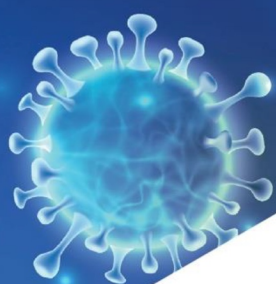
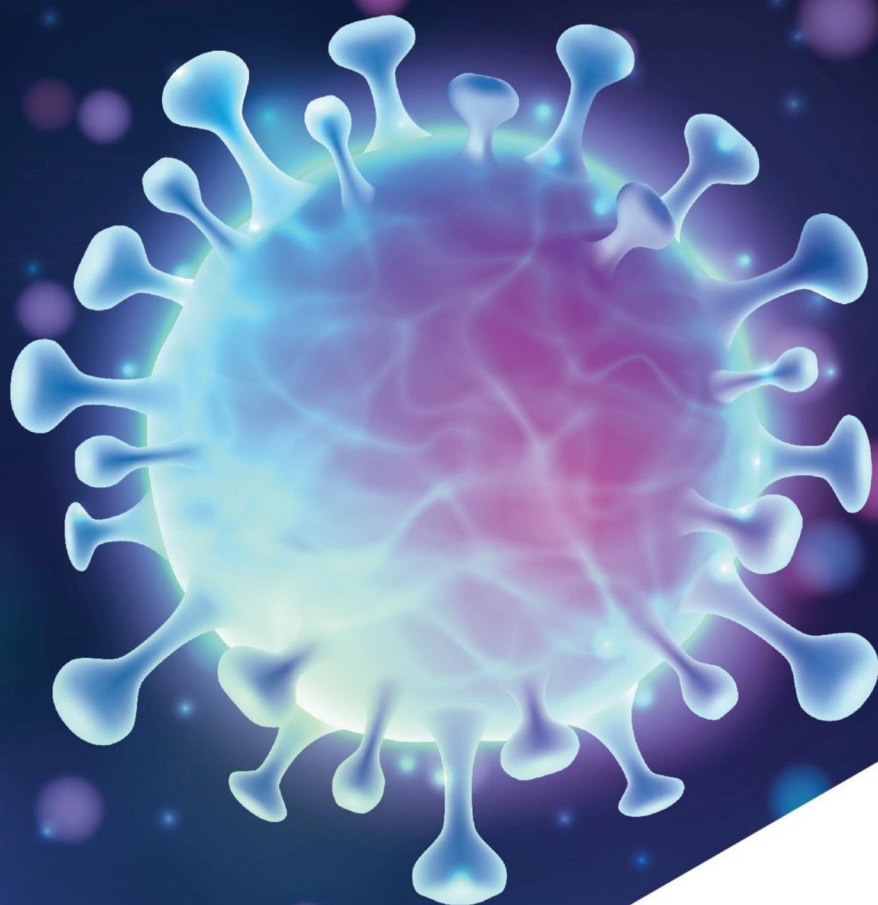




Tổ chức
Lao động
Quốc tế



► **Hướng dẫn cho người
sử dụng lao động về
quản lý nơi làm việc
trong thời gian đại
dịch COVID-19**

Bản quyền © thuộc về Tổ chức Lao động Quốc tế, 2020

Xuất bản lần đầu năm 2020



Đây là ấn phẩm lưu hành rộng rãi theo Giấy phép Quốc tế về Đặc tính Sáng tạo Phổ biến 4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>). Người dùng có thể trích dẫn, chia sẻ, sửa đổi và phát triển ấn phẩm gốc theo quy định của Giấy phép. Cần ghi rõ ILO là tác giả của ấn phẩm gốc. Không được phép sử dụng biểu tượng của ILO trong những sản phẩm của người dùng.

Dịch thuật – trường hợp ấn phẩm này cần được chuyển ngữ, cần ghi rõ nội dung miễn trừ trách nhiệm pháp lý trong bản dịch như sau: Bản dịch này không phải do Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) thực hiện và không nên được coi là bản dịch chính thức của ILO. ILO không chịu trách nhiệm về nội dung hay tính chính xác của bản dịch.

Sửa đổi – trong trường hợp sửa đổi nội dung ấn phẩm, cần ghi rõ nội dung miễn trừ trách nhiệm pháp lý trong bản sửa đổi như sau: Đây là nội dung sửa đổi ấn phẩm gốc của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO). Ý kiến và quan điểm thể hiện trong bản sửa đổi hoàn toàn thuộc trách nhiệm của tác giả và ILO không chứng thực cho những quan điểm này.

Hướng dẫn cho người sử dụng lao động về quản lý nơi làm việc trong đại dịch COVID-19

Geneva: Văn phòng Lao động Quốc tế, 2020

ISBN 9789220322895 (web PDF)

Ấn phẩm thể hiện bằng tiếng Anh: ISBN 9789220320853 (web PDF); tiếng Ả rập: ISBN 9789220321881 (web PDF); tiếng Indonesia Bahasa: 9789220321706 (web PDF); tiếng Pháp: ISBN 9789220320860 (web PDF); tiếng Bồ Đào Nha: ISBN 9789220321898 (web PDF); tiếng Nga: ISBN 9789220321874 (web PDF); và tiếng Tây Ban Nha: ISBN 9789220320877 (web PDF)

Những quy định áp dụng trong các ấn phẩm của ILO phù hợp với thông lệ của Liên Hợp Quốc và việc phát hành các ấn phẩm không thể hiện quan điểm của Tổ chức Lao động Quốc tế về tình trạng pháp lý của bất cứ quốc gia, khu vực, vùng lãnh thổ hoặc chính quyền hoặc vùng phân định biên giới nào.

Các quan điểm thể hiện trong các bài báo, nghiên cứu hay các công trình khác thuộc hoàn toàn trách nhiệm của tác giả và việc xuất bản các ấn phẩm đó không đồng nghĩa với việc ILO chứng thực cho những quan điểm này.

Tên của các doanh nghiệp, sản phẩm thương mại và các quy trình sản xuất khi được nhắc đến không đồng nghĩa với việc họ đã được Tổ chức Lao động Quốc tế chứng thực và ngược lại, khi một công ty, sản phẩm hay quy trình không được nhắc đến trong báo cáo không có nghĩa là ILO không ủng hộ công ty, sản phẩm hay quy trình đó.

Để biết thông tin về các ấn phẩm và sản phẩm số của ILO, vui lòng truy cập tại: www.ilo.org/publns

Cách sử dụng hướng dẫn

Hướng dẫn cho người sử dụng lao động này được xây dựng dựa trên các tài liệu, hướng dẫn và chỉ thị do Tổ chức Y tế thế giới (WHO), chính phủ các nước và các tổ chức thành viên doanh nghiệp và chủ doanh nghiệp (EBMO) công bố. Đặc biệt, nội dung hướng dẫn có tham khảo tài liệu *Covid-19- Hướng dẫn cho người sử dụng lao động: Quản lý nơi làm việc khi đối mặt với sự bùng phát của dịch* do Phòng Thương mại và Công nghiệp Úc (ACCI) công bố. Hướng dẫn của ACCI đã được điều chỉnh nhằm tương thích với mục đích của hướng dẫn này và mang lại lợi ích cho các thành viên tổ chức hiệp hội doanh nghiệp và người sử dụng lao động trên toàn thế giới.

Hướng dẫn này được Vụ các hoạt động của Người sử dụng lao động của ILO (ILO-ACT/EMP) phát triển nhằm sử dụng như tài liệu tham khảo chung cho các EBMO để chia sẻ với cộng đồng doanh nghiệp ở các quốc gia. EBMO có thể tùy chỉnh hướng dẫn này bằng cách bổ sung các văn bản luật, quy định, chính sách, chỉ thị và hướng dẫn liên quan của chính quyền quốc gia và địa phương; bằng cách hoàn chỉnh Chương 7 về Tài liệu và các đầu mối liên hệ hữu ích; với việc điền thông tin quốc gia vào các ô trống và bằng cách thực hiện bất kỳ thay đổi nào cần thiết để áp dụng cho phù hợp với bối cảnh địa phương và khiến tài liệu này hữu ích cho các công ty thành viên.

Ghi nhận

Hướng dẫn do Miaw Tiang Tang xây dựng dự thảo, và nhóm chuyên gia: Jae-Hee Chang, Adam Greene, Ravi Peiris, Vanessa Phala, Gary Rynhart, Andrés Yurén thuộc ILO-ACT/EMP góp ý và hoàn thiện.

Nội dung

Lời mở đầu	5
1. Làm thế nào người sử dụng lao động có thể bảo vệ người lao động tại nơi làm việc?	6
1.1 COVID-19 lây lan như thế nào?	6
1.2 Các triệu chứng của COVID-19?	7
1.3 Người sử dụng lao động có nên cung cấp thông tin cho người lao động của họ?	7
1.4 Các thông tin về sức khỏe nào nên được cung cấp cho người lao động?	8
1.5 Người sử dụng lao động nên làm gì để đảm bảo an toàn và vệ sinh nơi làm việc?	8
1.6 Giãn cách xã hội là gì?	9
1.7 Làm thế nào người sử dụng lao động có thể quản lý và kiểm soát rủi ro của COVID-19 ở nơi làm việc?	10
1.8 Các nghĩa vụ của người lao động về an toàn và sức khỏe	10
1.9 COVID-19 có nằm trong danh mục bảo hiểm tai nạn nghề nghiệp?	11
2. Trách nhiệm của người sử dụng lao động?	13
2.1 Duy trì nơi làm việc và môi trường làm việc an toàn và lành mạnh	13
2.2 Quản lý người lao động bị ốm hoặc có nguy cơ nhiễm bệnh	13
2.3 Đưa ra hướng dẫn cho người lao động	20
2.4 Khách có được phép đến nơi làm việc?	23
3. Làm việc ở nhà có phải là một lựa chọn?	24
3.1 Người sử dụng lao động nên cân nhắc điều gì trước khi thực hiện chính sách làm việc tại nhà?	24
3.2 Các thiết bị nào nên được cung cấp để hỗ trợ người lao động có thể làm việc ở nhà (làm việc từ xa)?	25
3.3 Những biện pháp phòng ngừa nào nên được thực hiện nếu người lao động đang sử dụng máy tính và công nghệ kỹ thuật số trong khi làm việc tại nhà?	25
3.4 Những hỗ trợ và phương tiện truyền thông chung nào khác nên được đưa ra cho người lao động khi làm việc tại nhà?	26
3.5 Người lao động có được bảo hiểm bởi bảo hiểm tai nạn lao động không khi làm việc tại nhà?	26

3.6 Người lao động có bắt buộc phải tuân theo chỉ thị của công ty để làm việc tại nhà không?	27
4. Người sử dụng lao động có thể thay đổi hoặc giảm quy mô hoạt động?	27
4.1 Các lựa chọn thay thế nếu làm việc từ xa là không khả thi do tính chất của nghề nghiệp và chức năng công việc?	27
4.2 Người sử dụng lao động có thể thay đổi giờ làm việc hoặc thời gian biểu của người lao động?	29
4.3 Người sử dụng lao động có thể giảm quy mô hoạt động trong bối cảnh nhu cầu giảm?	29
4.4 Các bước và thủ tục cần thực hiện trước khi cắt giảm lao động là gì?	30
5. Điều gì xảy ra nếu như doanh nghiệp phải đóng cửa?	32
5.1 Trong những hoàn cảnh nào doanh nghiệp sẽ buộc phải đóng cửa?	32
5.2 Người sử dụng lao động có thể cho người lao động nghỉ việc tạm thời mà không phải trả lương?	32
6. Làm thế nào để tránh khiếu nại về phân biệt đối xử và bảo vệ quyền riêng tư của người lao động?	34
6.1 Nghĩa vụ của người sử dụng lao động liên quan đến phân biệt đối xử, quấy rối hoặc bắt nạt do COVID-19 là gì?	34
6.2 Làm thế nào để người sử dụng lao động có thể giảm thiểu rủi ro của khiếu nại phân biệt đối xử bất hợp pháp?	35
6.3 Người sử dụng lao động có quyền thu thập thông tin cá nhân của người lao động hoặc khách đến thăm hay không?	35
7. Tài liệu và liên hệ	36
7.1 Các nguồn tài liệu	36
7.2 Các liên hệ chính	36

▶ Lời mở đầu

Sự bùng phát gần đây của đại dịch do vi-rút Corona (COVID-19) là một tình huống chưa từng xảy ra trên toàn cầu. Tổ chức Y tế Thế giới (WHO) và các nhà chức trách y tế công cộng trên thế giới đang hành động để giảm tốc độ bùng phát của COVID-19 và giảm tỷ lệ lây nhiễm. Một loạt các chính sách và biện pháp đang được Chính phủ của các quốc gia thực hiện, bao gồm đóng cửa biên giới, kiểm dịch bắt buộc, hạn chế di chuyển, cấm tập trung đông người và phong tỏa các thành phố hoặc toàn bộ các quốc gia, khiến cho cuộc sống thường nhật và hoạt động kinh doanh thay đổi trên diện rộng.

