



► Báo cáo tóm tắt

28 tháng 4 năm 2026 - Ngày Thế giới về An toàn và Sức khỏe tại nơi làm việc

Môi trường làm việc tâm lý - xã hội: Diễn biến toàn cầu và định hướng hành động

Rủi ro tâm lý - xã hội liên quan đến công việc là mối đe dọa lớn và ngày càng gia tăng đối với an toàn, sức khỏe của người lao động, năng suất của tổ chức và hiệu quả chung của nền kinh tế

- Theo các ước tính mới nhất được ILO lần đầu công bố trong báo cáo toàn cầu *Môi trường làm việc tâm lý - xã hội: Diễn biến toàn cầu và định hướng hành động*, các yếu tố rủi ro tâm lý - xã hội là nguyên nhân của hơn **840.000 ca tử vong** mỗi năm do các bệnh tim mạch và rối loạn tâm thần có liên quan.
- Các rủi ro này cũng khiến gần **45 triệu năm sống điều chỉnh theo mức độ bệnh tật (DALYs) bị mất đi** mỗi năm. Tác động cộng gộp của bệnh tim mạch và rối loạn tâm thần liên quan đến các yếu tố rủi ro tâm lý - xã hội ước tính **làm mất 1,37% GDP toàn cầu mỗi năm**.
- Liên quan đến vấn đề này, cần nhấn mạnh rằng **thời giờ làm việc kéo dài** - một yếu tố rủi ro tâm lý - xã hội then chốt gắn với nguy cơ gia tăng bệnh tim mạch và đột quỵ - vẫn còn rất phổ biến. ILO ước tính rằng trên phạm vi toàn cầu, **35% người lao động làm việc hơn 48 giờ mỗi tuần**.
- Việc bị bắt nạt và các hình thức bạo lực và quấy rối khác cũng là một mối quan ngại lớn. ILO ước tính **23% người lao động trên toàn cầu** đã từng trải qua ít nhất một hình thức bạo lực hoặc quấy rối trong quá trình làm việc, trong đó bạo lực tâm lý là hình thức phổ biến nhất, **chiếm 18%**.
- Trước tình trạng thiếu hụt kéo dài về dữ liệu toàn cầu, cũng như những quan ngại về chất lượng và khả năng so sánh của số liệu thống kê về an toàn, vệ sinh lao động (ATVSLĐ), ILO đã triển khai một bảng hỏi chuyên đề gửi tới các đầu mối thống kê quốc gia về ATVSLĐ vào năm 2025. Kết quả cho thấy **37% cơ quan trả lời khảo sát** (41 trong số 111 cơ quan) đã có kế hoạch cụ thể nhằm **tăng cường thống kê** về rủi ro tâm lý - xã hội và sức khỏe tâm thần tại nơi làm việc **trong 5 năm tới**.
- Việc đưa các nội dung này vào các khuôn khổ đối thoại xã hội xuyên quốc gia vẫn còn khá hạn chế. Chỉ **18%** trong số 338 **thỏa thuận xuyên biên giới** được ghi nhận từ năm 2000 đến 2025 trong Kho lưu trữ Đối thoại Xã hội Xuyên biên giới (CBSD) của ILO có đề cập rõ ràng đến sức khỏe tâm thần hoặc **các yếu tố tâm lý - xã hội trong các điều khoản liên quan đến ATVSLĐ**.

Môi trường làm việc tâm lý - xã hội là gì?

Môi trường làm việc tâm lý - xã hội bao gồm các yếu tố của công việc và các tương tác tại nơi làm việc, liên quan đến cách thức công việc được thiết kế, được tổ chức và quản lý, cũng như các chính sách, thông lệ và quy trình rộng hơn chi phối công việc; đồng thời bao gồm cả cách thức các yếu tố này tương tác với nhau. Tất cả những yếu tố đó đều có thể ảnh hưởng đến sức khỏe, phúc lợi của người lao động cũng như hiệu quả hoạt động của tổ chức.

