



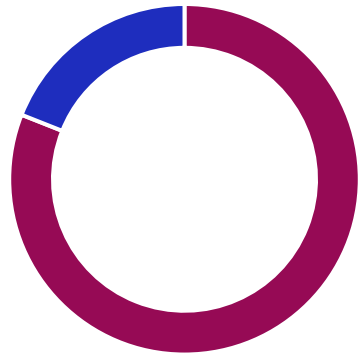
Tổ chức
Lao động
Quốc tế

► Tăng cường đối thoại xã hội hướng tới văn hóa an toàn và khỏe mạnh

Thứ Năm /28/04/2022



- ▶ **2,9 triệu**
ca tử vong hàng năm do
tai nạn lao động và bệnh
nghề nghiệp trên toàn cầu



- Bệnh liên quan đến công việc
- Thương tật nghề nghiệp

- ▶ **360 triệu**
thương tật nghề nghiệp
trên toàn cầu vào năm
2016
- ▶ **5,4%**
giảm GDP toàn cầu hàng
năm do tai nạn lao động

Thương tật và bệnh nghề
nghiệp

- ▶ gây ra nhiều **thiệt hại** cho
các nạn nhân và gia đình
của họ
- ▶ gây ra **thiệt hại kinh tế** cho
các doanh nghiệp và nền
kinh tế nói chung (chi phí
chăm sóc sức khỏe, chi phí
bồi thường, tổn thất sản
xuất, giảm năng lực làm
việc, giảm sự tham gia vào
lực lượng lao động, chi phí
tuyển nhân viên mới, v.v.)

Xây dựng và duy trì văn hóa phòng ngừa cho an toàn và sức khỏe

« một văn hóa trong đó quyền có một môi trường làm việc an toàn và lành mạnh được tôn trọng ở tất cả các cấp, nơi chính quyền, người sử dụng lao động (NSDLĐ) và người lao động (NLĐ) tích cực tham gia vào việc đảm bảo một môi trường làm việc an toàn và lành mạnh thông qua một hệ thống các quyền, trách nhiệm và nghĩa vụ được xác định và nguyên tắc phòng ngừa được ưu tiên cao nhất

Công ước về Khung chính sách Thúc đẩy An toàn Vệ sinh Lao động, 2006 (Số 187)

Ở cấp quốc gia...

Chính phủ cam kết xây dựng và duy trì văn hóa an toàn phòng ngừa và sức khỏe, đảm bảo ATVSLĐ được coi là một **ưu tiên** trong chương trình nghị sự quốc gia.

Phân bổ đủ **phương tiện và nguồn lực** để nâng cao nhận thức chung về ATVSLĐ, kiến thức về các mối hiểm họa và rủi ro cũng như hiểu biết về cách phòng ngừa và kiểm soát.

Thông qua đối thoại xã hội, **các đối tác ba bên** tích cực tham gia vào tất cả các giai đoạn của quá trình ra quyết định về ATVSLĐ.

► **Đối thoại xã hội** góp phần hướng tới:

- ▷ nâng cao chất lượng của các chính sách và chiến lược ATVSLĐ;
- ▷ xây dựng tính tự chủ và sự cam kết;
- ▷ tạo điều kiện thực hiện nhanh chóng và hiệu quả hơn.

Tại nơi làm việc...

- ▶ **Tuân thủ** các quy định về ATVSLĐ
- ▶ Tích hợp **hệ thống quản lý ATVSLĐ** vào cơ cấu quản lý chung của doanh nghiệp
- ▶ Thay đổi văn hóa để hình thành được một **văn hóa ATVSLĐ tích cực**
 - ▷ ATVSLĐ được coi là giá trị cốt lõi của doanh nghiệp, được lồng ghép vào mọi khía cạnh hoạt động của doanh nghiệp
 - ▷ giao tiếp và đối thoại cởi mở được xây dựng trên sự tin tưởng và tôn trọng lẫn nhau
 - ▷ sự lãnh đạo tích cực của NSDLĐ và của cấp quản lý cao nhất đối với vấn đề ATVSLĐ
 - ▷ đào tạo và cung cấp thông tin cho tất cả NLĐ để đảm bảo họ có thể tham gia tích cực vào các hành động cải thiện ATVSLĐ

Vai trò quan trọng của đối thoại xã hội trong cuộc khủng hoảng COVID-19

Tại **cấp quốc gia**, các chính phủ ưu tiên sự tham gia tích cực của các tổ chức của NSDLĐ và NLĐ vào việc quản lý ATVSLĐ đã có thể cùng nhau xây dựng và thực hiện các luật, chính sách và can thiệp khẩn cấp.

Tại **nơi làm việc**, sự tham gia của NLĐ - thông qua Ban ATVSLĐ và các đại diện của NLĐ về công tác ATVSLĐ - là chìa khóa quan trọng để thúc đẩy việc tuân thủ, thiết kế và áp dụng các biện pháp phù hợp và hiệu quả để loại bỏ các hiểm họa hoặc giảm thiểu những rủi ro, phù hợp với nơi làm việc và nhu cầu của NLĐ.

► Tại sao cần phải nói lên những quan ngại về an toàn và sức khỏe tại nơi làm việc?

Đối thoại xã hội là gì?

Đối thoại xã hội là tất cả các hình thức thương lượng và tham vấn, hoặc đơn giản là trao đổi thông tin giữa đại diện của chính phủ, NSDLĐ và NLĐ về các vấn đề cùng quan tâm liên quan đến chính sách kinh tế và xã hội.

Đối thoại xã hội có thể:

- ▶ không chính thức hoặc được thể chế hóa, và thường bao gồm cả hai;
- ▶ diễn ra ở các cấp độ khác nhau (quốc tế, quốc gia, khu vực, địa phương hoặc nơi làm việc);
- ▶ thu hút sự tham gia của các đối tác xã hội trong những ngành kinh tế khác nhau, trong phạm vi một ngành hoặc một công ty / nhóm công ty.

Các hình thức đối thoại xã hội khác nhau

- ▶ Là quy trình **ba bên**, với chính phủ (Bộ Lao động và / hoặc các Bộ khác có liên quan) đóng vai trò là một bên chính thức trong đối thoại.
- ▶ Quy trình **ba bên “cộng”** (để giải quyết các vấn đề ngoài phạm vi thể giới việc làm), với các bên tham gia đại diện cho những quan tâm và lợi ích cụ thể của các tầng lớp xã hội.
- ▶ Quan hệ **hai bên** giữa NSDLĐ và NLĐ (hoặc giữa tổ chức của NSDLĐ và của NLĐ)
 - ▷ **Thương lượng tập thể**: bao gồm tất cả các cuộc đàm phán diễn ra giữa một bên là NSDLĐ, một nhóm NSDLĐ hoặc một / nhiều tổ chức của NSDLĐ và bên kia là một / nhiều tổ chức của NLĐ nhằm: (a) xác định điều kiện làm việc và điều khoản lao động ; và / hoặc (b) điều chỉnh quan hệ giữa NSDLĐ và NLĐ; và / hoặc (c) điều chỉnh quan hệ giữa NSDLĐ / tổ chức của NSDLĐ và (các) tổ chức của NLĐ.
 - ▷ **Hợp tác nơi làm việc**: bao hàm từ chia sẻ thông tin đến tham vấn hoặc ra quyết định chung.

