

GRI 403: An toàn và Sức khỏe Nghề nghiệp 2018

NGÀY HIỆU LỰC: NGÀY 1 THÁNG 1 NĂM 2021

TIÊU CHUẨN THEO CHỦ ĐỀ

403

GRI 403: An toàn và Sức khỏe Nghề nghiệp 2018

Tiêu chuẩn theo Chủ đề

Ngày Hiệu Lực

Tiêu chuẩn này có hiệu lực đối với báo cáo hoặc tài liệu khác được phát hành vào hoặc sau ngày 1 tháng 1 năm 2021

Trách nhiệm

Tiêu chuẩn này được [Hội đồng Tiêu chuẩn Phát triển Bền vững Toàn cầu \(GSSB\)](#) ban hành. Vui lòng gửi mọi ý kiến phản hồi về Bộ Tiêu chuẩn GRI tới gssbsecretariat@globalreporting.org để GSSB xem xét.

Quy trình Hợp lệ

Tiêu chuẩn này được xây dựng vì lợi ích cộng đồng và phù hợp với các yêu cầu trong Quy trình Hợp lệ của GSSB. Tài liệu này được xây dựng dựa trên chuyên môn của nhiều bên liên quan, có tham khảo các văn kiện liên chính phủ có thẩm quyền và kỳ vọng phổ biến của các tổ chức về trách nhiệm xã hội, môi trường và kinh tế.

Trách Nhiệm Pháp Lý

Tài liệu này nhằm mục đích hỗ trợ việc báo cáo phát triển bền vững và đã được Hội đồng Tiêu chuẩn Phát triển Bền vững Toàn cầu (GSSB) xây dựng thông qua quy trình tham vấn đa bên độc đáo với sự tham gia của đại diện từ các tổ chức và người dùng thông tin báo cáo trên toàn thế giới. Trong khi Hội đồng Giám sát GRI, Ban Quản lý và GSSB khuyến khích mọi tổ chức sử dụng Bộ tiêu chuẩn Báo cáo Phát triển Bền vững GRI (Bộ Tiêu chuẩn GRI) và các Diễn giải có liên quan, thì việc chuẩn bị và công bố các báo cáo dựa hoàn toàn hoặc một phần vào Bộ Tiêu chuẩn GRI và các Diễn giải có liên quan hoàn toàn là trách nhiệm của người lập báo cáo. Hội đồng Giám sát GRI, Ban Quản lý, GSSB và tổ chức Sáng kiến Báo cáo Toàn cầu (GRI) Stichting không chịu trách nhiệm về bất kỳ hậu quả hoặc thiệt hại nào phát sinh trực tiếp hoặc gián tiếp từ việc sử dụng Bộ Tiêu chuẩn GRI và các Diễn giải có liên quan trong quá trình lập báo cáo hoặc việc sử dụng báo cáo dựa vào Bộ Tiêu chuẩn GRI và các Diễn giải có liên quan.

Thông báo về bản quyền và nhãn hiệu

Tài liệu này được tổ chức Sáng kiến Báo cáo Toàn cầu (GRI) Stichting bảo vệ bản quyền. Được phép sao chép và phân phối tài liệu này để cung cấp thông tin và/hoặc sử dụng trong quá trình lập báo cáo phát triển bền vững mà không cần GRI cho phép trước khi thực hiện. Tuy nhiên, không được phép sao chép, lưu trữ, dịch hoặc chuyển giao tài liệu này hoặc bất kỳ trích đoạn nào từ tài liệu này dưới bất kỳ hình thức hoặc phương tiện nào (điện tử, cơ học, photocopy, ghi âm hoặc cách khác) cho bất kỳ mục đích nào khác nếu không có văn bản cho phép của GRI trước khi thực hiện.