Báo cáo ghi nhận những thay đổi của thế giới việc làm và tác động của những thay đổi đó đối với môi trường làm việc tâm lý - xã hội. Số hóa và việc sử dụng trí tuệ nhân tạo (AI) đang làm thay đổi cách thức các nhiệm vụ được điều phối, giám sát và đánh giá. Các hình thức việc làm mới, bao gồm làm việc trên nền tảng số, các dạng hợp đồng đa dạng và sự mở rộng của mô hình làm việc từ xa hoặc kết hợp, đang tái định hình cơ chế giám sát, kỳ vọng và thời giờ làm việc. Trong khi đó, các yếu tố bên ngoài rộng hơn, trong đó có bất ổn địa chính trị, cũng đang làm thay đổi cách thức tổ chức công việc. Mặc dù những diễn biến này có thể tạo ra cơ hội để cải thiện môi trường làm việc tâm lý - xã hội, chúng cũng có thể làm gia tăng rủi ro tâm lý - xã hội, qua đó cho thấy sự cần thiết của quản lý chủ động.

Nhằm hỗ trợ hành động phòng ngừa, báo cáo đề xuất một cách tiếp cận đa cấp độ, tập trung vào những đặc điểm của môi trường làm việc có thể nhận diện và có thể điều chỉnh. Báo cáo nhấn mạnh những khía cạnh mà, trong phạm vi hợp lý có thể thực hiện được, có thể được quản lý để giảm thiểu rủi ro và thúc đẩy một môi trường làm việc lành mạnh, hiệu quả. Theo đó, ba cấp độ có mối liên hệ chặt chẽ của môi trường làm việc tâm lý - xã hội được xác định như sau:

- **Công việc** - các đặc điểm vốn có của nhiệm vụ và trách nhiệm, bao gồm yêu cầu công việc, mức độ phù hợp với kỹ năng của người lao động, khả năng tiếp cận nguồn lực và các đặc điểm trong thiết kế nhiệm vụ như ý nghĩa, tính đa dạng và mức độ vận dụng kỹ năng.
- **Cách thức công việc được quản lý và tổ chức** - cách thức công việc được cấu trúc và được trải nghiệm trong thực tế, bao gồm sự rõ ràng về vai trò, mức độ tự chủ, khối lượng và nhịp độ công việc, hoạt động giám sát, hỗ trợ xã hội và chất lượng tương tác tại nơi làm việc.
- **Các chính sách, thông lệ và quy trình rộng hơn chi phối công việc** - các hệ thống tổ chức và thể chế

rộng hơn định hình điều kiện việc làm, thay đổi trong tổ chức, bố trí thời giờ làm việc, giám sát bằng công nghệ số, thông lệ đánh giá kết quả thực hiện công việc và khen thưởng, các biện pháp ngăn ngừa bạo lực và quấy rối, cũng như các cơ chế tham vấn và tham gia của người lao động.

Các cấp độ này bao gồm một loạt yếu tố tâm lý - xã hội phản ánh những đặc điểm cốt lõi của môi trường làm việc trong mọi hình thức và bối cảnh lao động. Cách thức chúng vận hành và tương tác trong từng bối cảnh cụ thể sẽ quyết định liệu chúng thúc đẩy sức khỏe và hiệu quả công việc hay làm phát sinh các mối nguy tâm lý - xã hội và những hệ quả bất lợi.

Cách hiểu này được củng cố bởi bằng chứng từ nhiều lĩnh vực, từ dịch tễ học, tâm lý học tổ chức, kinh tế lao động đến nghiên cứu về sức khỏe nghề nghiệp. Mặc dù dữ liệu hiện có còn hạn chế về phương pháp luận và chưa đồng đều về phạm vi bao phủ địa lý, chúng vẫn cho thấy rủi ro tâm lý - xã hội là vấn đề phổ biến. Một số môi trường làm việc và các hình thức việc làm đa dạng, bao gồm khu vực phi chính thức và lao động tự làm, cũng như những đặc điểm riêng của một số ngành, có thể làm gia tăng mức độ tiếp xúc với rủi ro. Dù còn những hạn chế này, các nghiên cứu nhất quán cho thấy môi trường làm việc tâm lý - xã hội không thuận lợi gắn với các kết quả bất lợi về sức khỏe và tác động tiêu cực đối với tổ chức.