Đối thoại xã hội: trọng tâm của ILO

Cấu trúc ba bên của ILO cho phép NSDLĐ, NLĐ và chính phủ tham gia vào quá trình ra quyết định về các vấn đề lao động quốc tế, nhằm thúc đẩy công bằng xã hội và việc làm thỏa đáng cho tất cả mọi người.

Đối thoại xã hội được lồng vào **Hiến chương ILO** và trong hầu hết các tiêu chuẩn lao động quốc tế, như một phương pháp chính để đạt được các quyết định bền vững và quan hệ hài hòa tại nơi làm việc.

Có **một số Công ước cụ thể** thúc đẩy đối thoại xã hội, bao gồm:

- ▶ Công ước về Tham vấn Ba bên (Tiêu chuẩn Lao động Quốc tế), 1976 (Số 144)
- ▶ Công ước về Tự do Liên kết và Bảo vệ Quyền Tổ chức, năm 1948 (số 87) và Công ước về Quyền Tổ chức và Thương lượng Tập thể, năm 1949 (số 98) – đây là hai Công ước cơ bản
- ▶ Công ước về Thương lượng Tập thể, 1981 (số 154)

Đối thoại xã hội là một khái niệm thuộc một trong những **nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động**, cụ thể là quyền tự do liên kết và sự thừa nhận một cách hiệu quả quyền thương lượng tập thể

Tuyên bố về Công bằng Xã hội vì Toàn cầu hóa Công bằng (2008) và **Tuyên bố Thế kỷ vì Tương lai Việc làm** (2019) của ILO đều nhấn mạnh mối liên hệ giữa đối thoại xã hội với việc xây dựng sự gắn kết xã hội và một nền kinh tế hiệu quả.

Sự tham gia và tham vấn là trọng tâm của các tiêu chuẩn ILO về ATVSLĐ

Công ước về ATVSLĐ, 1981 (Số 155) kêu gọi:

- ▶ một **chính sách quốc gia về ATVSLĐ** (xây dựng; thực hiện và rà soát - có tham vấn với hầu hết các tổ chức đại diện của NSDLĐ và NLĐ), trong đó:
 - ▷ thúc đẩy giao tiếp và hợp tác ở các cấp khác nhau (từ nơi làm việc đến cấp quốc gia)
 - ▷ Xác định các chức năng và trách nhiệm ATVSLĐ tương ứng của các cơ quan công quyền, NSDLĐ, NLĐ và các bên khác, có tính đến tính chất bổ trợ của các trách nhiệm đó
- ▶ tại **nơi làm việc**, cần thiết lập các thỏa thuận để:
 - ▷ tạo điều kiện cho NLĐ và đại diện của họ hợp tác với NSDLĐ trong lĩnh vực ATVSLĐ
 - ▷ cung cấp đầy đủ thông tin và đào tạo
 - ▷ cho phép NLĐ hoặc đại diện của họ chất vấn và được tham vấn về tất cả các khía cạnh ATVSLĐ liên quan đến công việc của họ

Công ước về Dịch vụ Sức khỏe Nghề nghiệp, năm 1985 (số 161) kêu gọi:

- ▶ **tham vấn** với các tổ chức đại diện nhất của NSDLĐ và NLĐ để xây dựng, thực hiện và rà soát định kỳ chính sách quốc gia nhất quán về dịch vụ sức khỏe nghề nghiệp
- ▶ **hợp tác và tham gia** của NSDLĐ, NLĐ và đại diện của họ trong việc thực hiện các biện pháp tổ chức và các biện pháp khác liên quan đến dịch vụ sức khỏe nghề nghiệp trên cơ sở công bằng

Công ước về Khung chính sách Thúc đẩy ATVSLĐ, 2006 (Số 187)

- ▶ thúc đẩy **văn hóa phòng ngừa cho an toàn và sức khỏe** quốc gia, được xây dựng dựa trên đối thoại xã hội
- ▶ Kêu gọi **tham vấn ba bên** đối với:
 - ▷ việc xây dựng, thực hiện và rà soát định kỳ chính sách quốc gia nhất quán về ATVSLĐ
 - ▷ Việc thiết lập, duy trì, phát triển và rà soát định kỳ hệ thống ATVSLĐ quốc gia
 - ▷ Việc xây dựng, thực hiện, giám sát, đánh giá và rà soát định kỳ chương trình quốc gia về ATVSLĐ
- ▶ với điều kiện là hệ thống ATVSLĐ quốc gia phải bao gồm các sắp xếp nhằm thúc đẩy – tại cấp doanh nghiệp - **hợp tác giữa NSDLĐ, NLĐ và đại diện của họ** như một yếu tố quan trọng của các biện pháp phòng ngừa liên quan đến nơi làm việc

► Ở cấp quốc gia:
vai trò của các đối tác xã hội
trong việc xây dựng văn hóa
phòng ngừa cho an toàn và
sức khỏe

Sự tham gia của các đối tác xã hội trong quản lý ATVSLĐ

- ▶ Để thúc đẩy văn hóa phòng ngừa lành mạnh đối với ATVSLĐ, cần có sự tham gia của các tổ chức của NSDLĐ và NLĐ trong quản lý an toàn và sức khỏe tại nơi làm việc.
- ▶ Các đối tác ba bên có thể có những lợi ích và quan điểm khác nhau. Tham vấn và thảo luận có thể góp phần cải thiện **sự giao tiếp** và dẫn đến hiểu biết tốt hơn về bất kỳ mối quan ngại và trở ngại nào mà các bên có thể có (mở đường cho các hành động chung đã thống nhất và cho sự phát triển của **văn hóa hợp tác** để cùng giải quyết các thách thức về ATVSLĐ).
- ▶ Cần có sự phối hợp chặt chẽ giữa tất cả các bên liên quan để xác định mục tiêu chung, các ưu tiên, mục tiêu và chỉ tiêu cụ thể nhằm củng cố hệ thống ATVSLĐ quốc gia, dẫn đến **sử dụng hiệu quả hơn** các **tài nguyên** hiện có.