Tổ chức Sáng kiến Báo cáo Toàn cầu, GRI và logo, GSSB và logo, cũng như Bộ tiêu chuẩn Báo cáo Phát triển Bền vững GRI (Bộ Tiêu chuẩn GRI) và logo là các nhãn hiệu của tổ chức Sáng kiến Báo cáo Toàn cầu (GRI) Stichting

© 2026 GRI. Bảo lưu mọi quyền.

ISBN 978-90-8866-093-1

Mục lục

Giới thiệu	4
Phạm vi “người lao động” trong tiêu chuẩn này	7
1. Công bố thông tin quản lý chủ đề	10
Công bố thông tin 403-1 Hệ thống quản lý an toàn và sức khỏe nghề nghiệp	11
Công bố thông tin 403-2 Xác định mối nguy, đánh giá rủi ro và điều tra sự cố	12
Công bố thông tin 403-3 Dịch vụ sức khỏe nghề nghiệp	14
Công bố thông tin 403-4 Việc người lao động tham gia, tham vấn và liên lạc về an toàn và sức khỏe nghề nghiệp	15
Công bố thông tin 403-5 Chương trình đào tạo người lao động về an toàn và sức khỏe nghề nghiệp	17
Công bố thông tin 403-6 Nâng cao sức khỏe của người lao động	18
Công bố thông tin 403-7 Ngăn chặn và giảm thiểu tác động đến an toàn và sức khỏe nghề nghiệp liên quan trực tiếp đến các mối quan hệ kinh doanh	20
2. Công bố thông tin theo chủ đề	21
Công bố thông tin 403-8 Người lao động thuộc phạm vi của hệ thống quản lý an toàn và sức khỏe nghề nghiệp	21
Công bố thông tin 403-9 Chấn thương liên quan đến công việc	23
Công bố thông tin 403-10 Bệnh tật liên quan đến công việc	28
Thuật ngữ	31
Tài liệu tham khảo	38

Giới thiệu

GRI 403: An toàn và Sức khỏe Nghề nghiệp 2018 bao gồm các công bố thông tin để các tổ chức báo cáo về các tác động liên quan đến an toàn và sức khỏe nghề nghiệp và cách họ quản lý những tác động này.

Tiêu chuẩn có cấu trúc như sau:

- **Phần 1** bao gồm bảy công bố thông tin, cung cấp thông tin về cách tổ chức quản lý các tác động liên quan đến an toàn và sức khỏe nghề nghiệp của mình.
- **Phần 2** bao gồm ba công bố thông tin cung cấp thông tin về các tác động liên quan đến an toàn và sức khỏe nghề nghiệp của tổ chức.
- **Bảng thuật ngữ** bao gồm các thuật ngữ được định nghĩa với ý nghĩa cụ thể khi sử dụng trong Bộ Tiêu chuẩn GRI. Các thuật ngữ được gạch chân trong văn bản Bộ Tiêu chuẩn GRI và được liên kết đến định nghĩa.
- **Tài liệu tham khảo** kê các văn kiện liên chính phủ có giá trị tham chiếu cao và các tài liệu tham khảo khác được sử dụng trong quá trình xây dựng Tiêu chuẩn này.

Nội dung còn lại của phần Giới thiệu trình bày bối cảnh của chủ đề, tổng quan về hệ thống Bộ Tiêu chuẩn GRI và thông tin bổ sung về cách sử dụng Bộ Tiêu chuẩn này.

Bối cảnh của chủ đề

Tiêu chuẩn này đề cập đến chủ đề an toàn và sức khỏe nghề nghiệp.

Điều kiện làm việc an toàn và lành mạnh được công nhận là một quyền con người và được đề cập trong các văn kiện liên chính phủ có giá trị tham chiếu cao, bao gồm các văn kiện của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế (OECD) và Tổ chức Y tế Thế giới (WHO): xem phần [Tài liệu tham khảo](#).