Trong bối cảnh các doanh nghiệp đang triển khai và thực hiện các kế hoạch kinh doanh liên tục trong thời điểm đại dịch hiện nay, người sử dụng lao động cần chuẩn bị, quản lý và ứng phó kịp thời khi đại dịch COVID-19 lan rộng bao gồm việc chuẩn bị giảm quy mô hoạt động hoặc có thể phải đóng cửa doanh nghiệp.

Người sử dụng lao động nên làm gì? Hướng dẫn này giúp người sử dụng lao động quản lý nơi làm việc của họ trong đại dịch COVID-19: điều hành doanh nghiệp của bạn, bảo vệ nhân viên của bạn và đưa ra giải đáp cho một số câu hỏi về quan hệ lao động tại nơi làm việc, và về an toàn và sức khỏe nghề nghiệp (ATSKNN) mà người sử dụng lao động đang phải đối mặt.

Hướng dẫn dựa trên một loạt các câu hỏi và câu trả lời để giải quyết các vấn đề then chốt về việc làm và an toàn. Do tình hình luôn thay đổi nhanh chóng, việc người sử dụng lao động luôn cập nhật những thông tin và tình hình mới nhất, như được công bố bởi WHO và các cơ quan y tế quốc gia và địa phương tại các nước, là rất quan trọng. Ngoài ra, người sử dụng lao động phải luôn ý thức về nghĩa vụ pháp lý của mình theo luật pháp và quy định, hợp đồng và thỏa thuận tập thể có liên quan, và nên tìm kiếm tư vấn pháp lý khi cần thiết.

Để đối phó với COVID-19, người sử dụng lao động cần:

- ▶ Theo dõi những gợi ý và khuyến nghị do chính quyền quốc gia và địa phương đưa ra, bao gồm cả về sắp xếp công việc và truyền đạt thông tin quan trọng đến lực lượng lao động;
- ▶ Đánh giá rủi ro tiềm ẩn có thể dẫn đến gián đoạn kinh doanh;
- ▶ Xem xét hoặc vạch ra một kế hoạch hoạt động kinh doanh liên tục phù hợp với các hướng dẫn do chính quyền quốc gia và địa phương cung cấp để tăng cường khả năng phục hồi kinh doanh và hỗ trợ người lao động và gia đình của họ;
- ▶ Xác định và giảm thiểu rủi ro cho người lao động và những người có liên quan tại nơi làm việc phát sinh do phơi nhiễm với COVID-19;

- ▶ Thúc đẩy vệ sinh tại nơi làm việc và áp dụng các nguyên tắc giãn cách xã hội tại nơi làm việc; đánh giá trách nhiệm doanh nghiệp trong việc thực hiện bồi thường cho người lao động, đặc biệt là trong các lĩnh vực, ngành nghề có nguy cơ lây nhiễm với COVID-19 cao; và
- ▶ Tìm kiếm tư vấn và hỗ trợ từ các tổ chức giới chủ và tổ chức doanh nghiệp nơi có thể chuyển tải mối quan tâm đến chính phủ và định hình các giải pháp chính sách có lợi cho khả năng chống chịu và tính bền vững của doanh nghiệp

Những ý kiến tư vấn và hướng dẫn được đưa ra trong hướng dẫn này mang tính phổ quát, và cần được nhìn nhận trong bối cảnh luật pháp luật quốc gia.

▶ 1. Làm thế nào người sử dụng lao động có thể bảo vệ người lao động tại nơi làm việc?

Thông thường, người sử dụng lao động có trách nhiệm đảm bảo sự an toàn và sức khỏe của người lao động và những người có mặt tại nơi làm việc. Điều này bao gồm cung cấp và duy trì một môi trường làm việc không có rủi ro đối với sức khỏe và an toàn, và có đầy đủ cơ sở vật chất để người lao động thực hiện công việc của họ, một cách hợp lý nhất có thể dựa trên thực tế¹. Hầu hết pháp luật quy định về sức khỏe và an toàn vệ sinh lao động của quốc gia đều có những điều khoản như vậy.

Người sử dụng lao động cần làm gì để bảo đảm sự an toàn của nơi làm việc và sức khỏe của người lao động trước sự bùng phát của COVID-19? Chương này đưa ra một loạt các câu hỏi và câu trả lời để hỗ trợ người sử dụng lao động hiểu, quản lý và giảm thiểu rủi ro nhằm bảo vệ người lao động và nơi làm việc của họ.

1.1 COVID-19 lây lan như thế nào?

Theo WHO, khi một người nhiễm COVID-19 ho hoặc thở ra, họ sẽ tiết ra những giọt bắn chứa vi-rút. Hầu hết các giọt này rơi trên các bề mặt và vật thể gần đó - chẳng hạn như bàn làm việc, các mặt bàn hoặc điện thoại. Người lao động có thể nhiễm phải COVID-19 khi chạm vào các bề mặt hoặc vật thể bị nhiễm khuẩn - và sau đó chạm vào mắt, mũi hoặc miệng của họ. Nếu họ đang đứng trong phạm vi một mét với người bị nhiễm COVID-19, họ có thể bị lây nhiễm bởi hít vào những giọt bắn trong không khí. Nói cách khác, COVID-19 lây lan tương tự như bệnh cúm.

¹ Điều 16 của Công ước về an toàn và sức khỏe nghề nghiệp, 1981 (mục. 155): Người sử dụng lao động phải đảm bảo rằng, trong chừng mực có thể thực hiện được, nơi làm việc, máy móc, thiết bị và quy trình dưới sự kiểm soát của họ phải an toàn và không có rủi ro cho sức khỏe..

1.2 Các triệu chứng của COVID-19?

COVID-19 là bệnh truyền nhiễm do chủng mới nhất được phát hiện của vi-rút Corona. Theo WHO, các triệu chứng phổ biến nhất của COVID-19 là sốt, mệt mỏi và ho khan. Một số người có thể bị đau nhức, nghẹt mũi, chảy nước mũi, đau họng hoặc tiêu chảy. Những triệu chứng này thường bắt đầu nhẹ và ngày càng nặng hơn. Một số người bị nhiễm bệnh nhưng không có bất kỳ triệu chứng nào và không cảm thấy rằng sức khỏe của họ có vấn đề. Hầu hết những người bị nhiễm COVID-19 đều trải qua các triệu chứng nhẹ và hồi phục. Tuy nhiên, một số khác bị nặng hơn và có thể cần được chăm sóc tại bệnh viện. Nguy cơ gặp phải các triệu chứng nghiêm trọng dần theo tuổi tác, ở những người có hệ miễn dịch yếu và ở những người mắc các bệnh lý nền như tiểu đường, tim mạch và bệnh phổi.

1.3 Người sử dụng lao động có nên cung cấp thông tin cho người lao động của họ?

Có. Người lao động có thể lo lắng về đại dịch COVID-19, và có thể có câu hỏi về các rủi ro sức khỏe và thay đổi đối với sự sắp xếp công việc hoặc tình trạng việc làm của họ. Để đảm bảo luồng thông tin trôi chảy và ổn định tại nơi làm việc và tránh những nhầm lẫn, tin đồn hoặc thông tin sai lệch, người sử dụng lao động nên thường xuyên truyền đạt thông tin liên quan tới người lao động, và nếu có thể, chỉ định một nhân viên hoặc điều phối viên chịu trách nhiệm chính cho mục đích này.

Người sử dụng lao động nên:

- ▶ Cử một người hoặc một nhóm làm đầu mối để chủ động việc trao đổi thông tin về COVID-19;
- ▶ Cập nhật thông tin mới nhất từ chính quyền quốc gia và địa phương;
- ▶ Thường xuyên cung cấp thông tin được cập nhật và đáng tin cậy cho người lao động;
- ▶ Cung cấp thông tin cập nhật và đáng tin cậy cho nhà cung cấp và khách hàng; và
- ▶ Làm rõ và truyền đạt các quy trình và chính sách của công ty, gồm các sắp xếp làm việc linh hoạt, làm việc từ xa, nghỉ vắng mặt, nghỉ phép, nghỉ ốm và cắt giảm lao động, v.v..

Vì tình hình của đại dịch COVID-19 thay đổi liên tục, việc cung cấp thông tin cập nhật thường xuyên cho người lao động về diễn biến của COVID-19 sẽ giúp họ cảm thấy được thông báo và được hỗ trợ tốt, và đổi lại, họ sẽ có động lực để hỗ trợ và thích nghi trong giai đoạn thách thức này

Hộp 1: Tổ chức Y tế Thế giới cập nhật và hướng dẫn về dịch COVID-19

- ▶ Hướng dẫn cho người sử dụng lao động về “Chuẩn bị nơi làm việc sẵn sàng đối phó với dịch COVID-19”
- ▶ Bảng thông tin khái quát về “Tình hình chủng mới vi-rút Corona và báo cáo tình hình hàng ngày: cung cấp số liệu về các trường hợp được xác nhận, tử vong của các quốc gia, khu vực hoặc vùng lãnh thổ bị ảnh hưởng
- ▶ Khuyến nghị cho công chúng: tránh lan truyền tin đồn chưa rõ thực hư

Nguồn: Đại dịch do vi-rút Corona (COVID-19), <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel->

1.4 Các thông tin về sức khỏe nào nên được cung cấp cho người lao động?

Người sử dụng lao động nên cung cấp thông tin cần thiết về sức khỏe cho mọi người tại nơi làm việc về COVID-19, sử dụng hướng dẫn được cung cấp bởi các cơ quan y tế quốc gia và địa phương và WHO. Ví dụ, người lao động nên biết về các đối tượng mà WHO đã xác định là có nguy cơ mắc bệnh nghiêm trọng bao gồm người già và những người có vấn đề sức khỏe tiềm ẩn, bao gồm cả hệ thống miễn dịch bị suy giảm.

Các biện pháp và hướng dẫn khác nhau đang được các cơ quan chức năng đưa ra để làm chậm sự lây lan của COVID-19. Người sử dụng lao động nên thực hiện các bước để cung cấp thông tin sức khỏe cho người lao động như sau:

- ▶ Tình hình đại dịch hiện tại trong nước (để chia sẻ thông tin mới và xóa tan các thông tin không có căn cứ);
- ▶ Tư vấn và hướng dẫn sức khỏe được cập nhật và được công bố bởi các cơ quan chức năng có thẩm quyền và
- ▶ Tư vấn về vệ sinh nơi làm việc và thực hành giãn cách xã hội.

1.5 Người sử dụng lao động nên làm gì để đảm bảo an toàn và vệ sinh nơi làm việc?

Người sử dụng lao động có trách nhiệm chung để đảm bảo môi trường làm việc an toàn và lành mạnh, trong chừng mực có thể thực hiện được dựa trên tình hình thực tế, bao gồm các biện pháp cụ thể để kiểm soát sự lây lan của các loại vi-rút như COVID-19². Các biện pháp an toàn và sức khỏe phải cụ thể cho từng doanh nghiệp và người

² Art. 16 of the Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155) and Art. 3 of the Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (No. 187)

lao động, và cần được xây dựng thành một bảng đánh giá rủi ro được thiết kế phù hợp cho việc đánh giá rủi ro. Một số lĩnh vực, chẳng hạn như chăm sóc sức khỏe và những nơi làm việc mà người lao động có tiếp xúc gần với công chúng, đòi hỏi các biện pháp kiểm soát và phòng ngừa chặt chẽ hơn các ngành khác. Quan trọng là người sử dụng lao động cần xác định được các rủi ro và thực hiện các biện pháp cần thiết để kiểm soát và giảm thiểu những rủi ro đó.