Phê duyệt các chính sách ATVSLĐ hợp lý thông qua đối thoại xã hội

Công ước về ATVSLĐ, 1981 (Số 155) và Công ước về Khung chính sách Thúc đẩy ATVSLĐ, 2006 (Số 187) kêu gọi việc phê duyệt một chính sách quốc gia nhất quán về ATVSLĐ.

Một chính sách như vậy nên:

- ▶ được xây dựng thông qua **tham vấn và thảo luận ba bên** (điều này mang lại tính hợp pháp và hỗ trợ việc thực hiện nó);
- ▶ bao gồm (ít nhất là) các nội dung sau:
 - ▷ **cam kết của chính phủ** phòng chống tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp;
 - ▷ các nguyên tắc chủ đạo định hướng cho hành động quốc gia về ATVSLĐ;
 - ▷ các lĩnh vực hành động về ATVSLĐ;
 - ▷ **chức năng và trách nhiệm của các bên liên quan chính** (vd: các cơ quan công quyền có liên quan, NSDLĐ và NLĐ cùng các tổ chức của họ), thừa nhận tính chất bổ trợ của các trách nhiệm đó.

Thực hiện các khung pháp lý hiệu quả về ATVSLĐ

Một khung pháp lý toàn diện và hoạt động tốt cần:

- ▶ Bao phủ **tất cả NLĐ** và **tất cả các các nhánh của hoạt động kinh tế**;
- ▶ Điều chỉnh **tất cả các rủi ro liên quan đến ATVSLĐ** mà NLĐ có thể gặp phải.

Khung pháp lý hiệu quả về ATVSLĐ thường bao gồm:

- ▶ một Đạo luật ATVSLĐ tổng thể duy nhất (xác định các quyền cơ bản về ATVSLĐ);
- ▶ luật và các quy định (để bổ khuyết cho đạo luật ATVSLĐ và bao phủ các lĩnh vực hoặc mối nguy cụ thể);
- ▶ quy tắc thực hành và tiêu chuẩn kỹ thuật (bổ trợ cho luật bằng cách hướng dẫn cụ thể hơn cho NSDLĐ và NLĐ về cách thức tuân thủ pháp luật);
- ▶ thỏa ước lao động tập thể (kết quả của sự thương lượng giữa NSDLĐ và NLĐ và các tổ chức đại diện của họ).

Khi xây dựng pháp luật ATVSLĐ, việc lồng ghép đối thoại xã hội ở nhiều cấp khác nhau sẽ tạo điều kiện đảm bảo sự bền vững và việc thực thi các luật đó, ngay cả khi chúng phức tạp.

Đại dịch Covid-19 có mối tương quan với sự gia tăng các **thỏa thuận hai bên và ba bên** nhằm giảm thiểu nguy cơ tại nơi làm việc.

▶ **83%** tổ chức công đoàn được khảo sát đã sử dụng **đối thoại xã hội như một cách để ứng phó** với đại dịch

▶ **83%** tổ chức công đoàn được khảo sát đã tham gia vào **tham vấn ba bên**

COVID-19 và phục hồi: Vai trò của công đoàn trong việc xây dựng tương lai tốt đẹp hơn (2021)

▶ **59%** trong số 133 quốc gia được khảo sát đã sử dụng **đối thoại ba bên để ứng phó** với cuộc khủng hoảng COVID-19, với một trong những lĩnh vực ưu tiên thương lượng là các biện pháp ATVSLĐ

Phân tích xu hướng toàn cầu về vai trò của tổ chức công đoàn trong thời kỳ COVID-19: Tóm tắt các phát hiện chính (2021)

Các tổ chức công đoàn trong một cuộc khảo sát toàn cầu cho biết COVID-19 làm tăng tác động của **ATVSLĐ** đối với **kế hoạch thương lượng tập thể** của họ

Cả những thỏa thuận ba bên và hai bên đều tập trung vào các lĩnh vực hành động khác nhau, bao gồm:

- ▷ yêu cầu đánh giá rủi ro
- ▷ thu xếp làm việc từ xa
- ▷ quy định về xét nghiệm có hệ thống
- ▷ tiêm chủng

Trong cuộc khủng hoảng COVID-19, đối thoại xã hội là rất cần thiết để đảm bảo việc thực hiện các biện pháp đã đưa ra.

- **Áo:** các đối tác xã hội đã thương lượng một thỏa thuận về xét nghiệm có hệ thống tại nơi làm việc cho các lĩnh vực cụ thể có nguy cơ lây truyền vi rút cao hơn.
- **Nam Phi:** các cuộc thảo luận ba bên đã dẫn đến yêu cầu NSDLĐ phải thực hiện đánh giá rủi ro tại nơi làm việc trước khi NLĐ trở lại làm việc và lập kế hoạch cho họ trở lại làm việc.

Tham vấn quốc gia đôi khi được nối tiếp bằng các cuộc đối thoại và thỏa thuận bổ sung **cấp khu vực hoặc cấp ngành** (để thích ứng với bối cảnh cụ thể).

- **Singapore:** các đối tác ba bên đã đồng ý về các Biện pháp Quản lý An toàn (bắt buộc tất cả NSDLĐ phải thực hiện trong thời kỳ COVID-19) và các yêu cầu bổ sung theo từng ngành cụ thể, bao phủ nhiều lĩnh vực (hàng không, nghệ thuật và văn hóa, giao thông đường bộ).

Trong suốt đại dịch COVID-19, phạm vi đối thoại cũng được mở rộng để bao gồm **sự hợp tác giữa ngành lao động và ngành y tế công cộng**.

Trong các cuộc khủng hoảng y tế công cộng, nơi làm việc có vai trò trong việc giảm thiểu sự lây lan trong cộng đồng nói chung, vì đó là nơi mọi người thường tập trung gần nhau.

□ **Phi-líp-pin:** Đối thoại ba bên cấp quốc gia về sự hợp tác giữa ngành y tế công cộng và ngành lao động trong phòng chống COVID-19 tại nơi làm việc đã tạo cơ hội cho các cơ quan chức năng giải thích lợi ích của việc có các nhân viên tình nguyện khẩn cấp, cũng như thông báo cho những NLD có khả năng bị nhiễm COVID-19 các biện pháp bảo trợ xã hội hiện có. Việc này dẫn đến sự thiết lập một hệ thống quản lý tri thức liên ngành, mà có thể khai thác các dữ liệu dịch tễ học, thanh tra lao động, bảo trợ xã hội và thông lệ quốc tế có sẵn, nhằm giám sát liên tục các rủi ro tại nơi làm việc và hướng dẫn thêm về các chính sách / chương trình ATVSLĐ.