Điều kiện làm việc an toàn và lành mạnh cũng là chỉ tiêu của Mục tiêu Phát triển Bền vững, được Liên Hợp Quốc (UN) thông qua trong Chương trình nghị sự 2030 vì Sự phát triển Bền vững.¹

Điều kiện làm việc an toàn và lành mạnh bao gồm cả việc phòng ngừa tổn hại về thể chất và tinh thần, cũng như nâng cao sức khỏe của người lao động.

Để phòng ngừa tổn hại và nâng cao sức khỏe, tổ chức phải thể hiện cam kết đối với sự an toàn và sức khỏe của người lao động. Tổ chức cũng phải thu hút người lao động tham gia vào quá trình phát triển, triển khai và đánh giá hiệu quả của chính sách, hệ thống quản lý và các chương trình về an toàn và sức khỏe nghề nghiệp phù hợp với quy mô và hoạt động của tổ chức.

Điều quan trọng là người lao động được đóng góp ý kiến trong quá trình xây dựng chính sách an toàn và sức khỏe nghề nghiệp của tổ chức và được tham gia vào các quy trình cần thiết để lập kế hoạch, hỗ trợ, vận hành và liên tục đánh giá tính hiệu quả của các chương trình cũng như hệ thống quản lý an toàn và sức khỏe nghề nghiệp.

Nhận diện mối nguy và đánh giá rủi ro cũng như đào tạo người lao động, xác định và điều tra sự cố cũng là yếu tố then chốt để lập kế hoạch, hỗ trợ, vận hành và đánh giá hệ thống quản lý an toàn và sức khỏe nghề nghiệp.

Ngoài việc phòng ngừa tổn hại, tổ chức có thể nâng cao sức khỏe của người lao động bằng cách cung cấp các dịch vụ chăm sóc sức khỏe hoặc các chương trình và dịch vụ nâng cao sức khỏe tự nguyện, ví dụ như giúp người lao động cải thiện chế độ dinh dưỡng hoặc cai thuốc lá. Những dịch vụ và chương trình bổ sung này không thể thay thế cho các chương trình, dịch vụ và hệ thống an toàn và sức khỏe nghề nghiệp giúp ngăn ngừa tổn hại và bảo vệ người lao động khỏi chấn thương và bệnh tật liên quan đến công việc.

Tất cả các dịch vụ và chương trình nhằm mục đích ngăn ngừa tổn hại và nâng cao sức khỏe của người lao động đều phải tôn trọng quyền bảo mật thông tin của người lao động. Các tổ chức được kỳ vọng sẽ không lấy việc người lao động tham gia các dịch vụ và chương trình đó hoặc dữ liệu sức khỏe thu được từ đó làm tiêu chí cho các quyết định liên quan đến việc tuyển dụng hoặc thuê người lao động, bao gồm cả quyết định chấm dứt hợp đồng, giáng chức, thăng chức hay đưa ra triển vọng, thù lao hoặc bất kỳ cách đối xử thuận lợi hay bất lợi nào khác.

¹ Xem Chỉ tiêu 8.8: "Bảo vệ quyền lao động, đồng thời thúc đẩy môi trường làm việc an toàn và bảo đảm cho tất cả người lao động, bao gồm cả lao động nhập cư, đặc biệt là phụ nữ di cư và những người có việc làm không ổn định", trong Mục tiêu 8: "Thúc đẩy tăng trưởng kinh tế bền vững, bao trùm và lâu dài, bảo đảm việc làm đầy đủ, năng suất và công việc tử tế cho tất cả mọi người". Các Mục tiêu Phát triển Bền vững khác cũng liên quan đến chủ đề an toàn và sức khỏe nghề nghiệp, ví dụ Mục tiêu 3: "Đảm bảo cuộc sống khỏe mạnh và tăng cường phúc lợi cho mọi người ở mọi lứa tuổi".