Tổng hợp các khuôn khổ pháp lý và chính sách nhằm giải quyết rủi ro tâm lý - xã hội

Các tiêu chuẩn của ILO về an toàn sức khỏe nghề nghiệp (ATSKNN) tạo nền tảng chuẩn mực vững chắc cho việc giải quyết rủi ro tâm lý - xã hội và bảo vệ sức khỏe thể chất, tinh thần của người lao động. Mặc dù các văn kiện nền tảng về ATSKNN không nêu rõ rủi ro tâm lý - xã hội, chúng vẫn tạo cơ sở thiết yếu cho các chính sách và hệ thống ATSKNN toàn diện, mang tính phòng ngừa ở cấp quốc gia và cấp doanh nghiệp. Công ước về Bạo lực và Quấy rối, 2019 (Số 190) là văn kiện đầu tiên của ILO đề cập rõ ràng đến rủi ro tâm lý - xã hội thông qua một khuôn khổ toàn diện về các nghĩa vụ phòng ngừa và bảo vệ. Các tiêu chuẩn khác tiếp tục củng cố khuôn khổ phòng ngừa và quản lý rủi ro tâm lý - xã hội.

Kết quả rà soát trong báo cáo này cho thấy các khuôn khổ khu vực ngày càng lồng ghép rủi ro tâm lý - xã hội vào các hệ thống ATSKNN rộng hơn, dù phạm vi và mức độ chi tiết của quy định còn khác nhau giữa các khu vực. Một số văn kiện xác định rõ các yếu tố rủi ro như bạo lực và quấy rối, trong khi một số văn kiện khác đề cập đến

rủi ro tâm lý - xã hội thông qua các tham chiếu rộng hơn đến sức khỏe tâm thần, tổ chức công việc và điều kiện làm việc. Ở các khu vực khác nhau, các khuôn khổ này đều nhấn mạnh phòng ngừa và coi các khía cạnh tổ chức của công việc là yếu tố quyết định then chốt của rủi ro tâm lý - xã hội. Các sáng kiến gần đây cũng cho thấy sự quan tâm ngày càng tăng đối với các bối cảnh mới nổi, bao gồm trí tuệ nhân tạo và kinh tế nền tảng, cùng với việc phát triển các tài liệu hướng dẫn và công cụ thực tiễn.

Rà soát các chính sách và chương trình quốc gia về ATSKNN cho thấy việc phòng ngừa các mối nguy tâm lý - xã hội ngày càng được thừa nhận là một ưu tiên quốc gia ở nhiều khu vực. Các chính sách này thúc đẩy các biện pháp ngăn ngừa và giảm thiểu rủi ro tâm lý - xã hội, thông qua hoạt động giám sát, đào tạo, cũng như sử dụng các công cụ đã được thẩm định cho công tác đánh giá và can thiệp. Trong nhiều trường hợp, các chính sách này gắn với các chiến lược quốc gia rộng hơn nhằm thúc đẩy sức khỏe và phúc lợi, đặc biệt là những chiến lược nhấn mạnh đến sức khỏe tâm thần. Ở một số quốc gia, nỗ lực phòng ngừa được tăng cường thông qua sự phối hợp giữa cơ quan y tế và cơ quan lao động, cách tiếp cận liên ngành và sự tham gia của các đối tác xã hội.

Pháp luật quốc gia cho thấy đang có sự chuyển dịch dần từ chỗ quy định nghĩa vụ của người sử dụng lao động chủ yếu dưới góc độ bảo vệ "sức khỏe tâm thần" - cách tiếp cận có thể dẫn đến cách xử lý thiên về cá nhân - sang các khuôn khổ phòng ngừa thừa nhận rõ ràng rủi ro tâm lý - xã hội. Nhiều quốc gia hiện đã định nghĩa các rủi ro này và điều chỉnh chúng thông qua các quy định về tổ chức công việc, đánh giá rủi ro và đánh giá các biện pháp phòng ngừa, dù phạm vi và mức độ cụ thể còn khác biệt đáng kể.

Việc theo dõi môi trường làm việc tâm lý - xã hội thường được lồng ghép vào các yêu cầu chung về đánh giá rủi ro trong ATSKNN, đồng thời được bổ sung bằng hoạt động theo dõi sức khỏe người lao động, cũng như các cơ chế khiếu nại và thực thi pháp luật hỗ trợ hành động phòng ngừa. Những thách thức về bằng chứng - đặc biệt là trong việc xác lập quan hệ nhân quả với công việc - tiếp tục ảnh hưởng đến cách xử lý khiếu nại và cách các nghĩa vụ pháp lý được áp dụng trong thực tiễn. Các cách tiếp cận lập pháp phát triển hơn thường gắn đánh giá rủi ro với các biện pháp can thiệp và khắc phục, mặc dù việc thực thi vẫn chưa đồng đều. Sự khác biệt tương tự cũng được ghi nhận trong việc công nhận các rối loạn liên quan đến công việc; trong đó rối loạn căng thẳng sau sang chấn (PTSD) được công nhận rộng rãi hơn so với các hệ quả khác liên quan đến căng thẳng và sức khỏe tâm thần, vốn thường được xử lý theo từng trường hợp cụ thể.