Thúc đẩy sự tuân thủ

Các đối tác xã hội là những tác nhân chính trong các sáng kiến, đề án và hoạt động nhằm thúc đẩy, giám sát và thực thi việc tuân thủ các quy định và pháp luật ATVSLĐ có liên quan tại nơi làm việc, thông qua:

- ▶ phối hợp và hỗ trợ hoạt động thanh tra lao động;
- ▶ các cơ chế khác để thúc đẩy sự tuân thủ (ví dụ: dịch vụ cố vấn, quy tắc ứng xử, yêu cầu về hợp đồng, nâng cao nhận thức và những ưu đãi) - với tác động mạnh mẽ hơn khi được phối hợp xây dựng bởi các tổ chức của NSDLĐ và NLĐ.

Một cơ quan ba bên hoạt động tốt để đảm bảo sự tham vấn và phối hợp

Công ước số 187 kêu gọi thành lập (các) cơ quan cố vấn ba bên cấp quốc gia để giải quyết các vấn đề ATVSLĐ.

Các cơ quan (hoặc hội đồng / ủy ban) ATVSLĐ ba bên đã được thành lập ở nhiều quốc gia. Đây chính là một diễn đàn để đại diện của chính phủ (Bộ Lao động và các Bộ ngành/cơ quan liên quan khác), NSDLĐ và NLĐ thường xuyên thảo luận về ATVSLĐ, đảm bảo tham vấn về các vấn đề liên quan và rà soát định kỳ các chính sách và chương trình ATVSLĐ.

Thành phần ba bên có thể mở rộng để có sự tham gia của đại diện từ các tổ chức bổ sung.

- **Brazil:** Ủy ban thường trực ba bên (*CTPP*), bao gồm 18 thành viên, đại diện (với số lượng bằng nhau) cho cơ quan hành pháp liên bang, NSDLĐ và NLĐ. Ngoài ra, có thể mời tối đa 6 chuyên gia và / hoặc đại diện của các cơ quan hoặc tổ chức quốc tế khác tham gia các cuộc họp của CTPP hoặc của các Ủy ban chuyên đề khác (không có quyền biểu quyết).

Chức năng của các cơ quan này khác nhau đáng kể giữa các quốc gia, từ vai trò tham vấn đến vai trò ra quyết định trong việc xác định các chính sách, các ưu tiên và kế hoạch hành động quốc gia, cũng như trong việc soạn thảo các luật và quy định.

□ **Oman:** nhiệm vụ của Ủy ban ATVSLĐ Quốc gia bao gồm: (a) soạn thảo kế hoạch ATVSLĐ quốc gia; (b) điều tra các vụ tai nạn lao động nghiêm trọng; (c) điều phối Bộ Nhân lực và các Bộ ngành liên quan, khu vực tư nhân và các bên liên quan khác trong việc thực hiện các chương trình ATVSLĐ; (d) phổ biến các thực hành tốt về ATVSLĐ; (e) thúc đẩy nghiên cứu và học tập về ATVSLĐ; (f) thúc đẩy sự tham gia của NSDLĐ và NLĐ trong lĩnh vực ATVSLĐ và trong việc thực hiện thành công các chương trình ATVSLĐ; (g) trao đổi kinh nghiệm với các hiệp hội, ủy ban và các bên khác hoạt động trong lĩnh vực ATVSLĐ; (h) tư vấn về luật ATVSLĐ; (i) tổ chức các cuộc họp để thảo luận về các vấn đề ATVSLĐ; (j) hợp tác với các tổ chức Ả Rập và quốc tế liên quan đến ATVSLĐ.

 Để có cái nhìn tổng thể toàn cầu về các cơ quan ATVSLĐ ba bên cấp quốc gia, hãy tham khảo cơ sở dữ liệu LEGOSH của ILO, phần 8: Tham vấn, cộng tác và hợp tác với NLĐ và đại diện của họ

Trong thời kỳ đại dịch Covid-19, nhiều cơ quan ba bên về ATVSLĐ đã tham gia vào quá trình ra quyết định ở cấp quốc gia; họ cũng đã tham gia vào việc xác định các biện pháp phong tỏa và hạn chế, chiến lược NLĐ quay lại nơi làm việc, các chỉ dẫn hoặc hướng dẫn khác để giảm thiểu tác động của COVID-19.

- Công gô: Ủy ban Tham vấn Lao động Quốc gia đã xem xét dự thảo luật làm việc từ xa.
- Honduras: Ủy ban Ba bên cấp Quốc gia về Sức khỏe NLĐ đã được tái kích hoạt để cập nhật luật ATVSLĐ và chương trình ATVSLĐ quốc gia bằng cách bổ sung các vấn đề mới nổi có tầm quan trọng như rủi ro tâm lý xã hội và các mối nguy liên quan đến COVID-19.
- Paraguay: Hội đồng Tư vấn Lao động Ba bên đã thẩm định một số quy trình khung về ATVSLĐ cho các lĩnh vực thiết yếu của nền kinh tế - được xây dựng theo hướng dẫn của ILO để NLĐ quay lại làm việc an toàn và lành mạnh trong thời kỳ COVID-19.

Các hoạt động liên quan khác của các đối tác xã hội trong lĩnh vực ATVSLĐ

► **Hướng dẫn và hỗ trợ kỹ thuật** để gây tác động tích cực đến thái độ của NSDLĐ và NLĐ đối với việc tuân thủ ATVSLĐ và tạo ra một văn hóa phòng ngừa mạnh hơn. Ngoài việc cung cấp thông tin, đào tạo và tư vấn, các tổ chức của NSDLĐ và NLĐ cũng có thể khuyến khích việc trao đổi kinh nghiệm và tăng cường hợp tác.

► **Các chiến dịch nâng cao nhận thức** để phổ biến những thông tin cần thiết và giúp NSDLĐ, NLĐ và cộng đồng biết quyền và trách nhiệm của họ trong lĩnh vực ATVSLĐ. Những chiến dịch như vậy có thể có tác động mạnh mẽ hơn khi được các tổ chức của NSDLĐ và NLĐ cùng thiết kế và thực hiện.

► **Nghiên cứu về ATVSLĐ** (tham gia vào việc quản lý các tổ chức phổ biến kiến thức ATVSLĐ) để đảm bảo rằng kết quả của những nỗ lực phổ biến kiến thức về ATVSLĐ đáp ứng các nhu cầu ưu tiên tại nơi làm việc.

► **Thu thập dữ liệu và thông tin về ATVSLĐ** để ban hành/phê duyệt các chính sách, chiến lược và tiêu chuẩn dựa trên thông tin và bằng chứng.