Hệ thống của Bộ Tiêu chuẩn GRI

Tiêu chuẩn này là một phần của Bộ tiêu chuẩn Báo cáo Phát triển Bền vững GRI (Bộ Tiêu chuẩn GRI). Bộ Tiêu chuẩn GRI hướng dẫn tổ chức báo cáo thông tin về các tác động đáng kể nhất của tổ chức đối với nền kinh tế, môi trường và con người, bao gồm cả tác động đến quyền con người cũng như cách tổ chức quản lý những tác động này.

Bộ tiêu chuẩn GRI có cấu trúc như một hệ thống các tiêu chuẩn tương quan với nhau, được sắp xếp thành ba phần: Tiêu chuẩn GRI Tổng thể, Tiêu chuẩn GRI theo Ngành và Tiêu chuẩn GRI theo Chủ đề (xem **Hình 1** trong Tiêu chuẩn này).

Tiêu chuẩn Tổng thể: GRI 1, GRI 2 và GRI 3

GRI 1: Tiêu chuẩn cơ sở 2021 nêu rõ các yêu cầu mà tổ chức phải tuân thủ để báo cáo theo Bộ Tiêu chuẩn GRI. Tổ chức bắt đầu sử dụng Bộ Tiêu chuẩn GRI bằng cách tham khảo **GRI 1**.

GRI 2: Công bố thông tin Chung 2021 bao gồm các công bố thông tin mà tổ chức sử dụng để cung cấp thông tin về hoạt động báo cáo và các thông tin chi tiết khác của tổ chức, chẳng hạn như về hoạt động vận hành, công tác quản trị và các chính sách.

GRI 3: Chủ đề Trọng yếu 2021 đưa ra hướng dẫn về cách xác định các chủ đề trọng yếu. Trong đó bao gồm cả các công bố thông tin mà tổ chức sử dụng để báo cáo thông tin về quy trình xác định các chủ đề trọng yếu, danh sách các chủ đề trọng yếu và cách tổ chức quản lý từng chủ đề.