Mọi nơi làm việc đều có thể đóng một vai trò quan trọng trong việc ngăn chặn sự bùng phát bằng cách thực hiện các biện pháp như:

- ▶ Tổ chức công việc để giảm thiểu sự tiếp xúc giữa người này với người kia, đảm bảo khoảng cách vật lý tại nơi làm việc hoặc thực hiện sắp xếp làm việc từ xa
- ▶ Thường xuyên khử trùng nơi làm việc
- ▶ Duy trì vệ sinh môi trường và thông thoáng khí tốt;
- ▶ Cung cấp đầy đủ tiện nghi (ví dụ: xà phòng, dung dịch khử trùng tay, biển báo và các thông điệp nhắc nhở) và khuyến khích người lao động thực hành vệ sinh tại nơi làm việc (ví dụ: vệ sinh tay thường xuyên, tránh chạm tay vào mắt / mũi / miệng);
- ▶ Thúc đẩy vệ sinh đường hô hấp (ví dụ: cung cấp khẩu trang cho người lao động, đặc biệt là những người có nguy cơ giảm thiểu khả năng nhiễm trùng);
- ▶ Hạn chế hoặc cấm các chuyến đi công tác không cần thiết;
- ▶ Giảm thiểu tối đa các tương tác cá nhân bên ngoài nơi làm việc;
- ▶ Trao quyền cho người lao động hành động nếu họ cảm thấy họ đang phải đối mặt với tình trạng làm việc không được bảo vệ và các nguy cơ và ảnh hưởng nghiêm trọng đối với sức khỏe của họ;
- ▶ Xây dựng các chính sách và quy trình kiểm soát lây nhiễm;
- ▶ Chỉ đạo người lao động tuân thủ các biện pháp kiểm dịch, đặc biệt là sau khi đi đến khu vực có nguy cơ cao hoặc có tiếp xúc với người đã có kết quả xét nghiệm dương tính;
- ▶ Hướng dẫn người lao động ở nhà hoặc làm việc tại nhà nếu họ có "triệu chứng giống cúm" (ví dụ: sốt, ho, v.v.) bất kể lịch sử đi lại hoặc tiếp xúc; và
- ▶ Tuân thủ nghĩa vụ báo cáo với cơ quan y tế và thanh tra lao động theo luật pháp và thông lệ quốc gia

1.6 Giãn cách xã hội là gì?

Giãn cách xã hội đề cập đến việc duy trì khoảng cách tối thiểu là 2 mét (6 feet) giữa mọi người. Mục tiêu của việc giãn cách xã hội là tăng không gian vật lý một cách có chủ đích giữa mọi người để ngăn chặn hoặc giảm thiểu sự lây lan của vi-rút. Tại nơi làm việc, điều này có nghĩa là:

- ▶ Thực hiện sắp xếp công việc linh hoạt (ví dụ: làm việc từ xa);
- ▶ Tăng không gian vật lý giữa các người lao động tại nơi làm việc;

- ▶ Thực hiện các cuộc họp linh hoạt và cung cấp dịch vụ từ xa (ví dụ: tổ chức các cuộc họp thông qua hội nghị video hoặc các cuộc gọi điện thoại, hay cân nhắc các khả năng lùi lịch, sắp xếp so le hoặc hủy bỏ những sự kiện hay hoạt động có nhiều người tham gia);
- ▶ Thay đổi văn hóa nơi làm việc (ví dụ: ngừng bắt tay, người lao động dùng bữa trưa tại bàn riêng hoặc bên ngoài thay vì trong nhà ăn tập thể hoặc phòng nghỉ, hạn chế chia sẻ thức ăn tại nơi làm việc);
- ▶ Xem xét lại việc đi công tác không thực sự thiết yếu; và
- ▶ Giao nhận sản phẩm thông qua đơn vị giao nhận hàng hoặc giao hàng lẻ đường (không có tiếp xúc giữa khách hàng và người giao hàng).

1.7 Làm thế nào người sử dụng lao động có thể quản lý và kiểm soát rủi ro của COVID-19 ở nơi làm việc?

Xác định và kiểm soát rủi ro từ COVID-19 đối với người lao động hoặc những người khác có liên kết với nơi làm việc có thể liên quan:

- ▶ Theo dõi chặt chẽ các hướng dẫn và tư vấn chính thức, đặc biệt là các cập nhật từ các cơ quan y tế quốc gia và địa phương và WHO;
- ▶ Xem xét các chính sách và biện pháp nội bộ để kiểm soát lây nhiễm, bao gồm giáo dục người lao động về các hình thức an toàn và vệ sinh tốt nhất;
- ▶ Đảm bảo rằng người lao động nhận thức được các yêu cầu và thời gian cách ly /kiểm dịch theo chỉ thị /lời khuyên từ chính quyền quốc gia và địa phương;
- ▶ Cung cấp khuyến nghị rõ ràng cho người lao động về các hành động họ nên làm nếu họ không khỏe hoặc nghĩ rằng họ có thể có các triệu chứng của COVID-19;
- ▶ Theo dõi các khuyến nghị về các hoạt động di chuyển và các quy định hạn chế đi lại mới nhất cho bất kỳ ai có kế hoạch đi công tác;
- ▶ Cân nhắc liệu các công việc có khiến ai đó gặp rủi ro không;
- ▶ Lập kế hoạch dự phòng để quản lý sự vắng mặt của người lao động và kế hoạch quản lý khối lượng công việc gia tăng;
- ▶ Cung cấp cho người lao động các thông tin và liên kết liên quan đến các dịch vụ nếu họ cần hỗ trợ; và
- ▶ Liên hệ với đường dây nóng có liên quan hoặc trợ giúp về Thông tin Y tế quốc gia và địa phương có liên quan đến COVID-19 để biết các thông tin và hướng dẫn mới nhất

1.8 Các nghĩa vụ của người lao động về an toàn và sức khỏe

Người lao động có trách nhiệm chăm sóc hợp lý cho sức khỏe và sự an toàn của chính họ và những người khác, và có nghĩa vụ hợp tác với người sử dụng lao động của họ

trong việc thực hiện các biện pháp phòng ngừa và kiểm soát³. Điều này bao gồm áp dụng các hành vi làm việc an toàn, sử dụng các thiết bị an toàn và thiết bị bảo hộ một cách chính xác và đảm bảo việc thực hành vệ sinh tốt, như rửa tay thường xuyên, để bảo vệ phòng chống lây nhiễm.

Người lao động cũng có nghĩa vụ phải thông báo cho người sử dụng lao động khi biết mình đang mắc bất kỳ bệnh tật hoặc suy yếu về thể chất hoặc tinh thần nào mà có thể ảnh hưởng đến việc thực hiện các hoạt động công việc khiến cho sự an toàn, sức khỏe và phúc lợi của người lao động khác tại nơi làm việc bị ảnh hưởng⁴. Người lao động có nghĩa vụ bảo vệ bản thân và những người khác, điều này đặc biệt quan trọng trong tình hình hiện tại.

1.9 COVID-19 có nằm trong danh mục bảo hiểm tai nạn nghề nghiệp?

Bảo hiểm bồi thường cho người lao động cung cấp hỗ trợ cho người lao động đối với các thương tật hoặc ốm đau liên quan đến công việc⁵. Liệu tác động của COVID-19 có nằm trong danh mục bồi thường theo bảo hiểm tai nạn lao động hay không vẫn còn là một câu hỏi pháp lý khác nhau tùy theo thẩm quyền và hoàn cảnh. Người sử dụng lao động nên xác định tình hình ở quốc gia của họ vì bất kỳ yêu cầu bồi thường nào sẽ cần có những dữ kiện thực tế, và có một số nhóm người lao động dễ bị tổn thương hơn và có thể họ đã được bảo vệ theo những quy định pháp luật cụ thể.

Hộp 2: Những người đặc biệt dễ bị mắc COVID-19 được xác định bởi ILO

- ▶ Những người trẻ tuổi đang phải đối mặt với tỷ lệ thất nghiệp cao hơn và đang có việc làm
- ▶ Phụ nữ làm việc chiếm đa số trong các lĩnh vực bị ảnh hưởng nhiều (như các ngành dịch vụ) hoặc trong các ngành nghề đang ở tuyến đầu đối phó với đại dịch (ví dụ: y tá).
- ▶ Người lao động không được bảo vệ, bao gồm cả lao động tự doanh
- ▶ Người lao động nhập cư.

Nguồn: COVID-19 và thế giới việc làm: Tác động và ứng phó, ILO.

EBMO thêm yêu cầu bồi thường cho người lao động dựa trên luật pháp quốc gia

³ Điều 19(a) của Công ước về An toàn và sức khỏe nghề nghiệp, 1981 (Khoản 155): người lao động trong quá trình thực hiện công việc của họ, hợp tác hoàn toàn với người sử dụng lao động về các nghĩa vụ thực hiện bởi họ.

⁴ Điều. 19(f) của Công ước 155

⁵ Công ước về Bồi thường thương tích lao động, 1964 (Khoản 121). Nếu người lao động mắc bệnh nghề nghiệp khi đang làm công việc của mình, nên được hưởng bồi thường và chăm sóc y tế.

Cho dù có được bồi thường bởi bảo hiểm tai nạn lao động hay không, người sử dụng lao động cần giảm thiểu rủi ro nhiễm COVID-19 cho người lao động tại nơi làm việc, và phải đảm bảo rằng tất cả các biện pháp cần thiết và thực tế để ứng phó với COVID-19 phải được thực hiện. Nếu người sử dụng lao động lo ngại về vấn đề này, họ nên tìm tư vấn pháp lý dựa trên các hoàn cảnh cụ thể của đơn vị mình.

► 2. Trách nhiệm của người sử dụng lao động?

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

Những nghĩa vụ của người sử dụng lao động liên quan đến COVID-19 tại nơi làm việc?

Mặc dù có thể không có luật pháp cụ thể áp đặt trách nhiệm liên quan tới COVID-19 của người sử dụng lao động tại nơi làm việc, hầu hết các luật pháp về việc làm và an toàn và sức khỏe nghề nghiệp (ATSKNN) bắt buộc người sử dụng lao động phải cung cấp và duy trì nơi làm việc an toàn một cách hợp lý nhất có thể dựa trên tình hình thực tế, để đảm bảo sự an toàn và sức khỏe của người lao động của họ và những người khác tại nơi làm việc. Điều này bao gồm cung cấp và duy trì môi trường làm việc không có rủi ro đối với an toàn và sức khỏe, bao gồm cả xác định các rủi ro liên quan đến phơi nhiễm với COVID-19 và thực hiện các biện pháp cần thiết để kiểm soát các rủi ro đó (xem phần 1.5 - 1.7 để biết chi tiết về các bước được thực hiện bởi các người sử dụng lao động).

Người sử dụng lao động phải cung cấp cho người lao động thông tin đầy đủ về các mối nguy hiểm sức khỏe liên quan đến công việc của họ⁶, tham khảo ý kiến người lao động về các khía cạnh ATSKNN liên quan đến công việc của họ⁷, và khi cần thiết và cung cấp trang phục và thiết bị bảo hộ cá nhân đầy đủ, miễn phí cho người lao động⁸.

Người sử dụng lao động cũng nên biết các chính sách hoặc chỉ thị mới nhất được chính quyền quốc gia hoặc địa phương áp dụng mà theo đó người sử dụng lao động phải xem xét và thực hành các sắp xếp việc làm nhất định hoặc thỏa thuận làm việc, ví dụ như làm việc từ xa, “chỉ nhận giao hàng” đối với các nhà hàng và quán cà phê, hoặc thậm chí ra lệnh ngừng các hoạt động kinh doanh không thiết yếu.

Nói tóm lại, ngay cả khi không có bất kỳ nghĩa vụ theo luật định nào, người sử dụng lao động vẫn nên xây dựng một kế hoạch hành động để bảo vệ sự an toàn và sức khỏe của người lao động và để giảm thiểu hoặc loại bỏ rủi ro lây lan COVID-19.

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

(a) Người sử dụng lao động nên làm gì nếu người lao động cảm thấy không khỏe và có các triệu chứng giống như cúm?

Theo WHO, các triệu chứng phổ biến nhất của COVID-19 là sốt, mệt mỏi và ho khan. Một số bệnh nhân có thể bị đau nhức, nghẹt mũi, chảy nước mũi, đau họng hoặc tiêu

⁶ Đoạn. 22 của khuyến nghị về dịch vụ sức khỏe nghề nghiệp, 1985 (Số. 171).

⁷ Điều 19(e) of Công ước.155

⁸ Điều. 16(3) và 21 của Công ước.155

chảy. Những triệu chứng này thường nhẹ và tăng dần. Nếu người lao động xuất hiện các triệu chứng này, họ nên được hướng dẫn để làm theo lời khuyên từ cơ quan y tế quốc gia hoặc địa phương và tìm kiếm sự chăm sóc y tế khẩn cấp nếu họ nghi ngờ họ đã nhiễm vi-rút COVID-19.

Sức khỏe và sự an toàn của nhân viên và những người mà họ tiếp xúc phải là ưu tiên hàng đầu của người sử dụng lao động. Điều này nhấn mạnh rõ ràng cách tiếp cận mà người sử dụng lao động thực hiện để ứng phó với người lao động có thể đã tiếp xúc với vi-rút COVID-19.

Người lao động có thể tự nghỉ ốm nếu họ nghỉ làm do bị nhiễm vi-rút COVID-19. Theo luật lao động quốc gia có liên quan, ví dụ: Đạo luật việc làm, hợp đồng lao động hoặc thỏa thuận tập thể, người lao động có thể được nghỉ ốm có lương (bao gồm nghỉ nhập viện) theo luật lao động, điều khoản và điều kiện áp dụng trong hợp đồng hoặc thỏa ước tập thể.

EBMO thêm các yêu cầu nghỉ ốm dựa trên luật pháp quốc gia

(b) Người sử dụng lao động nên làm gì nếu một người lao động vừa trở về từ nước ngoài?

Một số chính phủ đã áp dụng cách ly 14 ngày bắt buộc đối với công dân từ nước ngoài trở về, trong khi một số chính phủ khác thực hiện các biện pháp phòng ngừa tự cách ly. Trong khi người sử dụng lao động nên cập nhật các chỉ thị mới nhất do chính phủ ban hành, họ vẫn cần thực hiện phòng ngừa 14 ngày tự kiểm dịch ngay cả khi không bắt buộc. Điều này có nghĩa là tất cả người lao động - cho dù họ là công dân, cư dân hoặc du khách - nên được yêu cầu tự cách ly trong 14 ngày sau khi trở về từ nước ngoài do có thể tiếp xúc với vi-rút COVID-19⁹.