Trong thời kỳ đại dịch Covid-19, các đối tác xã hội đã rất tích cực trong việc sản xuất **tài liệu hướng dẫn và các tài nguyên khác**, tổ chức **chiến dịch nâng cao nhận thức** về một số vấn đề ATVSLĐ, chẳng hạn như các biện pháp phòng ngừa để giảm thiểu sự lây lan của COVID-19 (bao gồm quảng bá tiêm chủng và các thực hành từ xa hiệu quả) và để quản lý các rủi ro tâm lý xã hội, bao gồm bạo lực và quấy rối

- ❑ **Bỉ:** sự hợp tác giữa các đối tác xã hội dẫn đến “Hướng dẫn chung về phòng chống sự lây lan của Covid-19 tại nơi làm việc”, có thể được điều chỉnh cho các lĩnh vực khác nhau và nhấn mạnh tầm quan trọng của đối thoại xã hội ở cấp doanh nghiệp.
- ❑ **Nam Phi:** Liên minh Công nhân Dệt may Nam Phi (SACTWU) đã lãnh đạo một chiến dịch tiêm chủng thành công cho công nhân (thông qua các phòng khám chăm sóc sức khỏe ban đầu). Chiến dịch đã nâng cao nhận thức của NLD về lợi ích của tiêm chủng, làm thay đổi suy nghĩ của nhiều người ban đầu còn do dự. Kết quả là, công nhân ngành dệt may có tỷ lệ tiêm chủng cao gấp đôi so với tỷ lệ trung bình của cả nước.
- ❑ **Nicaragua:** Hội đồng Cấp cao về Doanh nghiệp Tư nhân (COSEP) đã phát động chiến dịch “*Nếu COVID-19 không phân biệt đối xử, thì bạn cũng không nên*”, với các hội thảo trực tuyến và các nền tảng để trao đổi những phương pháp hay nhất giữa các bên liên quan
- ❑ **Vương quốc Anh:** Mạng lưới Kinh doanh có Trách nhiệm đã xây dựng *Bộ công cụ sức khỏe tâm thần cho NSDLĐ* để giúp NSDLĐ đánh giá sức khỏe tâm thần của lực lượng lao động và bảo đảm sức khỏe tích cực cho họ.

Các đối tác xã hội cũng đã tiến hành **khảo sát và nghiên cứu** để thu thập ý kiến của NSDLĐ và NLĐ về các khía cạnh quan trọng của việc tổ chức và thực hiện các biện pháp phòng ngừa trong doanh nghiệp.

- Tổ chức NSDLĐ Quốc tế (IOE) và ILO đã cùng nhau thực hiện một khảo sát toàn cầu với các hiệp hội doanh nghiệp để xem xét các tác động và ứng phó với COVID-19 tại nơi làm việc. Cuộc khảo sát đã xác định nhu cầu của các hiệp hội doanh nghiệp đối với việc được hướng dẫn thêm về các chính sách làm việc từ xa, cũng như cách thực hiện các yêu cầu của chính phủ để giảm thiểu nguy cơ lây lan vi rút tại nơi làm việc.
- Liên đoàn Công đoàn Quốc tế (ITUC) đã khảo sát 148 tổ chức công đoàn ở 107 quốc gia để thu thập dữ liệu về các biện pháp an toàn tại nơi làm việc và trải nghiệm của NLĐ trong thời kỳ đại dịch. Cuộc khảo sát này đã xác định những lỗ hổng trong việc tiếp cận nơi làm việc an toàn và những lo ngại toàn cầu về trang bị phương tiện bảo hộ cá nhân.

- ▶ Ở cấp doanh nghiệp: hợp tác giữa NSDLĐ và NLĐ để quản lý hiệu quả ATVSLĐ

Vai trò của NSDLĐ và NLĐ: các quyền và trách nhiệm cơ bản về ATVSLĐ

Trách nhiệm của NSDLĐ

- ▶ Đảm bảo rằng (nếu có thể) **nơi làm việc, máy móc, thiết bị và quy trình** thuộc quyền kiểm soát của mình là **an toàn và không gây rủi ro nào** đối với sức khỏe
- ▶ Đảm bảo rằng (nếu có thể) **các chất và tác nhân hóa học, vật lý và sinh học** thuộc quyền kiểm soát của mình **không gây rủi ro nào** đối với sức khỏe khi các biện pháp bảo vệ thích hợp được thực hiện
- ▶ Trang bị thiết bị bảo hộ lao động đầy đủ (nếu cần) miễn phí cho NLĐ
- ▶ Đề ra các biện pháp (nếu cần) để đối phó với các **trường hợp khẩn cấp và tai nạn**
- ▶ Đảm bảo rằng **NLĐ và đại diện của họ được tham vấn, cung cấp thông tin và đào tạo** về ATVSLĐ

Quyền và nghĩa vụ của NLĐ

- ▶ Quyền được **rời khỏi** nơi làm việc / công việc mà họ có lý do hợp lý để tin rằng có thể xảy ra một mối nguy tiềm ẩn nghiêm trọng đối với tính mạng hoặc sức khỏe của họ - mà không phải chịu hậu quả gì về việc “rời khỏi” đó
- ▶ Quyền nhận **thông tin và đào tạo đầy đủ** về ATVSLĐ
- ▶ Quyền được **hỏi** (và được tư vấn về) tất cả các khía cạnh ATVSLĐ liên quan đến công việc của mình
- ▶ Có bổn phận **hợp tác với NSDLĐ** trong lĩnh vực ATVSLĐ (ví dụ: tuân thủ các hướng dẫn và quy trình ATVSLĐ; sử dụng thiết bị bảo hộ lao động đúng cách; báo cáo người giám sát về những tình huống nguy hiểm; v.v.)

Đảm bảo sự hợp tác về ATVSLĐ giữa NLĐ và NSDLĐ

Cần có sự tham gia ở nơi làm việc liên quan đến:

- ▶ cải thiện thực hành quản lý ATVSLĐ
- ▶ kết quả ATVSLĐ tốt hơn
- ▶ giảm tỷ lệ tai nạn và thương tật
- ▶ năng suất cao hơn

- ▶ sự cố an toàn giảm **64%**
 - ▶ tỉ lệ nhập viện giảm **58%**
- ở những nơi làm việc đã thúc đẩy **sự tham gia của NLĐ** trong quá trình thực hiện văn hóa ATVSLĐ tích cực

Harter và cộng sự, Mối quan hệ giữa sự tham gia tại nơi làm việc và kết quả của tổ chức: Phân tích tổng hợp 2020

- ▶ **Hơn 300 triệu** NLĐ trên khắp thế giới cảm thấy họ **không thể báo cáo các vấn đề ATVSLĐ** với NSDLĐ của mình mà không sợ bị trừng phạt