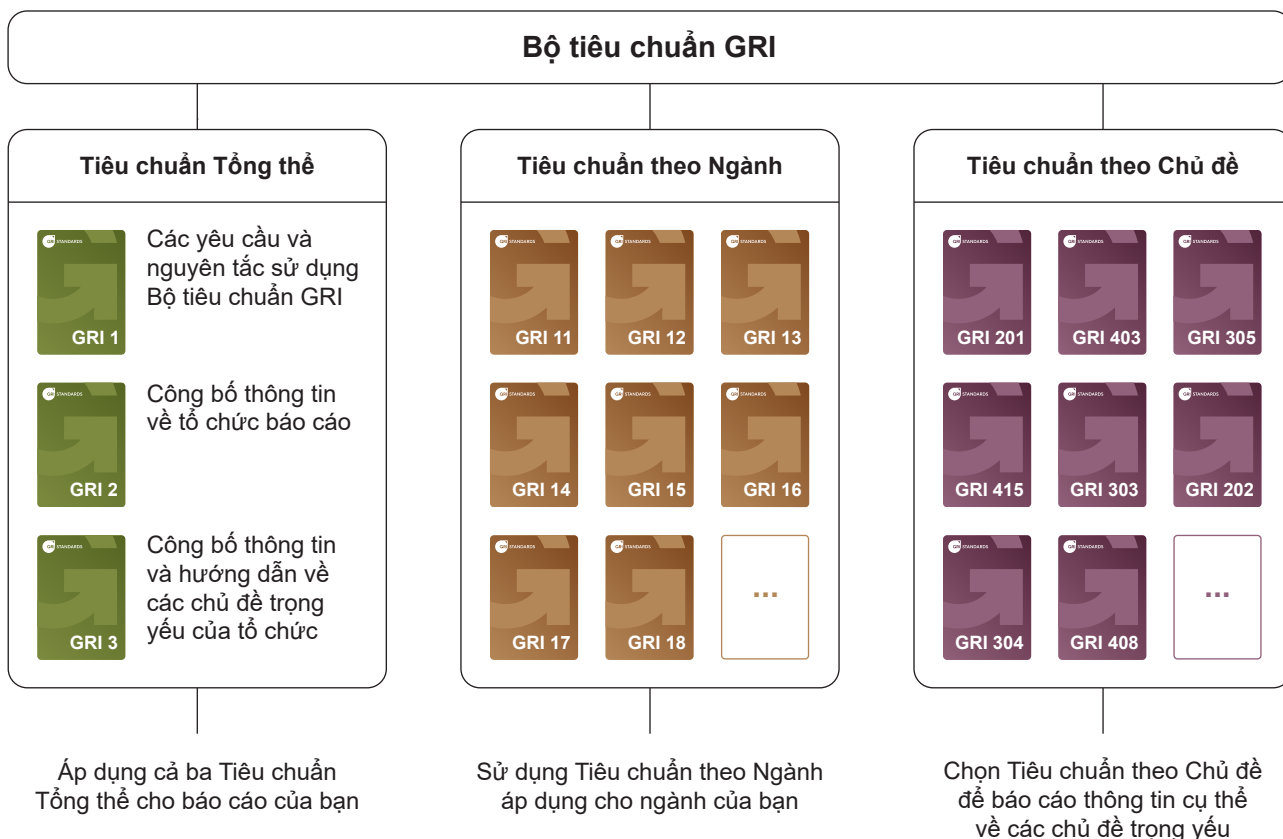
Tiêu chuẩn theo Ngành

Tiêu chuẩn theo Ngành cung cấp các thông tin cho tổ chức về những chủ đề có khả năng là trọng yếu đối với họ. Tổ chức sử dụng Tiêu chuẩn theo Ngành áp dụng cho các lĩnh vực của mình khi xác định các chủ đề trọng yếu và khi xác định nội dung báo cáo cho từng chủ đề trọng yếu.

Tiêu chuẩn theo Chủ đề

Tiêu chuẩn theo Chủ đề bao gồm các công bố thông tin mà tổ chức sử dụng để báo cáo thông tin về các tác động của mình liên quan đến các chủ đề cụ thể. Tổ chức sử dụng Tiêu chuẩn theo Chủ đề theo danh sách các chủ đề trọng yếu đã xác định thông qua **GRI 3**.

Hình 1. Bộ tiêu chuẩn GRI: Tiêu chuẩn Tổng thể, Tiêu chuẩn theo Ngành và Tiêu chuẩn theo Chủ đề



Sử dụng Tiêu chuẩn này

Tiêu chuẩn này có thể được sử dụng bởi bất kỳ tổ chức nào – bất kể quy mô, loại hình, ngành nghề, vị trí địa lý hoặc kinh nghiệm báo cáo – để công bố thông tin về các tác động liên quan đến việc làm của tổ chức đó.

Tổ chức báo cáo theo Bộ Tiêu chuẩn GRI phải báo cáo các công bố thông tin sau nếu đã xác định an toàn và sức khỏe nghề nghiệp là một chủ đề trọng yếu:

- **Công bố thông tin 3-3 trong GRI 3: Chủ đề Trọng yếu 2021** (xem điều khoản 1.1 trong Tiêu chuẩn này);
- Bất kỳ công bố thông tin nào thuộc Tiêu chuẩn theo Chủ đề này về các tác động liên quan đến an toàn và sức khỏe nghề nghiệp của tổ chức đó (Công bố thông tin 403-1 đến Công bố thông tin 403-10).

Xem **Các yêu cầu 4 và 5 trong GRI 1: Tiêu chuẩn cơ sở 2021**.

Có thể đưa ra lý do để lược bỏ những công bố thông tin này.

Nếu không thể tuân thủ việc công bố thông tin hoặc yêu cầu trong việc công bố thông tin (ví dụ: vì thông tin cần công bố là thông tin bảo mật hoặc bị pháp luật cấm), tổ chức phải nêu rõ mục công bố thông tin hoặc yêu cầu mà tổ chức không thể tuân thủ và đưa ra lý do lược bỏ kèm theo lời giải thích trong chỉ mục nội dung GRI. Xem phần **Yêu cầu 6 trong GRI 1: Tiêu chuẩn cơ sở** để biết thêm thông tin về lý do lược bỏ.

