_740375.pdf)

Công cụ này được thiết kế để hỗ trợ các doanh nghiệp nhỏ và vừa (SME) tự xây dựng Kế hoạch duy trì hoạt động doanh nghiệp (BCP) trong cuộc khủng hoảng COVID-19. Công cụ sẽ giúp doanh nghiệp:

1. Đánh giá mức độ rủi ro và khả năng bị tổn thương cho doanh nghiệp; và
2. Phát triển hệ thống phát hiện rủi ro và xử lý khủng hoảng hiệu quả cho doanh nghiệp.

Công cụ này giúp doanh nghiệp thiết lập hồ sơ đánh giá rủi ro và khả năng bị tổn thương đối với các tác động do COVID-19 gây ra cho Con người, Quy trình, Lợi nhuận và Quan hệ đối tác của doanh nghiệp (4P).

- **Con người (People):** cuộc sống của NLĐ và các thành viên trong gia đình họ
- **Quy trình (Process):** khả năng vận hành của doanh nghiệp
- **Lợi nhuận (Profit):** khả năng tạo ra doanh thu
- **Quan hệ đối tác (Partnership):** môi trường để thực hiện các hoạt động kinh doanh

Công cụ này phù hợp với các doanh nghiệp nhỏ và vừa với nguồn lực hạn chế và được chia thành hai phần.

1. **Phần đầu tiên** là một bảng đánh giá rủi ro doanh nghiệp có thể tự thực hiện nhanh và sẽ giúp xác định mức độ rủi ro/ khả năng bị tổn thương của doanh nghiệp.
2. **Phần thứ hai** là một quy trình gồm 6 bước để hỗ trợ doanh nghiệp xây dựng Kế hoạch duy trì hoạt động doanh nghiệp (BCP), trong đó có sử dụng một ví dụ minh họa giả định về một doanh nghiệp nhỏ và vừa.

## Phần 1

### Thiết lập hồ sơ đánh giá rủi ro - Tự đánh giá

Phần đầu tiên giúp thiết lập một hồ sơ đánh giá rủi ro cho một doanh nghiệp nhỏ và vừa có thể tự đánh giá. Phần này bao gồm 60 câu hỏi đã được cấu trúc xoay quanh “4P” bao gồm Con người - People, Quy trình - Process, Lợi nhuận - Profit và Quan hệ đối tác - Partnership. Các doanh nghiệp có thể đánh giá



được khả năng tổn thương của mình bằng cách cộng điểm cho các câu trả lời “Đúng” trong bảng hỏi. Mỗi phần là 1 bộ câu hỏi bao gồm các thông tin sau đây:

- **Con người:** gồm 19 câu hỏi về môi trường làm việc an toàn
- **Quy trình:** gồm 8 câu hỏi về nhà xưởng và máy móc, hàng hóa và nguyên phụ liệu
- **Lợi nhuận:** gồm 16 câu hỏi về thị trường, nhà cung cấp, xã hội, môi trường kinh tế
- **Quan hệ đối tác:** gồm 17 câu hỏi về tiện ích công cộng (nước, điện, y tế, vệ sinh), Các bên thứ ba (khách hàng, đối thủ và nhà cung cấp tài chính), Cơ sở hạ tầng công cộng (viễn thông, đường bộ và cảng), môi trường chính trị và pháp lý, Tình hình sức khỏe tổng thể của doanh nghiệp.

Điểm số này không đánh giá doanh nghiệp của bạn tốt hay chưa tốt. Đây chỉ là một con số thể hiện mức độ dễ bị tổn thương của doanh nghiệp đối với các tác động của COVID-19 và giúp xác định các lĩnh vực doanh nghiệp có thể cải thiện để gia tăng khả năng chống chịu với cuộc khủng hoảng COVID-19. Quan trọng nhất là kết quả của bảng điểm sẽ cho doanh nghiệp thấy mắt xích nào đang có nguy cơ cao nhất – người lao động, chuỗi cung ứng hay sự phụ thuộc vào bên thứ ba.





## Phần 2

### Sáu bước xây dựng Kế hoạch duy trì hoạt động doanh nghiệp trong thời kỳ COVID-19

#### Bước 1: Xác định sản phẩm hoặc dịch vụ chủ đạo của doanh nghiệp

Những sản phẩm hay dịch vụ nào của doanh nghiệp là quan trọng nhất? Hãy xem xét các tiêu chí sau đây:

- Tỷ trọng doanh thu của doanh nghiệp mà sản phẩm/dịch vụ đó tạo ra
- Lượng khách hàng có nhu cầu về sản phẩm/dịch vụ đó
- Những tổn thất nếu không thể giao hàng: hậu quả tiêu cực về tài chính, năng suất và uy tín doanh nghiệp.

#### Bước 2: Đặt mục tiêu cho BCP của doanh nghiệp

Nhưng điều doanh nghiệp muốn đạt được khi thiết lập BCP cho mình?