*Tổ chức Đăng ký Lloyd
Khảo sát rủi ro thế giới năm 2019*

Đại diện NLĐ trong ATVSLĐ

Chức năng chính:

- ▶ đại diện cho NLĐ trong mọi vấn đề liên quan đến ATVSLĐ
- ▶ giám sát các biện pháp mà NSDLĐ thực hiện để làm tròn trách nhiệm ATVSLĐ của họ
- ▶ điều tra các vấn đề ATVSLĐ do NLĐ nêu lên
- ▶ tìm hiểu mọi rủi ro tiềm ẩn đối với an toàn và sức khỏe của NLĐ phát sinh từ công việc của họ
- ▶ trình bày với ban lãnh đạo doanh nghiệp về các vấn đề ảnh hưởng đến an toàn và sức khỏe của NLĐ
- ▶ hợp tác và hỗ trợ NSDLĐ giải quyết các rủi ro ATVSLĐ
- ▶ thúc đẩy và khuyến khích sự hợp tác của NLĐ trong lĩnh vực ATVSLĐ
- ▶ tham gia và đại diện cho NLĐ trong quá trình ra quyết định về ATVSLĐ
- ▶ điều tra tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp, cũng như các sự cố suýt xảy ra

▶ Bằng chứng cho thấy mối quan hệ tích cực giữa **sự tham gia đại diện NLĐ vào ATVSLĐ** tại nơi làm việc với việc **thực hiện ATVSLĐ tốt hơn.**

Ủy ban ATVSLĐ phối hợp

Ủy ban ATVSLĐ phối hợp là một **cơ quan hai bên**, bao gồm số đại diện của NLĐ và của NSDLĐ bằng nhau, được thành lập tại nơi làm việc và được giao cho các chức năng khác nhau để **đảm bảo sự hợp tác** giữa NSDLĐ và NLĐ nhằm đạt được và duy trì điều kiện làm việc an toàn và môi trường làm việc lành mạnh.

Chức năng, quyền và quyền hạn thường tương tự như của đại diện cho NLĐ về vấn đề ATVSLĐ – nhưng Ủy ban này thường có số nhiệm vụ nhiều hơn và phức tạp hơn so với các đại diện cá nhân, vì Ủy ban ATVSLĐ phối hợp có nhiều nhân lực và năng lực hơn.

Việc thành lập Ủy ban ATVSLĐ phối hợp là bắt buộc ở nhiều quốc gia, mặc dù điều này thường phụ thuộc vào quy mô của doanh nghiệp. Ở những quốc gia nơi pháp luật quốc gia về ATVSLĐ không quy định về Ủy ban ATVSLĐ phối hợp, các thỏa ước lao động tập thể có thể đảm nhận chức năng này.

☐ **Sri Lanka:** một thỏa thuận giữa Diễn đàn Hiệp hội May mặc (JAAF) và một nhóm các công đoàn đã thiết lập một số điều khoản cho các ban y tế hai bên trong các nhà máy may mặc nhằm giải quyết các rủi ro ATVSLĐ liên quan đến COVID-19 và cải thiện an toàn và sức khỏe của NLĐ.

Thúc đẩy hệ thống quản lý ATVSLĐ - được xây dựng dựa trên đối thoại xã hội

Hệ thống quản lý ATVSLĐ là một công cụ hợp lý và hữu ích để **cải thiện liên tục** kết quả ATVSLĐ trong một tổ chức.

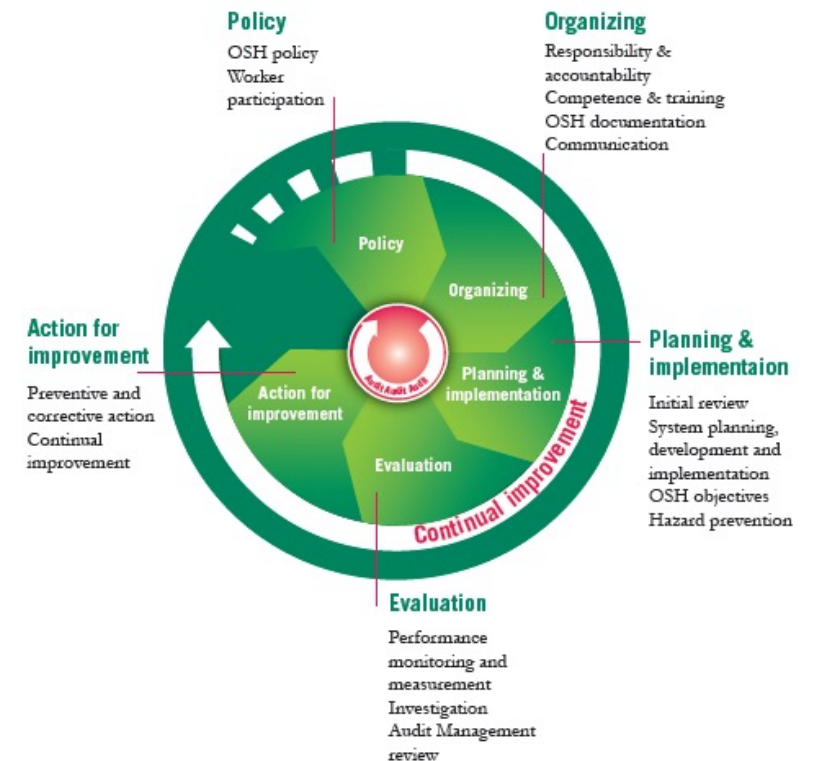
Hệ thống này bao gồm một loạt các hành động và quy trình nhằm thiết lập, giám sát và đánh giá những nỗ lực của tổ chức đảm bảo NLD được an toàn và khỏe mạnh cũng như tuân thủ luật pháp quốc gia.

Các yếu tố chính để có hệ thống quản lý ATVSLĐ thành công:

- ▶ **lồng ghép** hệ thống quản lý ATVSLĐ vào **hệ thống quản lý kinh doanh chung**
- ▶ đảm bảo có sự **cam kết của NSDLĐ** lẫn **sự tham gia tích cực của NLD** trong việc thực hiện cùng nhau

Hướng dẫn của ILO về Hệ thống quản lý ATVSLĐ (ILO-OSH 2001)

- ▶ **Sự tham gia của NLD** là một yếu tố quan trọng của hệ thống quản lý ATVSLĐ và cần phải có ở tất cả các giai đoạn của hệ thống
- ▶ NSDLĐ phải đảm bảo rằng NLD và các đại diện cho NLD về ATVSLĐ được tư vấn, cung cấp thông tin và đào tạo về tất cả các khía cạnh ATVSLĐ - bao gồm cả những bố trí khẩn cấp - liên quan đến công việc của họ.
- ▶ NSDLĐ cần thu xếp để NLD và đại diện cho NLD có thời gian và nguồn lực để tham gia tích cực vào quá trình tổ chức, lập kế hoạch và thực hiện, đánh giá và hành động để cải thiện hệ thống quản lý ATVSLĐ.
- ▶ NSDLĐ phải đảm bảo – nếu phù hợp - việc thành lập và hoạt động hiệu quả của Ủy ban ATVSLĐ và công nhận các đại diện cho NLD theo luật pháp và thông lệ quốc gia.