Nếu không thể báo cáo thông tin bắt buộc về một mục được chỉ định trong công bố thông tin vì mục đó (ví dụ: ủy ban, chính sách, thông lệ, quy trình) không tồn tại, tổ chức có thể tuân thủ yêu cầu bằng cách báo cáo tình huống thực tế đó. Tổ chức có thể giải thích lý do không có mục này hoặc trình bày bất kỳ kế hoạch nào để phát triển mục này. Việc công bố thông tin không yêu cầu tổ chức phải thực hiện mục đó (ví dụ: xây dựng chính sách) nhưng phải báo cáo mục đó không tồn tại.

Nếu có ý định công bố báo cáo phát triển bền vững độc lập, tổ chức không cần lặp lại thông tin đã công bố ở nơi khác, chẳng hạn như trên các trang web hoặc trong báo cáo thường niên. Trong trường hợp đó, tổ chức có thể báo cáo nội dung công bố thông tin bắt buộc bằng cách cung cấp tham chiếu trong chỉ mục nội dung GRI đến nơi có thể tìm thấy thông tin này (ví dụ: bằng cách cung cấp liên kết đến trang web hoặc trích dẫn trang trong báo cáo thường niên nơi thông tin đã được công bố).

Các yêu cầu, hướng dẫn và các thuật ngữ được định nghĩa

Những nội dung sau đây được áp dụng trong toàn bộ Tiêu chuẩn này:

Các yêu cầu bắt buộc được trình bày bằng phông **chữ in đậm** và được biểu thị bằng từ “cần phải”. Tổ chức phải tuân thủ các yêu cầu báo cáo theo Bộ Tiêu chuẩn GRI. Yêu cầu bắt buộc có thể kèm theo hướng dẫn.

Hướng dẫn bao gồm thông tin bối cảnh, giải thích và ví dụ để giúp tổ chức hiểu rõ hơn về các yêu cầu.

Tổ chức không bắt buộc phải tuân thủ hướng dẫn. Tiêu chuẩn cũng có thể bao gồm các khuyến nghị. Đây là những tình huống trong đó một hành động cụ thể được khuyến khích nhưng không bắt buộc phải thực hiện.

Từ “nên” biểu thị khuyến nghị, còn từ “có thể” biểu thị khả năng hoặc lựa chọn.

Các thuật ngữ được định nghĩa sẽ được gạch chân trong văn bản Bộ tiêu chuẩn GRI và được liên kết với định nghĩa tương ứng trong **Bảng thuật ngữ**. Tổ chức phải áp dụng những định nghĩa trong Bảng thuật ngữ.

Phạm vi “người lao động” trong Tiêu chuẩn này

Trong bối cảnh của Bộ Tiêu chuẩn GRI, thuật ngữ “người lao động” được định nghĩa là người thực hiện công việc. Một số Bộ Tiêu chuẩn GRI chỉ định việc sử dụng một nhóm người lao động cụ thể.

Tiêu chuẩn này bao gồm nhóm người lao động sau đây mà tổ chức phải chịu trách nhiệm về an toàn và sức khỏe nghề nghiệp của họ:

- Tất cả những người lao động là nhân viên (là những người lao động có mối quan hệ lao động với tổ chức theo luật pháp hoặc thông lệ quốc gia);
- Tất cả những người lao động không phải là nhân viên nhưng có công việc và/hoặc nơi làm việc do tổ chức kiểm soát;
- Tất cả những người lao động không phải là nhân viên và công việc cũng như nơi làm việc của họ không do tổ chức kiểm soát, nhưng hoạt động, sản phẩm hoặc dịch vụ của tổ chức liên quan trực tiếp đến những tác động đáng kể về an toàn và sức khỏe nghề nghiệp đối với những người lao động đó thông qua các mối quan hệ kinh doanh của tổ chức.