⁹ Hướng dẫn tạm thời của WHO ngày 29 tháng 2 năm 2020, "Considerations for quarantine of individuals in the context of containment for coronavirus disease (COVID-19)", https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331299/WHO-2019-nCov-IHR_Quarantine-2020.1-eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hộp 3: Tự cách ly có nghĩa là gì?

Nếu bạn bị yêu cầu phải tự cách ly bạn:

- ▶ Không được đi làm, đi học, chăm sóc trẻ em hoặc đến trường đại học
- ▶ Không được đến những nơi công cộng khác như nhà hàng, rạp chiếu phim hoặc trung tâm mua sắm
- ▶ Không được sử dụng các phương tiện công cộng hoặc taxi
- ▶ Không được phép có khách đến thăm - chỉ những người thường sống trong gia đình mới nên ở cùng một nhà
- ▶ Phải ở trong phòng tách biệt riêng, tránh tiếp xúc với người khác càng nhiều càng tốt.

Người sử dụng lao động nên tham khảo hướng dẫn kiểm dịch hoặc cách ly do WHO hoặc cơ quan y tế quốc gia ban hành

Nguồn: Cơ quan dịch vụ sức khỏe và con người Bang Victoria “Về Coronavirus (COVID-19)”

<https://www.iahdhhs.vic.gov.au/victorian-public-coronavirus-disease-covid-19#u-self-quarantineu>

(c) Người sử dụng lao động nên làm gì nếu người lao động bị yêu cầu cách ly do trở về từ nước ngoài?

Mặc dù trên thực tế, một người lao động có thể không được nghỉ ốm hoặc bị loại vì không phù hợp với công việc, vì anh ta chưa bị bệnh hoặc được chẩn đoán là bị bệnh, người sử dụng lao động nên xem xét các giải pháp thực tế khi người lao động được yêu cầu cách ly để họ, nếu có thể, không bị thiệt thòi trong thời gian cách ly, chẳng hạn như:

- ▶ Cho phép người lao động làm việc tại nhà (nếu khả thi), trong thời gian cách ly hoặc tự cách ly;
- ▶ Cho phép người lao động tận dụng nghỉ phép khác¹⁰ có sẵn (như nghỉ phép hàng năm, nghỉ thâm niên, làm thêm giờ hoặc bất kỳ nghỉ phép nào khác có sẵn theo thỏa ước tập thể hoặc hợp đồng lao động); hoặc là
- ▶ Sử dụng bất kỳ nghỉ phép có lương hoặc không lương nào khác theo thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động (ví dụ: nghỉ ốm hoặc nghỉ phép tùy ý, v.v.).

Nếu người lao động được yêu cầu nghỉ phép không lương trong thời gian cách ly hoặc ốm đau, anh ấy/cô ấy có thể nhận được trợ cấp tiền mặt (ốm đau) từ Chính phủ theo các khuyến nghị trong Khuyến nghị về Chăm sóc Y tế và Bệnh tật, 1969 (Khuyến nghị số 134)¹¹. Ví dụ, tại Singapore, Chính phủ sẽ trả cho người sử dụng lao động có người lao động bị cách ly 100 đô-la Singapore (tương đương khoảng 68,5 đô-la Mỹ) mỗi ngày

¹⁰ Công ước về các ngày nghỉ lễ được trả lương (đã được điều chỉnh), 1970 (số. 132) nói rằng thời gian của các ngày lễ được xác định bởi người sử dụng lao động sau khi đã tham khảo ý kiến của người lao động

¹¹ Đoạn. 8 của Khuyến nghị về bồi thường chăm sóc y tế và ốm đau, 1969 (số. 134)

trong suốt thời gian cách ly. Khoản bồi thường cũng sẽ được trả cho những người lao động tự doanh.

EBMO thêm trợ cấp ốm đau dựa trên luật pháp quốc gia

Người sử dụng lao động nên biết rằng họ có thể có nguy cơ vi phạm pháp luật việc làm nếu họ cho phép người lao động được sử dụng ngày phép nghỉ ốm khi trên thực tế người lao động không bị bệnh, ngay cả khi người lao động đồng ý với quan điểm này. Người sử dụng lao động luôn được khuyến nghị tìm hiểu luật và pháp luật hiện hành, thỏa ước tập thể, hợp đồng lao động, điều khoản và chính sách của công ty nào đang được áp dụng vì chúng có thể chứa các quy tắc hoặc quyền lợi bổ sung có thể áp dụng cho nơi làm việc và người lao động.

EBMO thêm các yêu cầu nghỉ phép được hưởng lương dựa trên luật pháp quốc gia

(d) Người sử dụng lao động nên làm gì nếu người lao động đã có tiếp xúc gần với người bị nhiễm hoặc có khả năng nhiễm COVID-19?

Nếu một người lao động đã có tiếp xúc gần với một người nào đó đã mắc hoặc có thể mắc COVID-19, họ cũng có thể được yêu cầu tự cách ly vì khả năng hoặc thực sự đã tiếp xúc với vi-rút.

Tương tự như hướng dẫn được đưa ra trong mục 2.2 (c), những người lao động trong những trường hợp này cần tự cách ly nhưng chưa bị bệnh hoặc chưa được chẩn đoán là bị bệnh không thể tự nghỉ phép vì họ không đủ điều kiện là “không phù hợp với công việc” mà chỉ yêu cầu cần phải cách ly. Người sử dụng lao động nên thảo luận vấn đề với những người lao động bị ảnh hưởng và, nếu có thể, tích hợp các giải pháp thực tế được nêu trong phần 2.2 (c) để người lao động không bị thiệt thòi trong thời gian cách ly.

Hộp 4. “Tiếp xúc gần” có ý nghĩa gì đối với mục đích của hướng dẫn này?

- ▶ Lâu hơn 15 phút tiếp xúc trực diện với bất kỳ môi trường nào với người đã có kết quả xét nghiệm dương tính với COVID-19 trong khoảng thời gian kéo dài từ 24 giờ đến khi xuất hiện triệu chứng ở người đó.
- ▶ Ở chung trong không gian kín với người đã có kết quả xét nghiệm dương tính với COVID-19 trong thời gian dài (ví dụ: hơn 2 giờ) trong khoảng thời gian kéo dài từ 24 giờ trước khi xuất hiện triệu chứng trong trường hợp được xác nhận
- ▶ Sống chung nhà hoặc ở chung với người bị nhiễm bệnh

Nguồn: Chính phủ bang New South Wales, “Định nghĩa ca bệnh COVID-19 (Corona vi-rút)”
<https://www.health.nsw.gov.au/Infectious/diseases/Pages/2019-ncov-case-definition.aspx>

(e) Điều gì xảy ra nếu thành viên ruột thịt trong gia đình của người lao động bị nhiễm vi-rút COVID-19 hoặc trường học của con cái của họ bị đóng cửa?

Pháp luật về việc làm, thỏa ước lao động tập thể hoặc hợp đồng lao động có thể có các điều khoản cho phép nghỉ khẩn cấp hoặc nghỉ chăm sóc người thân được trả lương cho những người lao động khi họ cần chăm sóc thành viên ruột thịt trong gia đình bị ốm hoặc bị thương, hoặc trong trường hợp đóng cửa đột ngột của cơ sở chăm sóc trẻ em hoặc trường học mà không có thông báo trước. Trong những trường hợp như vậy, người lao động sẽ có thể được nghỉ phép (nghỉ hàng năm, nghỉ khẩn cấp hoặc nghỉ chăm sóc nếu có) cho mục đích này ngay cả khi con họ không bị ốm hoặc bị thương, như được khuyến nghị trong Khuyến nghị về Trách nhiệm của người lao động với Gia đình, 1981 (Khuyến nghị số 165)¹². Người lao động phải chăm sóc cho các thành viên gia đình bị bệnh cũng nên nhận được hỗ trợ từ Chính phủ theo khuyến nghị trong Khuyến nghị về Chăm sóc Y tế và Bệnh tật, 1969 (Khuyến nghị Số 134).¹³

Nếu người thân ruột thịt của người lao động bị nhiễm COVID-19, người lao động nên được cách ly, như đã được đề xuất trong mục 2.2 (d).

Trong trường hợp một người lao động mong muốn nghỉ làm do trường học của con em mình đóng cửa, và trong trường hợp không có điều khoản hợp pháp hoặc được ghi trong hợp đồng cho việc chăm sóc hoặc nghỉ khẩn cấp như vậy, người sử dụng lao động nên cân nhắc:

- ▶ Cho phép người lao động tận dụng thời gian nghỉ phép được trả lương, đã tích lũy được;
- ▶ Cho phép người lao động nghỉ không lương;
- ▶ Xây dựng kế hoạch linh hoạt cho người lao động sử dụng điện thoại, internet và các giải pháp văn phòng khác để làm việc vừa phải tại nhà trong khi vẫn có thể

¹² Đoạn 23(1) và (2) của Khuyến nghị về Người lao động và trách nhiệm gia đình, 1981 (Số. 165).

¹³ Đoạn 10 của Khuyến nghị về Phúc lợi chăm sóc sức khỏe và ốm đau, 1969 (Số. 134).

hoàn thành các trách nhiệm gia đình như dành thời gian và hỗ trợ việc học hành cho trẻ em mà không gây ảnh hưởng tới nguồn thu nhập (Người sử dụng lao động có thể tham khảo các chính sách thân thiện với gia đình của UNICEF và những nơi làm việc điển hình trong bối cảnh COVID-19¹⁴); và

- ▶ Sắp xếp thanh toán tiền lương của người lao động dựa trên sự tham gia và thực hiện công việc tại nhà

EBMO thêm các quyền lợi chăm sóc của người lao động và các yêu cầu trách nhiệm dựa trên luật pháp quốc gia

(f) Điều gì sẽ xảy ra nếu một người lao động có khả năng cao đã nhiễm COVID-19, nhưng vẫn muốn làm việc?

Người sử dụng lao động có nghĩa vụ cung cấp và duy trì, theo một cách hợp lý nhất có thể dựa trên thực tế, một môi trường làm việc an toàn và không có rủi ro đối với sức khỏe của người lao động¹⁵. Tương tự như vậy, người lao động có nhiệm vụ chăm sóc hợp lý cho sức khỏe và sự an toàn của chính họ và những người khác. Nếu một người lao động bị nghi ngờ đã nhiễm COVID-19, khuyến cáo không cho phép người lao động đến nơi làm việc (tự cách ly và các sắp xếp công việc khác được khuyến nghị như trong 2.2 (c)) và, nếu cần, người lao động có thể được hướng dẫn để có giấy chứng nhận sức khỏe bao gồm xét nghiệm COVID-19. Sau khi xét nghiệm được thực hiện và nếu người lao động không có vấn đề về sức khỏe, anh ấy/cô ấy có thể trở lại làm việc. Nếu người lao động có kết quả xét nghiệm dương tính, anh ấy/cô ấy sẽ được phép nghỉ ốm trong thời gian vắng mặt.

EBMO thêm các yêu cầu đối với người lao động bị nhiễm bệnh dựa trên luật pháp quốc gia

(g) Điều gì sẽ xảy ra nếu một người lao động từ chối đến làm việc vì anh ấy/cô ấy lo ngại về nguy cơ phơi nhiễm với COVID-19 tại nơi làm việc?

¹⁴ UNICEF, Hướng dẫn cho người sử dụng lao động về sắp xếp công việc linh hoạt và các điển hình về nơi làm việc trong bối cảnh COVID-19 <https://www.unicef.org/mongolia/media/1476/file> 15 Điều. 16 of Công ước.155

¹⁵ Điều 16 của Công ước.155

Người sử dụng lao động có nhiệm vụ đảm bảo một nơi làm việc an toàn và lành mạnh. Nếu người sử dụng lao động đồng ý với các mối quan ngại về COVID-19 của người lao động, họ phải thực hiện những biện pháp hợp lý trong chừng mực có thể để giải quyết rủi ro như được nêu trong mục 2.2 (a) - (f).

Ngay cả khi người sử dụng lao động đã thực hiện các bước hợp lý trên thực tế để giải quyết và giảm thiểu rủi ro phơi nhiễm tại nơi làm việc, một số người lao động vẫn có thể lo ngại về việc tiếp xúc khác, như nếu đến nơi làm việc họ cần phải đi phương tiện giao thông công cộng. Trong những tình huống này, người sử dụng lao động có thể đồng ý cho người lao động làm việc tại nhà, và nếu tính chất công việc không phù hợp với làm việc từ xa, người sử dụng lao động nên xem xét cho phép người lao động được nghỉ phép có trả lương hoặc nghỉ không lương

EBMO bổ sung các yêu cầu đối với quyền của người lao động được rời khỏi các điều kiện làm việc mà cô ấy/anh ấy có lý do hợp lý để tin rằng sẽ có mối nguy hiểm cận kề hoặc cực kỳ nghiêm trọng đối với cuộc sống hoặc sức khỏe của anh ấy/cô ấy dựa trên luật pháp quốc gia

Hộp 5. Các tiêu chuẩn lao động quốc tế nói gì về việc người lao động có thể rời khỏi một tình huống có thể gây ra rủi ro về sức khỏe và an toàn liên quan đến công việc?