Thương lượng tập thể và đối thoại xã hội đóng vai trò quan trọng trong việc chuyển hóa các quy định pháp luật thành các biện pháp ở cấp ngành và nơi làm việc. Phân tích các thỏa thuận xuyên biên giới cho thấy mức độ quan tâm rõ ràng đến sức khỏe tâm thần và các yếu tố tâm lý - xã hội trong các điều khoản về ATSKNN vẫn còn khiêm tốn: chỉ 18% trong số 338 thỏa thuận được ghi nhận trong Kho lưu trữ Đối thoại Xã hội Xuyên biên giới (CBSD) của ILO giai đoạn 2000-2025 có bao gồm các nội dung như vậy. Tuy nhiên, mức độ tham gia đã tăng lên kể từ giữa những năm 2010, với các thỏa thuận gần đây đề cập thường xuyên hơn đến căng thẳng, sức khỏe tâm thần và phúc lợi, quấy rối, cân bằng công việc - cuộc sống, số hóa và làm việc từ xa; đồng thời sự tham gia của các đối tác xã hội cũng hỗ trợ việc xây dựng các công cụ hướng dẫn theo ngành và tạo cơ sở cho các phát triển tiếp theo về chính sách và quy định.

Các tiêu chuẩn tự nguyện, công cụ hướng dẫn và chiến dịch nâng cao nhận thức đang giúp chuyển hóa các khuôn khổ phòng ngừa thành các cách tiếp cận thiết thực, định hướng hành động. Ở nhiều khu vực, cơ quan thanh tra lao động đang điều chỉnh mô hình thanh tra truyền thống để giải quyết các mối nguy tâm lý - xã hội bằng cách kết hợp kiểm tra tuân thủ với hướng dẫn phòng ngừa, phát triển các công cụ chuyên biệt và áp dụng các chiến lược dựa trên rủi ro hoặc tập trung theo ngành. Các chiến dịch nâng cao nhận thức cũng đã trở thành một công cụ bổ trợ quan trọng, giúp tăng cường phòng ngừa rủi ro tâm lý - xã hội thông qua việc nâng cao hiểu biết về rủi ro và khuyến khích hành động phòng ngừa ở cấp nơi làm việc.

Ứng phó ở cấp nơi làm việc

Báo cáo sử dụng Hướng dẫn về hệ thống quản lý an toàn sức khỏe nghề nghiệp (ILO-OSH 2001) như một khuôn khổ linh hoạt để quản lý rủi ro tâm lý - xã hội. Mặc dù không được xây dựng riêng cho các rủi ro này, Hướng dẫn vẫn cung cấp một cách tiếp cận có cấu trúc - bao gồm chính sách, tổ chức, lập kế hoạch và triển khai, và đánh giá - hỗ trợ cải tiến liên tục trong các bối cảnh tổ chức đa dạng.

Các chính sách cần thừa nhận rõ ràng rằng rủi ro tâm lý - xã hội có thể phát sinh từ thiết kế công việc, tổ chức công việc, cách thức giám sát và các hệ thống tổ chức rộng hơn. Do những yếu tố then chốt quyết định môi trường làm việc tâm lý - xã hội nằm ở các chức năng như nhân sự, quản lý kết quả công việc và thay đổi tổ chức, công tác quản trị ATSKNN cần được gắn với các lĩnh vực này để đưa việc phòng ngừa rủi ro tâm lý - xã hội trở thành một thành tố cốt lõi của công việc an toàn, lành mạnh.

Cần xác định rõ trách nhiệm và cơ chế giải trình trong tổ chức để bảo đảm rủi ro tâm lý - xã hội được nhận diện, đánh giá và kiểm soát ở mọi cấp. Điều này bao gồm giám sát hiệu quả, phối hợp liên bộ phận và sự tham gia thực chất của người lao động. Nhà quản lý và các bộ phận chức năng liên quan cần có đủ năng lực để nhận diện và xử lý rủi ro tâm lý - xã hội, đồng thời người lao động cần được cung cấp thông tin phù hợp về các mối nguy và biện pháp phòng ngừa.