Xem [Bảng 1](#) để biết ví dụ về nhân viên và người lao động không phải là nhân viên theo tiêu chí “kiểm soát công việc” và “kiểm soát nơi làm việc”.

Khi không có sẵn dữ liệu cho tất cả người lao động được chỉ định trong công bố thông tin, tổ chức báo cáo phải xác định những loại người lao động không được báo cáo trong công bố thông tin và giải thích lý do không báo cáo thông tin về họ. Xem thêm [Yêu cầu 6 trong GRI 1: Tiêu chuẩn cơ sở 2021](#) để biết yêu cầu về lý do lược bỏ.

Người lao động là nhân viên

Tổ chức phải đưa tất cả nhân viên vào dữ liệu báo cáo của mình, cho dù có kiểm soát công việc và/hoặc nơi làm việc của họ hay không.

Đối với nhân viên, tổ chức phải báo cáo các công bố thông tin quản lý chủ đề (trừ Công bố thông tin 403-7) và các công bố thông tin theo chủ đề.

Người lao động không phải là nhân viên nhưng có công việc và/hoặc nơi làm việc do tổ chức kiểm soát

Người lao động không phải là nhân viên có thể bao gồm nhân viên đại lý, nhà thầu, cá nhân kinh doanh và tình nguyện viên, cùng các loại người lao động khác. Người lao động không phải là nhân viên có thể bao gồm những người làm việc cho tổ chức hoặc cho các nhà cung cấp, khách hàng hoặc đối tác kinh doanh khác của tổ chức.

Xin lưu ý rằng loại người lao động không phải là yếu tố quyết định việc người lao động đó có được tổ chức đưa vào dữ liệu báo cáo hay không. Tổ chức phải báo cáo về người lao động bất kể loại nào nếu kiểm soát công việc và/hoặc nơi làm việc của họ, vì những hình thức kiểm soát này đặt tổ chức vào vị trí phải thực hiện hành động để loại bỏ mối nguy và giảm thiểu rủi ro nhằm bảo vệ người lao động khỏi bị tổn hại.

Kiểm soát công việc nghĩa là tổ chức có quyền kiểm soát các phương tiện hoặc phương pháp, hoặc chỉ đạo công việc được thực hiện liên quan đến hiệu quả an toàn và sức khỏe nghề nghiệp của tổ chức. Kiểm soát nơi làm việc nghĩa là tổ chức có quyền kiểm soát các khía cạnh vật chất của nơi làm việc (ví dụ: quyền ra vào nơi làm việc) và/hoặc loại hoạt động được phép thực hiện tại nơi làm việc.

Tổ chức có thể kiểm soát hoàn toàn công việc và/hoặc nơi làm việc hoặc chia sẻ quyền kiểm soát với một hoặc nhiều tổ chức (ví dụ: nhà cung cấp, khách hàng hoặc các đối tác kinh doanh khác, chẳng hạn như trong liên doanh). Trong trường hợp chia sẻ quyền kiểm soát, người lao động của đối tác kinh doanh của tổ chức sẽ được đưa vào dữ liệu được báo cáo khi có nghĩa vụ theo hợp đồng giữa tổ chức và đối tác, và tổ chức chia sẻ quyền kiểm soát đối với phương tiện hoặc phương pháp, hoặc chia sẻ quyền chỉ đạo công việc được thực hiện và/hoặc đối với nơi làm việc. Trong những trường hợp đó, thông qua nghĩa vụ theo hợp đồng, tổ chức có thể yêu cầu đối tác sử dụng hóa chất ít gây hại hơn trong sản phẩm hoặc quy trình sản xuất.

Đối với những người lao động không phải là nhân viên nhưng có công việc và/hoặc nơi làm việc do tổ chức kiểm soát, tổ chức phải báo cáo các công bố thông tin quản lý chủ đề (trừ Công bố thông tin 403-7) và các công bố thông tin theo chủ đề.