Điều 19(f) của Công ước về An toàn và Sức khỏe Nghề nghiệp, 1981 (Công ước 155) nêu rõ:

Sẽ có sự sắp xếp ở cấp độ của cam kết -

(f) “Một người lao động báo cáo ngay lập tức với người giám sát trực tiếp của mình về bất kỳ tình huống nào mà anh ấy/cô ấy có lý do hợp lý để tin rằng sẽ có mối nguy hiểm cận kề hoặc cực kỳ nghiêm trọng đối với cuộc sống hoặc sức khỏe của bản thân; cho đến khi người sử dụng lao động có các biện pháp khắc phục, nếu cần thiết, người sử dụng lao động không thể yêu cầu người lao động quay trở lại tình huống làm việc khi vẫn còn mối nguy hiểm cận kề và nghiêm trọng đến tính mạng hoặc sức khỏe”

(h) Trường hợp với lao động tạm thời, hợp đồng hoặc lao động không thường xuyên¹⁶?

Lao động tạm thời, hợp đồng hoặc lao động không thường xuyên được quyền không đến làm việc khi họ không khỏe hoặc bị thương. Tuy nhiên, việc họ có được nghỉ ốm

¹⁶ Các thuật ngữ khác nhau tạm thời, hợp đồng hoặc lao động không thường xuyên đề cập đến những người lao động tham gia vào các hình thức việc làm không chuẩn (NSFE) bao gồm công việc bán thời gian, công việc của cơ quan tạm thời và hợp đồng phụ, làm việc tự doanh phụ thuộc và các mối quan hệ việc làm trá hình khác.

hay hưởng các khoản trợ cấp khác trong những ngày/ca mà họ không làm việc hay không phụ thuộc nhiều vào luật pháp và quy định quốc gia, hoặc chính sách của công ty.

Tương tự, khi các ca làm việc của lao động tạm thời, lao động có hợp đồng hoặc lao động không có hợp đồng bị giảm do suy thoái kinh doanh hoặc do người lao động bị buộc phải cách ly (do tiếp xúc hoặc có di chuyển trong khoảng thời gian gần), vấn đề liệu anh ấy/cô ấy có được trả lương trong thời gian này không thời gian sẽ phụ thuộc vào luật pháp và quy định quốc gia, hoặc chính sách của công ty.

Tuy nhiên, với thiện chí và dựa trên các điển hình tốt, một số tổ chức sử dụng lao động tạm thời, hợp đồng hoặc lao động không thường xuyên có thể quyết định thanh toán một phần hoặc toàn bộ các khoản thanh toán ốm đau hoặc trợ cấp mặc dù họ không bắt buộc phải làm như vậy. Ví dụ, một số công ty thuộc lĩnh vực nền tảng kỹ thuật số đã hỗ trợ tài chính cho người lao động làm việc online và từ xa mà được chẩn đoán mắc COVID-19 hoặc được yêu cầu phải tự cách ly để vượt qua những khó khăn về kinh tế. Ngoài ra, một số chính phủ đang triển khai chương trình hỗ trợ thu nhập khác nhau để hỗ trợ người lao động vượt qua giai đoạn khó khăn này.

EBMO thêm yêu cầu việc làm tạm thời dựa trên luật pháp quốc gia, cũng như chương trình hỗ trợ thu nhập của Chính phủ

2.3 Đưa ra hướng dẫn cho người lao động

(a) Người sử dụng lao động có thể cho người lao động nghỉ việc nếu anh ấy/cô ấy có triệu chứng của COVID-19?

Người sử dụng lao động có trách nhiệm pháp lý để đảm bảo sức khỏe và sự an toàn của mọi người ở nơi làm việc, bao gồm cả khách đến thăm. Trong trường hợp người sử dụng lao động cho rằng một người lao động có thể gây ra rủi ro về sức khỏe - chẳng hạn như xuất hiện các triệu chứng của vi-rút COVID-19 - người sử dụng lao động cho phép người lao động về nhà nghỉ ốm với lý do rằng người lao động không ở trong trạng thái phù hợp để làm việc.

Người sử dụng lao động nên yêu cầu nhân viên tư vấn/xét nghiệm và có chứng nhận y tế trước khi trở lại làm việc. Nếu người lao động tiếp tục cho rằng anh ấy/cô ấy có thể làm việc, nên xem xét liệu việc cho người lao động này làm việc tại nhà có phù hợp hay không.

Sau khi xét nghiệm được thực hiện, người lao động có thể trở lại làm việc nếu anh ấy/cô ấy không bị nhiễm bệnh. Nếu nhân viên có kết quả xét nghiệm dương tính, xem phần 2.2 (a) về các nghĩa vụ trả lương và nghỉ phép và các quyền lợi có thể áp dụng.

EBMO thêm các yêu cầu về kiểm tra y tế dựa trên luật pháp quốc gia

Trong đợt bùng phát dịch COVID-19, người sử dụng lao động nên nhắc nhở người lao động 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, và yêu cầu họ thông báo cho người sử dụng lao động ngay lập tức nếu họ xuất hiện các triệu chứng giống như cúm.¹⁷

(b) Người sử dụng lao động có thể yêu cầu đo thân nhiệt của người lao động?

Mặc dù người sử dụng lao động có thể được phép yêu cầu người lao động đo thân nhiệt để ngăn chặn sự lây lan của COVID-19 và đảm bảo an toàn và sức khỏe của mọi người tại nơi làm việc, nhưng người lao động phải tự nguyện đồng ý đo, trừ khi việc đo thân nhiệt được quy định khác bởi chính sách hoặc chỉ thị của chính phủ. Trong trường hợp không có quy định hoặc chỉ thị như vậy, nếu người lao động từ chối đo thân nhiệt và người sử dụng lao động bắt họ phải chịu hình thức kỷ luật, người sử dụng lao động có thể phải đối mặt với rủi ro pháp lý. Tuy nhiên, người sử dụng lao động vẫn có thể từ chối một cách hợp lý không cho phép những người lao động không đồng ý với yêu cầu này vào nơi làm việc.

Điều quan trọng là người sử dụng lao động phải tham khảo các luật pháp, chính sách hoặc chỉ thị mới nhất do các cơ quan có thẩm quyền ban hành bao gồm Đạo luật Cơ hội bình đẳng và chính sách riêng tư để quyết định xem kiểm tra thân nhiệt có được cho phép hay không. Ví dụ, đo nhiệt độ cơ thể của người lao động đã được coi là kiểm tra y tế tại Hoa Kỳ, nhưng gần đây Ủy ban Cơ hội việc làm bình đẳng của Hoa Kỳ (EEOC), trong hướng dẫn cập nhật vào ngày 19 tháng 3 năm 2020, đã cho phép người sử dụng lao động đo thân nhiệt của người lao động như một biện pháp để ngăn chặn sự lây lan của vi-rút.¹⁸

(c) Người sử dụng lao động có thể hướng dẫn người lao động không đến làm việc ngay cả khi họ không có dấu hiệu COVID-19 và không bắt buộc phải tự cách ly.

¹⁷ Điều 19(f) của Công ước.155

¹⁸ Hội đồng cơ hội việc làm bình đẳng (EEOC), “Những điều bạn nên biết về ADA, Điều luật tái hòa nhập, và COVID19” https://www.eeoc.gov/eeoc/newsroom/wysk/wysk_ada_rehabilitaion_act_coronavirus.cfm

Nếu người sử dụng lao động hướng dẫn một người lao động không đến làm việc mặc dù anh ấy/cô ấy có đủ sức khỏe thì họ vẫn có thể làm như vậy (và không phải tuân theo bất kỳ yêu cầu kiểm dịch nào của chính phủ), nhưng tốt nhất là người lao động vẫn phải tiếp tục được trả lương. Trong tình huống này, điều cần thiết là kiểm tra và xem xét liệu người sử dụng lao động có thể đơn giản đưa ra hướng dẫn (ví dụ căn cứ theo hợp đồng lao động của người lao động hoặc theo các hướng dẫn chính thức và hợp pháp trên cơ sở thông tin thực tế về rủi ro về an toàn và sức khỏe) - hoặc liệu có cần sự đồng ý của người lao động hay không. Một lần nữa, người sử dụng lao động nên kiểm tra các luật và quy định hiện hành, điều khoản hợp đồng và chính sách của công ty – để có được lời khuyên cụ thể.

(d) Người sử dụng lao động nên làm gì nếu người lao động được yêu cầu phải đi công tác nước ngoài?

Nên tránh hoặc giảm thiểu tối đa việc di chuyển trong khi đang có dịch bùng phát như COVID-19. Người sử dụng lao động nên kiểm tra các thông tin tư vấn và hạn chế đi lại mới nhất, và đảm bảo rằng chính sách đi lại của công ty chỉ rõ những nơi người lao động có thể đến, lý do cho việc di chuyển và yêu cầu có giấy phép. Người sử dụng lao động nên liên tục đánh giá lợi ích và rủi ro của việc yêu cầu người lao động đi công tác, đặc biệt là ở nước ngoài, ngay cả đối với các cuộc họp quan trọng. Người lao động nên được thông báo về chính sách di chuyển cập nhật nhất đang được cân nhắc và chính sách đó có thể thay đổi thường xuyên. Người sử dụng lao động cũng nên xem xét cẩn thận bất kỳ loại bảo hiểm đi lại liên quan đến công việc.

Nếu việc di chuyển là không thể tránh khỏi:

- ▶ Đảm bảo rằng cả người sử dụng lao động và người lao động đều có thông tin mới nhất về các khu vực nơi dịch COVID-19 đang lan rộng (thông tin mới nhất có thể được truy cập tại WHO);
- ▶ Tránh đưa những người lao động có nguy cơ mắc cao do bệnh nghiêm trọng (ví dụ: người lao động lớn tuổi và những người mắc các bệnh như tiểu đường, bệnh tim và phổi) đến các khu vực nơi dịch COVID-19 đang lây lan
- ▶ Đảm bảo rằng bất kỳ nhân viên nào đi đến các địa điểm được báo cáo là có dịch COVID-19 đều phải được thông báo về các rủi ro liên quan và biện pháp phòng ngừa được thực hiện, và được bảo vệ cần thiết, như khẩu trang hoặc nước rửa tay có cồn để tạo điều kiện rửa tay thường xuyên;
- ▶ Khuyến khích người lao động rửa tay thường xuyên và giữ khoảng cách với người khác ít nhất một mét;
- ▶ Đảm bảo rằng người lao động biết phải làm gì và liên hệ với ai nếu họ bị bệnh khi đi công tác; và
- ▶ Đảm bảo rằng người lao động tuân thủ các hướng dẫn từ chính quyền địa phương nơi họ đang đi du lịch, bao gồm tuân thủ mọi hạn chế của địa phương đối với việc đi lại, di chuyển hoặc các cuộc tụ họp lớn

(e) Người sử dụng lao động có thể đưa ra các quy định với người lao động về việc di chuyển không liên quan đến công việc?

Về nguyên tắc, người sử dụng lao động không nên đưa ra các quy định cho người lao động nếu quy định đó có liên quan hoặc ảnh hưởng đến các hoạt động cá nhân hoặc riêng tư của người lao động và những điều đó không ảnh hưởng đến công việc. Tuy nhiên, nơi có mối liên hệ rõ rệt giữa hoạt động bên ngoài và việc làm của người lao động, chẳng hạn như khả năng cách ly bắt buộc, người sử dụng lao động có thể có quyền quyết định nhân viên tuân thủ các tư vấn về di chuyển của chính phủ.

Tuy nhiên, người sử dụng lao động nên thông báo cho người lao động rằng, khi lập kế hoạch di chuyển cá nhân, họ nên hiểu những rủi ro họ có thể gặp phải và giới thiệu cho họ các lời khuyên về di chuyển của chính phủ và chỉ thị của công ty (nếu có). Người sử dụng lao động cũng nên cảnh báo cho người lao động rằng họ có thể phải chịu các biện pháp kiểm dịch của chính phủ hoặc công ty khi họ quay trở lại. Người sử dụng lao động sẽ không chịu trách nhiệm về các chi phí phát sinh liên quan đến việc đi lại không liên quan đến công việc.

2.4 Khách có được phép đến nơi làm việc?

Thực hiện các biện pháp phòng ngừa tăng cường bằng cách giới hạn khách đến nơi làm việc là rất quan trọng trong việc giảm tiếp xúc với COVID-19 tại nơi làm việc. Mặc dù có thể không cần thiết phải cấm khách đến nơi làm việc hoàn toàn, nhưng người sử dụng lao động có quyền yêu cầu khách phải cung cấp thông tin trước khi đến về việc liệu họ có các triệu chứng giống như cúm hay không, đã tiếp xúc với bất kỳ ai bị nhiễm COVID-19, hoặc đã đi đến một khu vực có nguy cơ cao. Nếu khách trả lời khẳng định với bất kỳ câu hỏi nào trong số này, người sử dụng lao động nên yêu cầu khách không đến thăm nơi làm việc cho đến khi họ được cách ly trong 14 ngày hoặc có thể cung cấp giấy chứng nhận sức khỏe của bác sĩ. Người sử dụng lao động cũng có thể yêu cầu khách cung cấp thông tin liên hệ của họ trong trường hợp COVID-19 được phát hiện tại nơi làm việc sau này và khách có thể đã bị phơi nhiễm với vi-rút COVID-19.