Việc lập kế hoạch bắt đầu bằng rà soát các điều kiện hiện có, tiếp theo là nhận diện mối nguy, đánh giá rủi ro và xác định các biện pháp phòng ngừa. Nhận diện các mối nguy tâm lý - xã hội đòi hỏi phải xem xét thiết kế công việc, cách thức công việc được tổ chức và quản lý, cũng như các quy trình tổ chức rộng hơn đang định hình công việc hằng ngày. Đồng thời, cũng cần xem xét sự tương tác giữa các cấp độ này, cùng với tương quan quyền lực và các thực tiễn phân biệt đối xử có thể tạo ra hoặc làm trầm trọng thêm rủi ro tâm lý - xã hội.

Do các mối nguy tâm lý - xã hội không phải lúc nào cũng quan sát được trực tiếp, việc đánh giá cần dựa trên nhiều nguồn bằng chứng, như dữ liệu của tổ chức, hồ sơ nhân sự và khảo sát người lao động. Mặc dù khảo sát có thể chứa yếu tố chủ quan, việc sử dụng các công cụ đã được thẩm định cùng các biện pháp bảo đảm tính ẩn danh có thể nâng cao độ tin cậy. Việc đánh giá rủi ro cần xem xét thời gian, tần suất và tính chất tích lũy của việc tiếp xúc với rủi ro, do nhiều rủi ro tâm lý - xã hội phát triển dần theo thời gian.

Phòng ngừa là mục tiêu trung tâm. Phù hợp với thứ bậc kiểm soát, cần ưu tiên các biện pháp ở cấp tổ chức và tập thể nhằm giải quyết nguyên nhân gốc rễ, bao gồm quản lý khối lượng công việc, làm rõ vai trò, tăng cường giao tiếp, thúc đẩy sự tham gia và cải thiện cách thức lãnh đạo. Có thể cần can thiệp ngay đối với các mối nguy cấp tính như bạo lực và quấy rối, trong khi các chiến lược dài hạn hơn có thể bao gồm thiết kế lại vai trò công việc hoặc điều chỉnh hệ thống. Các biện pháp ở cấp cá nhân nhằm bảo vệ và tăng cường sức khỏe có thể hỗ trợ người lao động ứng phó với yêu cầu công việc và tiếp cận hỗ trợ, nhưng chỉ nên mang tính bổ trợ chứ không thay thế cho các hành động cải thiện điều kiện ở cấp tổ chức.

Báo cáo nêu các ví dụ về biện pháp phòng ngừa ở cả ba cấp độ có liên hệ chặt chẽ của môi trường làm việc tâm lý - xã hội, giúp các bên liên quan xác định các lĩnh vực ưu tiên và xử lý mối nguy ngay từ nguồn phát sinh. Trên thực tế, các biện pháp này cần được xem xét một cách tổng thể, vì chúng thường đồng thời giải quyết nhiều mối nguy tâm lý - xã hội có tương tác với nhau, qua đó càng cho thấy sự cần thiết của một cách tiếp cận toàn diện.

Các tổ chức cần định kỳ rà soát việc triển khai và hiệu quả của quản lý rủi ro tâm lý - xã hội bằng các chỉ số và phản hồi có sự tham gia của người lao động. Hoạt động theo dõi có thể bao gồm xu hướng vắng mặt, biến động nhân sự, báo cáo về bạo lực và quấy rối, mức độ sử dụng các dịch vụ hỗ trợ và kết quả khảo sát người lao động, được hỗ trợ bởi các cuộc đánh giá nội bộ. Khi phát sinh khiếu nại liên quan đến căng thẳng, kiệt sức nghề nghiệp hoặc xung đột giữa các cá nhân, cần phân tích để xác định nguyên nhân gốc rễ ở cấp tổ chức, đồng thời bảo đảm tính bảo mật và công bằng. Các phát hiện này cần được đưa vào quá trình xem xét của ban quản lý và làm cơ sở cho việc điều chỉnh quy trình, tổ chức công việc và các biện pháp phòng ngừa nhằm hỗ trợ cải tiến liên tục.

Định hướng trong thời gian tới

Để duy trì đà tiến triển trong phòng ngừa rủi ro tâm lý - xã hội và thúc đẩy môi trường làm việc tâm lý - xã hội hỗ trợ an toàn, sức khỏe của người lao động cũng như hiệu quả hoạt động của tổ chức, báo cáo xác định ba lĩnh vực có liên hệ chặt chẽ cần tiếp tục hành động.