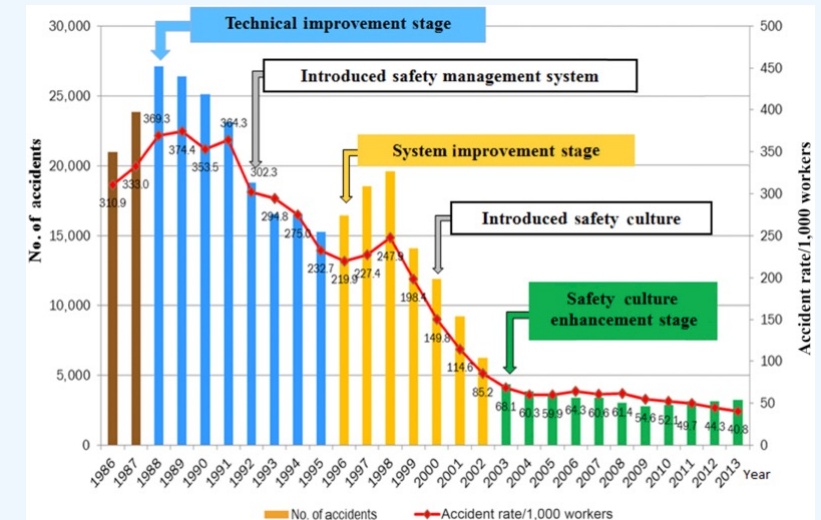
Tạo ra văn hóa ATVSLĐ tích cực

Hệ thống quản lý ATVSLĐ **chỉ** hiệu quả khi đi kèm với **văn hóa ATVSLĐ tích cực** tại nơi làm việc mà ở đó NSDLĐ và NLĐ coi trọng quyền được hưởng môi trường làm việc an toàn, lành mạnh và tích cực tham gia để đạt được mục tiêu này.

□ Đặc khu hành chính Hồng Kông, Trung Quốc

Tỷ lệ thương tật và bệnh nghề nghiệp trong khu vực từ năm 1986 đến năm 2013 đã giảm, nhờ vào việc thực hiện nhiều hành động ATVSLĐ.

Công nghệ và hệ thống quản lý ATVSLĐ đã đạt được những bước tiến lớn trong việc tạo ra một không gian làm việc an toàn hơn, nhưng chính việc áp dụng và củng cố văn hóa an toàn tại nơi làm việc đã làm giảm đáng kể số vụ tai nạn.



Văn hóa ATVSLĐ tích cực

Giao tiếp và đối thoại cởi mở giữa NLĐ và NSDLĐ, để NLĐ cảm thấy thoải mái khi chia sẻ những suy nghĩ của họ về các sự cố và những quan ngại.

NSDLĐ và bộ phận quản lý cấp cao phải có sự lãnh đạo và cam kết đối với ATVSLĐ.

Những giá trị cốt lõi

1. Hòa nhập xã hội
 2. Sự công bằng
 3. Tin tưởng
 4. Sự bền vững
 5. Sự tham gia
 6. Khả năng phục hồi và tính linh hoạt
 7. Phát triển và tăng trưởng
- Tác động đến ATVSLĐ và kết quả kinh doanh.

Các giai đoạn phát triển

Thờ ơ

▽ NSDLĐ và NLĐ không quan tâm đến việc vi phạm các quy tắc an toàn

Đối phó

▽ an toàn chỉ trở nên quan trọng sau khi xảy ra tai nạn

Cần nhắc

▽ có hệ thống để quản lý tất cả các hiểm họa

Chủ động

▽ NLĐ chủ động tránh các vấn đề để cải thiện môi trường làm việc

Phát triển

ATVSLĐ trở thành phương pháp và tư duy làm việc (văn hóa ATVSLĐ tích cực)

Thu hút sự tham gia của NLĐ vào quá trình đánh giá rủi ro

Là một phần của hệ thống quản lý ATVSLĐ, NSDLĐ nên thường xuyên tiến hành đánh giá rủi ro, bao gồm:

- ▶ xác định **mối nguy**;
- ▶ đánh giá các **rủi ro** liên quan; và
- ▶ thực hiện **các biện pháp** hợp lý và tương xứng để kiểm soát những rủi ro đó.

Đánh giá rủi ro tại nơi làm việc nếu được tiến hành tốt thì sẽ:

- ▶ góp phần bảo vệ sức khỏe và hạnh phúc của NLĐ;
- ▶ mang lại lợi ích cho doanh nghiệp thông qua tổ chức thực hành công việc tốt hơn (có khả năng làm tăng năng suất).

NSDLĐ nên đảm bảo rằng NLĐ và / hoặc đại diện của họ tham gia đầy đủ vào quá trình đánh giá rủi ro, vì họ có thông tin hữu ích về cách thức công việc được thực hiện - và điều này sẽ giúp việc đánh giá rủi ro trở nên toàn diện và hiệu quả hơn.

Trong thời kỳ đại dịch Covid-19, **sự tham gia tích cực của NLĐ và đại diện của họ trong bất kỳ quá trình ra quyết định nào** đều góp phần vào việc phê duyệt / áp dụng các giải pháp bền vững và phù hợp để đối mặt với các nguy cơ và rủi ro mới, dẫn đến cam kết mạnh mẽ hơn đối với các quyết định đã thực hiện.

- **Ailen:** Cơ quan Điều hành Dịch vụ Y tế (HSE) đưa ra hướng dẫn nhấn mạnh tầm quan trọng của việc tham vấn NLĐ trong mọi giai đoạn thực hiện các biện pháp COVID-19 tại nơi làm việc. HSE cũng nhấn mạnh sự cần thiết phải phân công một đại diện NLĐ về COVID-19 để hỗ trợ thực hiện và phổ biến các biện pháp COVID-19.

Thông thường, nhu cầu **làm việc ở nhà** đặt ra những thách thức đáng kể trong việc đảm bảo điều kiện làm việc an toàn và lành mạnh – là điều mà cả NSDLĐ lẫn NLĐ không phải lúc nào cũng chuẩn bị sẵn sàng về thể chất, tinh thần hoặc cơ sở hạ tầng. Việc trao đổi thường xuyên về những quan ngại và thách thức đã trải qua là điều cần thiết để đảm bảo sự hợp tác giữa NSDLĐ và những người làm việc tại nhà.