► 3. Làm việc ở nhà có phải là một lựa chọn?

Theo lời khuyên của WHO, chính phủ các nước đang áp dụng các biện pháp khác nhau để ngăn chặn sự lây lan của vi-rút, đến mức đóng cửa các hoạt động không thiết yếu, hạn chế di chuyển người dân hoặc thậm chí phong tỏa toàn bộ thành phố. Trong tình huống nhiều biến động này, điều quan trọng là người sử dụng lao động phải lập kế hoạch dự phòng để ứng phó với các tình huống khác nhau khi chúng phát sinh.

Giảm tiếp xúc trực diện là một biện pháp quan trọng để giảm thiểu tác động của COVID-19. Tùy thuộc vào địa điểm và sự lây lan của COVID-19, người sử dụng lao động có thể cần phải yêu cầu người lao động làm việc tại nhà, hoặc người lao động có thể yêu cầu được làm việc tại nhà nếu đó là một lựa chọn khả thi. Tuy nhiên, cần phải cân nhắc ý nghĩa trên thực tế của quyết định này. Mặc dù không phải mọi vị trí và mọi hoạt động đều có thể được tiến hành từ xa, đây là một sự cân nhắc ngay lập tức đối với nhiều nơi làm việc nếu sự lây lan của vi-rút COVID-19 trở nên nghiêm trọng hơn.

Điều quan trọng cần nhớ là bất kể người lao động làm việc ở đâu, người sử dụng lao động vẫn phải chịu trách nhiệm về sức khỏe và an toàn về thể chất, cũng như sức khỏe tinh thần của họ trong khi làm việc.

Người sử dụng lao động nên xây dựng một chỉ thị hoặc hướng dẫn làm việc tại nhà của công ty để cung cấp lời khuyên rõ ràng cho người lao động. Các câu hỏi và câu trả lời thường gặp sau đây có thể hữu ích khi xem xét thỏa thuận làm việc tại nhà và xây dựng hướng dẫn của công ty.

3.1 Người sử dụng lao động nên cân nhắc điều gì trước khi thực hiện chính sách làm việc tại nhà?

Trước khi tiến hành sắp xếp làm việc tại nhà, người sử dụng lao động phải quyết định xem tính chất công việc có phù hợp với làm việc từ xa không. Nếu có, người sử dụng lao động nên thảo luận với nhân viên của họ để đảm bảo:

- Thiết bị, công nghệ và đào tạo phù hợp cần thiết phải được cung cấp để duy trì kết nối với đồng nghiệp và tổ chức.
- Mục tiêu rõ ràng phải được đặt ra cho cả người quản lý và người lao động về công việc và điều kiện cần thiết.
- Chủ động về thời gian để tăng hiệu suất, giúp người lao động chủ động lựa chọn thời điểm và những nơi thuận tiện để họ có thể làm việc hiệu quả nhất có thể
- Áp dụng các tiêu chuẩn ATSKNN cho khu vực làm việc tại nhà bằng cách đánh giá (i) nếu liên quan đến các công việc thủ công, (ii) các mối nguy hiểm và rủi ro, (iii) an toàn điện và (iv) môi trường chung như tiếng ồn, sơ cứu an ninh hoặc thoát hiểm, vv.

- ▶ Nhấn mạnh rằng người lao động có nghĩa vụ về các vấn đề và chính sách như giờ làm việc, bảo mật và thực hành công việc an toàn khi làm việc tại nhà
- ▶ Đánh giá các rủi ro tiềm ẩn mà người lao động nhận thức được bao gồm mọi rủi ro cụ thể liên quan đến làm việc tại nhà (ví dụ: bạo lực gia đình)
- ▶ Đảm bảo không gian làm việc phù hợp.
- ▶ Thiết lập phương thức liên lạc giữa người sử dụng lao động và người lao động, và chuẩn bị trước phương tiện liên lạc

3.2 Các thiết bị nào nên được cung cấp để hỗ trợ người lao động có thể làm việc ở nhà (làm việc từ xa)?

Thiết bị đã được sử dụng tại nơi làm việc, ví dụ: máy tính xách tay, chuột, màn hình, bàn phím và tai nghe, có thể được sử dụng để làm việc từ xa. Nếu người sử dụng lao động cung cấp bất kỳ thiết bị nào, chúng phải ở trong tình trạng tốt và phù hợp với hoạt động công việc.

Thiết bị phù hợp đã có sẵn trong nhà của người lao động có thể được cân nhắc để làm việc từ xa tạm thời

3.3 Những biện pháp phòng ngừa nào nên được thực hiện nếu người lao động đang sử dụng máy tính và công nghệ kỹ thuật số trong khi làm việc tại nhà?

Người sử dụng lao động nên cung cấp thông tin cho người lao động về các vấn đề liên quan đến công việc sẽ được thực hiện tại nhà. Đối với làm việc từ xa, những điều sau đây nên được xem xét:

- ▶ Bảo mật dữ liệu: Công ty cần đảm bảo rằng bảo mật dữ liệu được duy trì khi nhân viên làm việc tại nhà riêng của họ. Khi làm việc từ xa liên quan đến việc truyền dữ liệu bí mật bên ngoài nơi làm việc, người sử dụng lao động sẽ cần đảm bảo rằng các hệ thống được thiết kế để cho phép truyền dữ liệu một cách an toàn
- ▶ Kỹ năng: Có một hệ thống công nghệ thông tin mạnh mẽ với các biện pháp bảo vệ cần thiết là điều thiết yếu, tương tự như vậy đối với các kỹ năng và nhận thức của nhân viên khi làm việc từ xa. Đào tạo trực tuyến có thể được sử dụng để làm mới các kỹ năng trong lĩnh vực này.
- ▶ Phúc lợi: (i) đa dạng nhiệm vụ công việc để đảm bảo rằng người lao động không làm việc ở cùng một vị trí trong thời gian dài; (ii) lắp đặt các thiết bị ở các vị trí đảm bảo hạn chế tối đa việc người lao động phải xoay người hoặc vớ tay quá tầm; (iii) có đủ không gian làm việc cho thiết bị và bất kỳ vật liệu nào khác cần thiết để thực hiện công việc; và (iv) khuyến khích người lao động nghỉ ngơi thường xuyên và thường xuyên đứng lên và di chuyển.

3.4 Những hỗ trợ và phương tiện truyền thông chung nào khác nên được đưa ra cho người lao động khi làm việc tại nhà?

Làm việc tại nhà có thể khiến người lao động cảm thấy bị cô lập, làm việc nhiều giờ hơn và ranh giới giữa công việc và cuộc sống gia đình sẽ bị coi nhẹ. Điều quan trọng là người lao động biết rằng họ có sự hỗ trợ mọi lúc trong giờ làm việc

Người sử dụng lao động nên cân nhắc những điều sau:

- ▶ Đảm bảo tất cả các thông tin chi tiết liên lạc với người lao động đã có trong hồ sơ và đồng ý về phương tiện liên lạc;
- ▶ Sắp xếp cập nhật thường xuyên qua điện thoại, trang web hoặc email với mỗi người lao động;
- ▶ Cung cấp cho người lao động số điện thoại liên lạc trong tình huống khẩn cấp;
- ▶ Sắp xếp hỗ trợ về công nghệ thông tin trong trường hợp có vấn đề liên quan đến kỹ thuật;
- ▶ Cung cấp cho người lao động thông tin chi tiết khi họ cần liên hệ với người sử dụng lao động;
- ▶ Đảm bảo công việc được tổ chức sao cho người lao động có thể thường xuyên nghỉ ngơi và có thể tách rời công việc và cuộc sống hàng ngày;
- ▶ Thường xuyên phản hồi cho người lao động về công việc của họ
- ▶ Khuyến khích người lao động giữ liên lạc với các đồng nghiệp

3.5 Người lao động có được bảo hiểm bởi bảo hiểm tai nạn lao động không khi làm việc tại nhà?

Nói chung, nếu cả hai bên đồng ý với thỏa thuận làm việc tại nhà, người lao động nên được bảo hiểm bởi bảo hiểm tai nạn. Tuy nhiên, người sử dụng lao động nên tham khảo luật pháp quốc gia về việc bồi thường cho người lao động hiện hành để xác định người chịu trách nhiệm về an toàn và sức khỏe của người lao động, trong trường hợp người lao động bị thương trong quá trình làm việc tại nhà

EBMO yêu cầu bổ sung thêm yêu cầu về làm việc từ xa dựa trên luật pháp quốc gia

3.6 Người lao động có bắt buộc phải tuân theo chỉ thị của công ty để làm việc tại nhà không?

Người lao động có nghĩa vụ pháp lý phải hợp tác với người sử dụng lao động để bảo đảm môi trường làm việc an toàn và lành mạnh nhằm hỗ trợ các quy định pháp lý có liên quan, thỏa ước tập thể hoặc chính sách của công ty¹⁹. Cần phải nhắc lại rằng điều này áp dụng cho cả môi trường làm việc không chính thức khác, ví dụ như nhà riêng họ. Người lao động cần được chăm sóc hợp lý để bảo vệ sự an toàn của chính họ và làm theo lời khuyên của bác sĩ chuyên khoa, nhà cung cấp dịch vụ chăm sóc sức khỏe và người sử dụng lao động.

► 4. Người sử dụng lao động có thể thay đổi hoặc giảm quy mô hoạt động?

Các biện pháp khác nhau đang được các chính phủ thực hiện, bao gồm đóng cửa biên giới, hạn chế di chuyển, đóng cửa các hoạt động không thiết yếu, v.v ..Điều này ảnh hưởng đến hoạt động và sự bền vững của các doanh nghiệp. Người sử dụng lao động phải được chuẩn bị và thực hiện một kế hoạch dự phòng kinh doanh phòng khi tình huống yêu cầu.

Phần sau đây đề cập đến các tình huống xấu nhất và đề xuất một số biện pháp dự phòng mà các doanh nghiệp có thể xem xét để giảm thiểu tác động của COVID-19

4.1 Các lựa chọn thay thế nếu làm việc từ xa là không khả thi do tính chất của nghề nghiệp và chức năng công việc?

Có những nghề nghiệp hoặc chức năng công việc mà người lao động không thể làm việc tại nhà, chẳng hạn như hoạt động tuyển đầu phòng chống dịch, dây chuyền sản xuất lắp ráp hoặc thực địa tại công trường xây dựng, nhà máy đóng tàu hoặc nhà máy/xí nghiệp sản xuất. Trong các trường hợp như vậy, người sử dụng lao động nên thực hiện các biện pháp phòng ngừa sau:²⁰

¹⁹ Điều 19(a) của Công ước.155

²⁰ Cập nhật từ MOM, Singaope, Lời khuyên về phương pháp giãn cách xã hội ở nơi làm việc, 20 tháng Ba, 2020
<https://www.mom.gov.sg/covid-19/advisory-on-safe-distancing-measures>

(a) Giảm thời lượng và khoảng cách của các tương tác trực tiếp

Người sử dụng lao động nên giảm thiểu nhu cầu cho các cuộc họp trực tiếp, ví dụ: bằng cách sử dụng các thiết bị hội nghị truyền hình trực tuyến. Nếu có nhu cầu cấp thiết về việc phải tiến hành các cuộc họp trực tiếp, số lượng người tham dự nên được giới hạn và rút ngắn thời gian. Người tham dự cũng nên được chia thành nhiều nhóm tại các địa điểm họp khác nhau và liên kết với nhau thông qua hội nghị truyền hình hoặc hội nghị từ xa. Người sử dụng lao động cũng nên sắp xếp khoảng cách vật lý rộng hơn (cách nhau ít nhất 1 mét) cho các vị trí làm việc. Ghế trong phòng họp cũng nên cách nhau ít nhất 1 mét.

(b) Giờ làm việc so le

Người sử dụng lao động nên thực hiện các giờ làm việc so le để giảm bớt sự đông đúc của người lao động tại các không gian chung. Thời gian nghỉ ăn trưa và các giờ nghỉ giữa ca khác cũng nên được đặt so le. Nếu có thể, thời gian báo cáo và kết thúc không được trùng với việc đi lại vào giờ cao điểm, đặc biệt nếu người lao động phải sử dụng phương tiện giao thông công cộng.