- **Nghiên cứu** - Cần có dữ liệu nhất quán hơn, dựa trên các công cụ đo lường đã được hài hòa hóa và có phạm vi bao phủ địa lý rộng hơn, để khắc phục khoảng trống và nâng cao hiểu biết về mức độ phổ biến cũng như xu hướng. Việc lồng ghép các chỉ số tâm lý - xã hội vào hệ thống giám sát ATSKNN và thống kê quốc gia sẽ giúp cải thiện việc theo dõi mức độ tiếp xúc với rủi ro và các hệ quả. Mặc dù một số quốc gia cho biết họ có kế hoạch tăng cường thống kê về rủi ro tâm lý - xã hội và sức khỏe tâm thần liên quan đến công việc, vẫn cần nỗ lực nhiều hơn để bảo đảm có dữ liệu thường xuyên, hài hòa hóa và có thể so sánh ở cấp quốc tế. Dữ liệu được phân tách theo đặc điểm người lao động và các hình thức việc làm khác nhau, cùng với việc đánh giá chặt chẽ hơn các chính sách và sáng kiến tại nơi làm việc, sẽ hỗ trợ việc xác định và nhân rộng các cách tiếp cận hiệu quả.
- **Khuôn khổ chính sách và quy định** - Cần có sự đồng bộ, rõ ràng và nhất quán hơn trong các cách tiếp cận về chính sách và quy định, do hiện vẫn còn khác biệt về phạm vi, thuật ngữ và mức độ bảo vệ. Để tăng cường phòng ngừa, chính sách và pháp luật về ATSKNN cần đề cập rõ ràng đến rủi ro tâm lý - xã hội, tránh chỉ tập trung chủ yếu vào các hệ quả như sức khỏe tâm thần tại nơi làm việc. Bên cạnh việc tiếp tục quan tâm đến các vấn đề cấp tính và dễ nhận diện, bao gồm bạo lực và quấy rối, cần nhấn mạnh hơn đến các khía cạnh cơ cấu và tổ chức của công việc. Việc triển khai hiệu quả đòi hỏi sự kết hợp giữa thực thi pháp luật, hướng dẫn thực tiễn, công cụ và nâng cao năng lực, đặc biệt đối với doanh

ng nghiệp nhỏ và vừa, cũng như truyền đạt rõ ràng hơn và phối hợp thể chế chặt chẽ hơn. Tăng cường hợp tác giữa cơ quan ATSKNN, các cơ quan y tế công cộng và các đối tác xã hội có thể hỗ trợ tốt hơn cho công tác phòng ngừa và chia sẻ tri thức.

- **Cấp độ nơi làm việc** - Mặc dù không phải mọi mối nguy tâm lý - xã hội đều có thể được loại bỏ hoàn toàn, các rủi ro liên quan thường vẫn có thể giảm thiểu bằng cách cải thiện thiết kế, tổ chức và quản lý công việc. Điều này bao gồm rà soát khối lượng công việc, phân công nhiệm vụ, giám sát và các yếu tố khác của môi trường làm việc, đồng thời tăng cường năng lực của người lao động trong việc nhận diện và ứng phó với rủi ro. Trách nhiệm của lãnh đạo giữ vai trò trung tâm trong việc lồng ghép phòng ngừa vào các quyết định quản lý hằng ngày và trong toàn bộ các chức năng của tổ chức. Các cách tiếp cận có sự tham gia của người lao động và đại diện của họ, cùng với sự phối hợp giữa cán bộ chuyên trách ATSKNN, bộ phận nhân sự và ban quản lý, giúp bảo đảm các biện pháp đưa ra là thiết thực, phù hợp với bối cảnh và bền vững.



Được cấp phép theo [CC BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) © Tổ chức Lao động Quốc tế 2026

ILO. *Môi trường làm việc tâm lý - xã hội: Diễn biến toàn cầu và định hướng hành động*. Báo cáo tóm tắt, Geneva: Tổ chức Lao động Quốc tế, 2026. © ILO.

Thông tin liên hệ
Tổ chức Lao động Quốc tế
 Route des Morillons 4
 CH-1211 Geneva 22
 Thụy Sĩ

T: +41227997239
 E: OSHE@ilo.org