- Một công ty hàng không vũ trụ đa quốc gia (*Mercury Systems*) đã khảo sát NLĐ của mình thường xuyên trong quá trình làm việc từ xa do COVID-19, để xác định các lĩnh vực mà NLĐ quan ngại và nhận ý kiến phản hồi của họ.
- Một công ty phần mềm có trụ sở tại Anh (*Sage*) đã thực hiện một khảo sát thăm dò ẩn danh để NLĐ chia sẻ quan sát của họ về các kế hoạch ATVSLĐ đang được thực hiện để ứng phó với COVID-19.

ILO đã xây dựng một số công cụ hỗ trợ NSDLĐ và NLĐ quản lý các rủi ro ATVSLĐ trong đại dịch COVID-19, bao gồm:

- ▶ Dự đoán, chuẩn bị và ứng phó với khủng hoảng - Đầu tư ngay từ bây giờ vào các hệ thống ATVSLĐ có khả năng chống chịu (Báo cáo nhân Ngày Thế giới về ATVSLĐ tại nơi làm việc, tháng 4/2021);
- ▶ Phòng ngừa và giảm thiểu COVID-19 tại nơi làm việc: Bảng kiểm hành động (tháng 4/2020);
- ▶ Đối mặt với đại dịch: Đảm bảo an toàn và sức khỏe tại nơi làm việc (Báo cáo nhân Ngày Thế giới về ATVSLĐ tại nơi làm việc, tháng 4/2020);
- ▶ Quay lại làm việc an toàn và lành mạnh trong đại dịch COVID-19 - Tóm tắt chính sách (tháng 5/2020);
- ▶ Trở lại Làm việc An toàn: Mười Điểm Hành động (Tháng 5 năm 2020);
- ▶ Quản lý rủi ro tâm lý xã hội liên quan đến việc làm trong đại dịch COVID-19 (tháng 6/2020);
- ▶ Hướng dẫn thực hành làm việc từ xa trong đại dịch COVID-19 và hơn thế nữa (tháng 7/2020);
- ▶ COVID-19 và cơ sở y tế: Danh mục các biện pháp cần thực hiện tại cơ sở y tế (tháng 7/2020);
- ▶ Vệ sinh tay tại nơi làm việc: một biện pháp phòng ngừa và kiểm soát ATVSLĐ quan trọng để chống lại COVID-19 - Báo cáo tóm tắt (tháng 9/2020); và
- ▶ Phòng ngừa và giảm thiểu COVID-19 tại nơi làm việc cho các doanh nghiệp nhỏ và vừa: Bảng kiểm hành động và theo dõi sau đó (tháng 8/2020)

i ILO cũng đã xây dựng một loạt báo cáo tóm tắt theo ngành, bao gồm các phần tập trung vào những vấn đề ATVSLĐ.

- ▶ Tăng cường đối thoại xã hội để thúc đẩy ATVSLĐ trong các cuộc khủng hoảng và hơn thế nữa

- ▶ Đại dịch COVID-19 đã khiến tất cả mọi người trong thế giới việc làm có nguy cơ nhiễm các chủng vi rút Corona, cũng như đối mặt với các rủi ro mới và đang nổi liên quan đến tình trạng khẩn cấp này và áp dụng các phương pháp làm việc mới.
- ▶ Phản ứng của các quốc gia đối với đại dịch COVID-19 đã cho thấy tầm quan trọng của **sự tham gia của các đối tác xã hội** trong quản lý ATVSLĐ, góp phần nâng cao chất lượng của các chính sách và chiến lược, tạo điều kiện cho việc thực hiện các chính sách đó nhanh chóng và hiệu quả (bằng cách xây dựng tính tự chủ và sự cam kết).
- ▶ Các đối tác xã hội cũng đóng vai trò quan trọng trong việc đảm bảo **thông tin và truyền thông hiệu quả, phối hợp** để thúc đẩy sự tuân thủ và góp phần vào việc áp dụng các biện pháp ATVSLĐ đầy đủ sau này tại nơi làm việc.
- ▶ Hợp tác và đối thoại với **các bên liên quan khác**, chẳng hạn như với các tổ chức y tế công cộng và dịch vụ khẩn cấp, về các vấn đề cùng quan tâm đã được chứng minh là rất quan trọng để làm giảm sự lây lan của COVID-19 (ví dụ: chiến dịch tiêm chủng).
- ▶ Chúng ta phải ghi nhớ bài học này để thoát ra khỏi cuộc khủng hoảng này và giúp bản thân đối mặt với mọi khủng hoảng trong tương lai, không ngừng nỗ lực để giảm thiểu rủi ro ATVSLĐ và ngăn ngừa tai nạn và bệnh tật liên quan đến công việc.

Lời Kêu gọi Hành động Toàn cầu để phục hồi một cách toàn diện, bền vững và có khả năng chống chịu sau cuộc khủng hoảng COVID-19 lấy con người làm trung tâm (*Hội nghị lao động quốc tế, tháng 6/2021*)

- ▶ Tập trung vào bốn lĩnh vực chính:
 1. Tăng trưởng kinh tế toàn diện và việc làm
 2. Bảo vệ tất cả NLD
 3. Bảo trợ xã hội toàn dân
 4. Đối thoại xã hội
- ▶ Thừa nhận rằng điều kiện làm việc an toàn và lành mạnh là thiết yếu để đảm bảo việc làm thỏa đáng và yêu cầu các quốc gia tăng cường các biện pháp ATVSLĐ bằng cách hợp tác với các tổ chức khu vực công, doanh nghiệp tư nhân, NSDLĐ, NLD và đại diện của họ nhằm cung cấp các hướng dẫn thực hành phù hợp; hỗ trợ quản lý rủi ro; áp dụng các biện pháp thích hợp để kiểm soát và chuẩn bị ứng phó với tình huống khẩn cấp; các biện pháp để ngăn ngừa các đợt bùng phát mới hoặc các rủi ro nghề nghiệp khác; và tuân thủ các biện pháp y tế, các quy tắc và quy định khác liên quan đến COVID-19.
- ▶ Ghi nhận vai trò của đối thoại xã hội - cả đối thoại hai bên lẫn ba bên - đã đóng góp vào việc ứng phó ngay lập tức với đại dịch COVID-19 ở nhiều quốc gia và nhiều ngành, và tầm quan trọng của đối thoại xã hội trong việc hỗ trợ đạt được các kết quả mà đối thoại đề ra.

► **Xin cảm ơn.**

www.ilo.org/safeday