(c) Hoãn các sự kiện không quan trọng và giảm quy mô các sự kiện quan trọng

Người sử dụng lao động nên tạm hoãn các sự kiện hoặc hoạt động không quan trọng đối với hoạt động kinh doanh, chẳng hạn như các hoạt động phúc lợi hoặc tổ chức kỷ niệm, cho đến khi tình hình ổn định. Đối với các sự kiện quan trọng đối với hoạt động kinh doanh và không thể hoãn lại, người sử dụng lao động nên:

- ▶ Giới hạn số lượng người tham gia (hoặc theo chỉ thị hoặc hướng dẫn từ chính quyền quốc gia hoặc địa phương) tại bất kỳ thời điểm nào;
- ▶ Đưa ra các biện pháp phòng ngừa như đăng ký trực tuyến;
- ▶ Giảm mật độ tập trung của những người tham gia, ví dụ, đảm bảo rằng những người tham gia ngồi cách nhau ít nhất 1 mét;
- ▶ Nhắc nhở những người tham gia thực hiện giãn cách xã hội;
- ▶ Khuyến khích vệ sinh nơi làm việc (ví dụ: vệ sinh tay thường xuyên, tránh chạm vào mắt / mũi / miệng); Cung cấp đầy đủ phương tiện và thiết bị phòng ngừa, ví dụ: dung dịch rửa tay chứa cồn hoặc khẩu trang ;
- ▶ Giảm sự tương tác trực tiếp của những người tham gia như trong giờ ăn; và
- ▶ Cải thiện hệ thống thông gió nếu có thể, ví dụ mở cửa sổ khi thời tiết thuận lợi

(d) Thực hiện hoặc cải tiến việc sắp xếp ca làm việc

Đối với việc thiết lập nơi làm việc phù hợp như trong sản xuất, người sử dụng lao động có thể xem xét lên lịch cho người lao động đi làm theo ca, nếu việc sắp xếp đó chưa được thực hiện, đồng thời kéo dài thời gian hoạt động để duy trì sản lượng sản xuất

Người sử dụng lao động nên cân nhắc việc phân chia rõ ràng người lao động làm việc theo các ca khác nhau, chẳng hạn như thực hiện các biện pháp để đảm bảo nhiều người lao động không được vào và ra cùng một lúc, và đẩy mạnh việc khử khuẩn các khu vực chung trong quá trình thay ca.

Trước khi thực hiện các biện pháp này, người sử dụng lao động nên liên lạc và giải thích với người lao động, tham vấn với công đoàn (nếu có) hoặc thông báo cho cơ quan có liên quan (nếu cần) về các thỏa thuận đó. Người sử dụng lao động nên kiểm tra pháp luật liên quan, thỏa thuận tập thể hoặc hợp đồng để đảm bảo các thủ tục cần thiết được tuân thủ.

4.2 Người sử dụng lao động có thể thay đổi giờ làm việc hoặc thời gian biểu của người lao động?

Do sự lây lan của COVID-19, một số người sử dụng lao động có thể cân nhắc các hoạt động khác nhau, ví dụ, để giảm rủi ro phơi nhiễm cho người lao động bằng cách thay đổi thời gian bắt đầu và thời gian kết thúc hoặc để giải quyết các thay đổi trong mô hình cầu của người tiêu dùng hoặc tuân thủ các chỉ thị của Chính phủ. Ngoại trừ việc tuân thủ các chỉ thị của Chính phủ, việc người sử dụng lao động có khả năng thay đổi giờ làm hoặc thời gian biểu có thể phụ thuộc vào các thỏa thuận tập thể hoặc hợp đồng có liên quan áp dụng cho người lao động của họ. Ví dụ, một số người sử dụng lao động có lực lượng lao động được bảo vệ theo thỏa thuận tập thể có thể bị hạn chế thay đổi cách sắp xếp công việc mà không tham khảo ý kiến trước với người lao động (và có khả năng cũng là công đoàn). Do đó, người sử dụng lao động khuyến khích nên tham khảo ý kiến của công đoàn (nếu có) khi xem xét các hình nhất định của hoạt động và tham vấn về các nghĩa vụ và phương án cụ thể trước bất kỳ thay đổi nào. Đây phải là một yêu cầu cốt lõi bất cứ khi nào người sử dụng lao động muốn thay đổi bất kỳ cách thức sắp xếp công việc nào mà có thể gây ảnh hưởng đến người lao động.

4.3 Người sử dụng lao động có thể giảm quy mô hoạt động trong bối cảnh nhu cầu giảm?

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 người sử dụng lao động sẽ cần phải thực hiện các biện pháp tiết kiệm chi phí bằng cách giảm quy mô hoạt động. Ví dụ, doanh nghiệp có thể cần phải:

- ▶ Ngừng tuyển dụng mới;
- ▶ Giảm bất kỳ lao động bổ sung nào, như nhà thầu ;
- ▶ Giảm giờ làm của người lao động;
- ▶ Cho người lao động nghỉ phép hoặc nghỉ thâm niên trước hoặc giảm lương; hoặc là

► Khuyến khích người lao động nghỉ phép không hưởng lương.

Khả năng thực hiện của của người sử dụng lao động đối với những thay đổi như vậy sẽ phụ thuộc phần lớn vào luật pháp, thỏa ước lao động tập thể hoặc hợp đồng áp dụng cho người lao động. Người sử dụng lao động nên biết về các biện pháp hỗ trợ, an sinh xã hội của chính phủ cho người lao động, bao gồm hỗ trợ thu nhập, hỗ trợ tiền mặt, trợ giúp xã hội, trợ cấp bảo hiểm thất nghiệp, nghỉ việc được bảo vệ, vv và truyền đạt những thông tin này cho người lao động. Ví dụ, Chính phủ Ai-len đang cung cấp khoản thanh toán thất nghiệp đại dịch COVID-19 là 203 EUR/tuần trong sáu tuần cho những người lao động bị ảnh hưởng (bao gồm thất nghiệp), những người đã bị ảnh hưởng nhưng không bị bệnh hoặc tự cách ly.

Người sử dụng lao động cũng được khuyến nghị nên tham vấn về các lựa chọn và nghĩa vụ cụ thể bao gồm tham vấn với công đoàn (nếu có) và tham khảo ý kiến EBMO trước khi thực hiện bất kỳ thay đổi nào để giảm quy mô hoạt động.

4.4 Các bước và thủ tục cần thực hiện trước khi cắt giảm lao động là gì?

Do các biện pháp được một số chính phủ áp dụng để hạn chế hoặc tạm thời đóng cửa các hoạt động kinh doanh hoặc giảm nhu cầu của người tiêu dùng, một số chủ lao động cuối cùng có thể buộc phải giảm quy mô lực lượng lao động của họ và cắt giảm một số nhân viên. Sau đây là những câu hỏi và câu trả lời liên quan đến cắt giảm lao động.

Trước khi cho bất kỳ người lao động nào nghỉ việc, điều quan trọng trước tiên là phải xem xét:

- Liệu có lựa chọn nào khác để điều động lại lao động trong doanh nghiệp hoặc các đơn vị liên quan hay không;
- Luật pháp và quy định quốc gia hiện hành và các chính sách, chỉ thị hoặc tư vấn của Chính phủ trong bối cảnh tình hình hiện nay;
- Nghĩa vụ tham vấn²¹ theo luật và quy định hiện hành²², thỏa thuận tập thể hoặc chính sách của công ty, bao gồm cả việc tham vấn công đoàn nếu có; và
- Gói hỗ trợ, gói kích thích hoặc gói cứu trợ tương ứng do Chính phủ cung cấp cho doanh nghiệp để khắc phục tình trạng khó khăn này, ví dụ: giảm thuế, hỗ trợ dòng tiền, trợ cấp lương, thanh toán cứu trợ khẩn cấp, v.v. Ví dụ, doanh nghiệp nhỏ có ít hơn 20 nhân viên làm việc toàn thời gian ở Úc sẽ nhận được 50% trợ cấp lương tập

²¹ Điều 13 của Công ước về chấm dứt lao động, 1982, (No. 158): một người sử dụng lao động chất dứt hợp đồng lao động vì lý do kinh tế sẽ cung cấp cho đại diện của người lao động các thông tin liên quan (bao gồm lý do cho việc chấm dứt sử dụng lao động, số lượng và danh mục người lao động bị ảnh hưởng trong giai đoạn tiến hành cắt giảm) và đưa ra, theo pháp luật và thông lệ quốc gia, càng sớm càng tốt, một cơ hội để tham khảo ý kiến về các biện pháp được thực hiện để ngừng hoặc thu hẹp việc cắt giảm lao động và các biện pháp để giảm thiểu tác động bất lợi của việc cắt giảm đối với người lao động, ví dụ như tìm việc làm thay thế

²² Điều 14, C158: Công ước cũng quy định về việc thông báo cho cơ quan có liên quan có thẩm quyền, theo quy định khi việc chấm dứt lao động được dự tính.

sự hoặc thực tập sinh lên tới 7.000 đô-la Úc (tương đương 4.200 đô-la Mỹ) mỗi quý. Các doanh nghiệp nhỏ đủ điều kiện ở Anh sẽ nhận được khoản tài trợ một lần trị giá 3.000 bảng Anh (tương đương 3.650 đô-la Mỹ) để giúp đáp ứng chi phí vận hành doanh nghiệp.

Người sử dụng lao động cũng nên tham khảo các EBMO để được tư vấn và hỗ trợ bao gồm đề trình những kiến nghị của họ với 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 dự phòng hoặc trợ cấp chấm dứt cho tất cả hoặc nhóm lao động cụ thể, theo các điều kiện nhất định. Số tiền người lao động được trả khi bị cho thôi việc thường được thường dựa trên thời gian công tác liên tục của họ, cũng như bất kỳ điều khoản nào trong bất kỳ thỏa thuận tập thể hoặc hợp đồng hiện hành nào.

Một số thỏa ước tập thể, hợp đồng lao động hoặc chính sách của công ty cũng đề cập đến khoản thanh toán dự phòng, thường cao hơn luật định. Trước khi thực hiện các bước để cắt giảm lao động, người sử dụng lao động nên tham vấn về các trường hợp cụ thể, vì mọi sự cắt giảm cần được cân nhắc kỹ lưỡng. Việc cắt giảm có thể dẫn đến tranh chấp và nên được coi là biện pháp cuối cùng.

EBMO thêm các yêu cầu dựa trên luật pháp quốc gia

► 5. Điều gì xảy ra nếu như doanh nghiệp phải đóng cửa?

Diễn biến của cuộc khủng hoảng COVID-19 vẫn khó xác định. Tuy nhiên, có thể thấy trước những tác động bất lợi của sự lây lan liên tục của vi-rút cả trong nước và trên toàn cầu sẽ thử thách khả năng thích ứng và chống chịu của các doanh nghiệp

5.1 Trong những hoàn cảnh nào doanh nghiệp sẽ buộc phải đóng cửa?

Một số luật, ví dụ như Đạo luật Khẩn cấp hoặc Đạo luật An sinh, Đạo luật Phòng chống và kiểm soát bệnh truyền nhiễm, v.v. có thể cung cấp cho chính phủ một loạt các quyền có thể kiểm soát hoạt động kinh doanh, bao gồm chỉ thị đóng cửa nơi làm việc hoặc hạn chế di chuyển của người dân. Trong những trường hợp như vậy, vi phạm các chỉ thị do Chính phủ đặt ra được coi là một hành vi phạm tội và có thể bị trừng phạt bằng các hình hành chính hoặc phạt tù.

Do đó, nếu cuộc khủng hoảng COVID-19 trở nên xấu đi, một số doanh nghiệp có thể buộc phải đóng cửa do chỉ thị của chính phủ. Doanh nghiệp cũng có thể bị buộc phải đóng cửa do cổ phiếu giảm hoặc thiếu khách hàng, không có nguồn cung hoặc không thể tiếp cận với các đối tác thương mại.

5.2 Người sử dụng lao động có thể cho người lao động nghỉ việc tạm thời mà không phải trả lương?

Một số luật lao động hoặc thỏa ước lao động tập thể có thể có các điều khoản cho phép người sử dụng lao động tạm thời sa thải người lao động mà không phải trả lương trong thời gian nhất định. Đây có thể là trường hợp khi một doanh nghiệp bị ảnh hưởng nghiêm trọng bởi các hạn chế xuất nhập khẩu do COVID-19 gây ra, không có công việc cho người lao động, hoặc do ngừng việc kinh doanh vì bất kỳ lý do nào ngoài tầm kiểm soát của người sử dụng lao động. Trong những trường hợp này, các quy định trong pháp luật hoặc thỏa thuận tập thể sẽ được áp dụng. Ví dụ, Đạo luật Công bằng ở Úc cho phép người sử dụng lao động tạm thời sa thải người lao động mà không phải trả lương trong một khoảng thời gian mà người lao động không thể làm việc hiệu quả vì quyết định của ngành, sự cố máy móc hoặc thiết bị hoặc ngừng hoạt động vì bất kỳ nguyên nhân nào mà người sử dụng lao động không thể chịu trách nhiệm một cách hợp lý.

Trong trường hợp không có các điều khoản như vậy, người sử dụng lao động nên xem xét các lựa chọn sau đây khi có nhu cầu cắt giảm tạm thời người lao động:

- 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 các ngày nghỉ phép được 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 người lao động 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 hàng năm trước, v.v.).