#### Bước 3: Đánh giá các tác động tiềm tàng của sự gián đoạn đối với doanh nghiệp và người lao động trong doanh nghiệp

Sự gián đoạn có thể diễn ra trong bao lâu trước khi trở nên không thể chấp nhận? Các nguồn lực cần thiết và các nhà cung cấp, đối tác và nhà thầu cần thiết để tiến hành các hoạt động chính là gì?

Doanh nghiệp của bạn có thể chống chọi với những gián đoạn trong bao lâu? Doanh nghiệp cần những nguồn lực nào và các nhà cung cấp, đối tác và nhà

thầu nào để tiến hành các hoạt động kinh doanh chính của mình?

#### Bước 4: Liệt kê các hành động để bảo vệ doanh nghiệp

Sử dụng khung 4P để làm việc này. Các hành động cần thực hiện để giảm thiểu rủi ro cho các yếu tố: Con người, Quy trình, Lợi nhuận và Quan hệ đối tác (4P)

- Con người: cuộc sống của người lao động và các thành viên trong gia đình họ
- Quy trình: khả năng vận hành của doanh nghiệp
- Lợi nhuận: khả năng tạo ra doanh thu
- Quan hệ đối tác: môi trường để thực hiện các hoạt động kinh doanh.

#### Bước 5: Thiết lập danh sách liên lạc

Doanh nghiệp bạn sẽ giao tiếp từ xa nhiều hơn (cuộc gọi WhatsApp, cuộc họp trên ứng dụng Zoom, v.v.). Hãy chắc chắn rằng bạn có danh sách chính xác và cập nhật thông tin của tất cả các bên liên quan chủ chốt.

#### Bước 6: Duy trì, rà soát và liên tục cập nhật BCP của doanh nghiệp

Tài liệu đã đưa ra một ví dụ về cách một chủ doanh nghiệp quy mô nhỏ xây dựng BCP cho doanh nghiệp của mình.

## Danh mục các ấn phẩm của ILO liên quan đến COVID-19

1. COVID-19 và Việc làm: Tác động và Ứng phó  
[https://www.ilo.org/hanoi/Whatwedo/Publications/WCMS\\_741174/lang--vi/index.htm](https://www.ilo.org/hanoi/Whatwedo/Publications/WCMS_741174/lang--vi/index.htm)
2. Các Tiêu chuẩn Lao động quốc tế của ILO và COVID-19  
[https://www.ilo.org/hanoi/Whatwedo/Publications/WCMS\\_741318/lang--vi/index.htm](https://www.ilo.org/hanoi/Whatwedo/Publications/WCMS_741318/lang--vi/index.htm)
3. Sự cần thiết phải có đối thoại xã hội để giải quyết cuộc khủng hoảng COVID-19  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---dialogue/documents/briefingnote/wcms\\_743640.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/briefingnote/wcms_743640.pdf)
4. Hướng dẫn đối với NSDLĐ trong quản lý nơi làm việc ứng phó với dịch COVID-19  
[https://www.ilo.org/actemp/publications/WCMS\\_740212/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/actemp/publications/WCMS_740212/lang--en/index.htm)
5. Video Clip: COVID-19- Vai trò nào đối với các tổ chức đại diện người lao động  
[https://www.ilo.org/actrav/media-center/video/WCMS\\_741897/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/actrav/media-center/video/WCMS_741897/lang--en/index.htm)
6. Vai trò của Tổ chức Đại diện Người lao động là gì?  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms\\_739546.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_739546.pdf)
7. Bảng tự kiểm hoạt động - Phòng ngừa và giảm thiểu dịch bệnh COVID-19 tại nơi làm việc  
[https://www.ilo.org/hanoi/Whatwedo/Publications/WCMS\\_742982/lang--vi/index.htm](https://www.ilo.org/hanoi/Whatwedo/Publications/WCMS_742982/lang--vi/index.htm)
8. 6 bước xây dựng Kế hoạch duy trì hoạt động doanh nghiệp trong thời kỳ COVID-19  
[https://www.ilo.org/actemp/publications/WCMS\\_742531/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/actemp/publications/WCMS_742531/lang--en/index.htm)
9. Làm việc từ xa: Lợi ích và thách thức tiềm tàng  
[https://www.ilo.org/hanoi/Whatwedo/Publications/WCMS\\_738260/lang--vi/index.htm](https://www.ilo.org/hanoi/Whatwedo/Publications/WCMS_738260/lang--vi/index.htm)
10. Các chính sách thân thiện với gia đình và các thực hành tốt khác tại nơi làm việc trong bối cảnh COVID-19  
[https://www.ilo.org/hanoi/Informationresources/Publicinformation/Pressreleases/WCMS\\_740591/lang--vi/index.htm](https://www.ilo.org/hanoi/Informationresources/Publicinformation/Pressreleases/WCMS_740591/lang--vi/index.htm)

## Các biện pháp phòng dịch