Người sử dụng lao động cần truyền đạt rõ ràng và minh bạch tác động của sự lây lan của đại dịch COVID-19 và các biện pháp an toàn và sức khỏe cộng đồng đối với hoạt động, dịch vụ và tình hình tài chính của công ty. Điều này có thể giúp người lao động thấu hiểu rằng việc cắt giảm lao động và ngừng hoạt động là không thể tránh khỏi.

Nếu không được thực hiện đúng theo nghĩa vụ pháp lý hoặc thỏa thuận tập thể, việc sa thải có khả năng bị xem xét kỹ lưỡng và người lao động hoặc công đoàn có thể sẽ chất vấn người sử dụng lao động. Người sử dụng lao động được khuyến khích trước khi đưa ra bất kỳ quyết định sa thải lao động tạm thời (trừ khi có chỉ thị của chính phủ), phải tư vấn cho người lao động hoặc công đoàn (nếu có) để xem liệu có thể thực hiện các thỏa thuận thay thế hay không, và thông báo cho các cơ quan có liên quan (nếu cần thiết).

Đi trước đón đầu là rất quan trọng. Người sử dụng lao động cần lưu ý rằng, một khi hoạt động kinh doanh trở lại, họ sẽ cần phải có nhân viên được đào tạo và có trình độ. Đó là lợi ích của người sử dụng lao động trong quản lý tốt việc cắt giảm nhân viên và sa thải nhân viên theo cách để giữ được niềm tin của người lao động.

EBMO thêm các yêu cầu dựa trên luật pháp quốc gia

► 6. Làm thế nào để tránh khiếu nại về phân biệt đối xử và bảo vệ quyền riêng tư của người lao động?

6.1 Nghĩa vụ của người sử dụng lao động liên quan đến phân biệt đối xử, quấy rối hoặc bắt nạt do COVID-19 là gì?

Khi sự lây lan của đại dịch COVID-19 ngày càng thu hút nhiều sự chú ý hơn, nỗi sợ hãi và lo lắng dễ dàng lan rộng, và có thể sinh ra kỳ thị đối với những người bị bệnh hoặc đã bị phơi nhiễm.

Người sử dụng lao động nên xem xét lại một cách cẩn thận và cân nhắc các nghĩa vụ của họ về sức khỏe và sự an toàn đối với người lao động. Điều này nên được thực hiện để tránh mọi rủi ro có thể xảy ra đối với các hành vi dẫn đến phân biệt đối xử hoặc quấy rối bất hợp pháp đối với chính người lao động hoặc thành viên gia đình họ khi bị nhiễm COVID-19.

Người sử dụng lao động sẽ phải chịu trách nhiệm pháp lý cho hành vi của những người lao động phân biệt đối xử hoặc quấy rối những người lao động khác hoặc người lao động có thành viên trong gia đình nhiễm COVID-19. Để tránh điều này, người sử dụng lao động cần phải cho thấy họ đã thực hiện các biện pháp hợp lý để tránh những hành vi này.

Các biện pháp phù hợp bao gồm:

- Có chính sách và thực thi các biện pháp liên quan đến phân biệt đối xử và quấy rối bất hợp pháp để ngăn chặn và giải quyết phân biệt đối xử, bạo lực và quấy rối tại nơi làm việc (trong bối cảnh COVID-19 và các sự kiện tương tự khác?);
- Cung cấp các khóa đào tạo cho người lao động để giảm bớt sự kỳ thị xã hội và ngăn ngừa sự phân biệt đối xử, bạo lực và quấy rối đối với người lao động và/hoặc thành viên gia đình của họ liên quan đến COVID-19;
- Khuyến khích người lao động chủ động báo cáo các sự cố về hành vi không phù hợp, phân biệt đối xử, quấy rối hoặc lạm dụng cho người giám sát, bộ phận nhân sự, công đoàn hoặc quản lý của họ;
- Có quy trình xử lý khiếu nại và báo cáo về phân biệt đối xử và quấy rối bất hợp pháp và thực hiện các bước để đảm bảo rằng các cơ chế khiếu nại và báo cáo được bảo mật, nhạy cảm về giới và an toàn;
- Khuyến khích sử dụng rộng rãi và không phân biệt đối xử các cơ chế khiếu nại và báo cáo và đảm bảo chúng có thể dễ dàng truy cập bởi tất cả người lao động, bao gồm người lao động nhập cư, người khuyết tật và nhóm thiểu số; và

- Xác định các trường hợp phân biệt đối xử và kịp thời hành động ngăn chặn một cách phù hợp với các chính sách và thủ tục, và thực hiện các hành động để ngăn chặn hành vi đó không xảy ra lần nữa.

EBMO thêm các yêu cầu dựa trên luật pháp quốc gia

6.2 Làm thế nào để người sử dụng lao động có thể giảm thiểu rủi ro của khiếu nại phân biệt đối xử bất hợp pháp?

Người sử dụng lao động có thể giảm thiểu rủi ro của các khiếu nại về phân biệt đối xử bất hợp pháp bằng cách thực hiện các biện pháp được nêu trong mục 6.1 ở trên. Người sử dụng lao động cũng có thể đảm bảo rằng bất kỳ quyết định nào được đưa ra liên quan đến việc người lao động đi làm hoặc chứng nhận y tế của người lao động đều phù hợp với hướng dẫn hoặc chỉ thị của cơ quan y tế quốc gia hoặc địa phương. Cuối cùng, người sử dụng lao động có thể giảm thiểu rủi ro bằng cách trao đổi thông tin một cách phù hợp với người lao động về các vấn đề nói trên.

6.3 Người sử dụng lao động có quyền thu thập thông tin cá nhân của người lao động hoặc khách đến thăm hay không?

Người sử dụng lao động có thể phải thu thập, sử dụng và tiết lộ thông tin cá nhân, bao gồm lịch sử di chuyển và tình trạng sức khỏe, để ngăn chặn hoặc quản lý sự lây lan và rủi ro của COVID-19 tại nơi làm việc. Người sử dụng lao động nên đảm bảo các quy trình và cách thực hiện phù hợp với luật pháp quốc gia về tiết lộ thông tin y tế (nếu có).

Khuyến nghị về Dịch vụ sức khỏe nghề nghiệp, 1985 (Số 171) chỉ ra rằng quyền riêng tư của người lao động cần được bảo vệ và những thông tin theo dõi sức khỏe không được sử dụng cho mục đích phân biệt đối xử hoặc theo bất kỳ hình thức nào làm ảnh hưởng đến lợi ích của họ.²³

Thông thường, người sử dụng lao động không nên tiết lộ lý do nghỉ việc hoặc thỏa thuận làm việc từ xa của người lao động, ngoại trừ những người lao động cần thông

²³ Đoạn. 11(2) of R.171 có chứa các điều khoản chi tiết về bảo vệ thông tin cá nhân liên quan đến các đánh giá sức khỏe được thực hiện bởi dịch vụ sức khỏe nghề nghiệp (đoạn 14): “Thông tin cá nhân liên quan đến các đánh giá sức khỏe có thể được chia sẻ với những người được sự đồng ý của người lao động có liên quan”. Quy tắc thực hành của ILO về bảo vệ dữ liệu cá nhân của người lao động, 1997 có hướng dẫn hữu ích hơn nữa

tin đó để làm việc của mình. Nếu có thể, người sử dụng lao động nên thông báo cho những người lao động phải chịu rủi ro cao về COVID-19 tại nơi làm việc. Nguy cơ gặp phải rủi ro cao sẽ tùy thuộc vào loại công việc liên quan đến họ và những người họ có tiếp xúc và nên được cân nhắc trong quá trình tham khảo ý kiến với nhân viên y tế có chuyên môn.

Khi thực hiện các thông báo như vậy, người sử dụng lao động nên có những nỗ lực hợp lý để không tiết lộ thông tin có thể (đơn lẻ hoặc cùng với thông tin có sẵn công khai) nhận dạng danh tính cá nhân. Thay vào đó, mục tiêu là cung cấp cho các nhân viên có khả năng đã bị phơi nhiễm các thông tin đầy đủ để được tư vấn y tế và nếu cần, được điều trị.

► 7. Tài liệu và liên hệ

EBMO thêm vào “Danh sách liên hệ chính” và số điện thoại/trang web địa phương

7.1 Các nguồn tài liệu

- (a) Tổ chức Y tế Thế giới – Sự bùng phát của dịch bệnh do Corona vi-rút (COVID-19)
- (b) Các trang web của chính phủ với thông tin cập nhật, đáng tin cậy về tình trạng của COVID-19 ở trong nước và trên toàn cầu

7.2 Các liên hệ chính

- (a) Bộ Y tế
- (b) Tổ chức thành viên doanh nghiệp và chủ doanh nghiệp (EBMO)

Tài liệu tham khảo

Hướng dẫn cho người sử dụng lao động trong dịch COVID-19 của Phòng Thương mại và Công nghiệp Australia (ACCI): Quản lý nơi làm việc ứng phó với sự bùng phát của đại dịch, tháng 3 năm 2020. <https://www.victorianchamber.com.au/-/media/files/vcci/covid-19/covid19--employer-guide-ed-2160320.pdf?la=en&hash=DA27020684457854A6B2214E1E5996CD3F2536E3>

Chính quyền bang New South Wales, Australia. 2020. “Xác định các ca nhiễm COVID-19 (Virus Corona). www.health.nsw.gov.au/Infectious/diseases/Pages/2019-ncov-case-definition.aspx [31 tháng 3 năm 2020].

Doanh nghiệp New Zealand, “An toàn và Sức khỏe trong Lao động: virus Corona,” 2020 https://www.businessnz.org.nz/_data/assets/pdf_file/0008/189260/200320-health-and-safety-covid-19.pdf

CIPD, “Virus Corona (COVID-19): hướng dẫn người sử dụng lao động ứng phó đại dịch”, 19 tháng 3 năm 2020. <https://www.cipd.co.uk/knowledge/fundamentals/employment/health-safety/coronavi-rút-employer-response-guide>

Doanh nghiệp Singapore, “Hướng dẫn Lập kế hoạch đảm bảo tính liên tục của hoạt động kinh doanh trong dịch COVID-19”, 2020. https://www.enterprisesg.gov.sg/-/media/esg/files/media-centre/media-releases/2020/feb-2020/guide-on-businesscontinuity-planning-for-covid-19_2nd-edition_170220_final.pdf?la=en

ILO, “COVID-19 với thế giới việc làm: tác động và phản ứng chính sách”, 18 tháng 3 năm 2020. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_738753.pdf

---. 2020b. ILO, Chính sách bảo trợ xã hội ứng phó với khủng hoảng Covid-19: phản ứng của các quốc gia Châu Á và Thái Bình Dương, 25 tháng 3 năm 2020. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/briefingnote/wcms_739587.pdf

Hướng dẫn cho công tác nhân sự - Lập kế hoạch đảm bảo tính liên tục của hoạt động kinh doanh trong dịch COVID-19 của Liên minh Doanh nghiệp và Người sử dụng lao động (IBEC)/Virus Corona (Covid-19), 5 tháng 3 năm 2020. https://www.ibec.ie/-/media/documents/employer-hub/employment-law/contracts-and-conditions-ofemployment/contracts/hr-guidance_business-continuity-planning-and-coronavi-rút-5th-march-2020.pdf

Bộ Nhân lực Singapore, “Hướng dẫn các biện pháp giãn cách xã hội tại nơi làm việc”, 20 tháng 3 năm 2020. <https://www.mom.gov.sg/covid-19/advisory-on-safe-distancing-measures>

Quỹ Nhi đồng Liên Hợp Quốc (UNICEF), Hướng dẫn cho người sử dụng lao động về sắp xếp công việc linh hoạt và các thực hành tốt tại nơi làm việc khác trong bối cảnh đại dịch COVID-19, 2020. <https://www.unicef.org/mongolia/media/1476/file>

Ủy ban Cơ hội Việc làm Bình đẳng của Hoa Kỳ (EEOC), “Những điều cần biết về Đạo luật Người tàn tật Mỹ, Đạo luật Phục hồi Chức năng và COVID-19”, 19 tháng 3 năm 2020.

https://www.eeoc.gov/eeoc/newsroom/wysk/wysk_ada_rehabilitaion_act_coronavi-rút.cfm

Tổ chức Y tế Thế giới (WHO) – Sự bùng phát của đại dịch do virus Corona (COVID-19), cụ thể: “Chuẩn bị nơi làm việc sẵn sàng để ứng phó COVID-19”, 19 tháng 3 năm 2020 <https://www.who.int/docs/defaultsource/coronavi-rút e/advice-for-workplace-clean-19-03-2020.pdf>

----. 2020b. “Cần nhắc cách ly kiểm dịch các cá nhân trong bối cảnh kiểm chế dịch bệnh do virus Corona (COVID-19)”, Hướng dẫn tạm thời, 29 tháng 2 năm 2020

https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331299/WHO-2019-nCov-IHR_Quarantine-2020.1eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y

► Liên hệ

Vụ các hoạt động của người sử dụng lao động của ILO
4, route des Morillons
Geneva 22, Thụy Sĩ, CH-1211
Email: actemp@ilo.org
Website: www.ilo.org/actemp