Người lao động không phải là nhân viên, đồng thời công việc và nơi làm việc của họ không do tổ chức kiểm soát, nhưng hoạt động, sản phẩm hoặc dịch vụ của tổ chức liên quan trực tiếp đến những tác động đáng kể về an toàn và sức khỏe nghề nghiệp đối với những người lao động đó thông qua các mối quan hệ kinh doanh của tổ chức

Tổ chức được kỳ vọng sẽ chịu trách nhiệm về an toàn và sức khỏe nghề nghiệp của nhân viên và của những người lao động không phải là nhân viên nhưng có công việc và/hoặc nơi làm việc do tổ chức kiểm soát. Ngoài ra, tổ chức cũng có thể liên quan đến các tác động về an toàn và sức khỏe nghề nghiệp do mối quan hệ kinh doanh với các thực thể khác, chẳng hạn như các thực thể trong chuỗi giá trị của mình.

Trong trường hợp không kiểm soát cả công việc và nơi làm việc, tổ chức vẫn có trách nhiệm nỗ lực, bao gồm cả việc sử dụng mọi lợi thế mà tổ chức có, để ngăn chặn và giảm thiểu những tác động tiêu cực đến an toàn và sức khỏe nghề nghiệp liên quan trực tiếp đến hoạt động, sản phẩm hoặc dịch vụ của tổ chức thông qua các mối quan hệ kinh doanh.

Trong những trường hợp này, ở mức tối thiểu, tổ chức phải trình bày phương pháp ngăn chặn và giảm thiểu những tác động tiêu cực đáng kể đến an toàn và sức khỏe nghề nghiệp cũng như các mối nguy và rủi ro có liên quan, theo Công bố thông tin 403-7 trong phần Công bố thông tin quản lý chủ đề.

Bảng 1

Ví dụ về nhân viên và người lao động không phải là nhân viên theo tiêu chí “kiểm soát công việc” và “kiểm soát nơi làm việc”

	Kiểm soát công việc	Không kiểm soát công việc
	<i>Tổ chức có quyền kiểm soát hoàn toàn công việc hoặc chia sẻ quyền kiểm soát với một hay nhiều tổ chức</i>	<i>Tổ chức không kiểm soát công việc</i>
Không kiểm soát công việc <i>Tổ chức có quyền kiểm soát hoàn toàn đối với nơi làm việc hoặc chia sẻ quyền kiểm soát với một hay nhiều tổ chức</i>	Ví dụ: Nhân viên của tổ chức báo cáo làm việc tại nơi làm việc do tổ chức kiểm soát. Nhà thầu do tổ chức báo cáo thuê để thực hiện công việc mà nếu không có nhà thầu sẽ do nhân viên thực hiện, tại nơi làm việc do tổ chức kiểm soát. Tình nguyện viên làm việc cho tổ chức báo cáo, tại nơi làm việc do tổ chức kiểm soát.	Ví dụ: Người lao động của nhà cung cấp thiết bị cho tổ chức báo cáo thực hiện công việc bảo trì định kỳ cho thiết bị của nhà cung cấp (ví dụ: máy photocopy) tại nơi làm việc do tổ chức kiểm soát theo quy định trong hợp đồng giữa nhà cung cấp thiết bị và tổ chức. Trong trường hợp này, tổ chức có quyền kiểm soát nơi làm việc nhưng không kiểm soát công việc do người lao động của nhà cung cấp thiết bị thực hiện tại nơi làm việc của mình.
Không kiểm soát nơi làm việc <i>Tổ chức không kiểm soát nơi làm việc</i>	Nhân viên của tổ chức báo cáo làm việc tại các địa điểm khác ngoài những địa điểm do tổ chức kiểm soát (ví dụ: tại nhà hoặc ở khu vực công cộng, khi đang thực hiện nhiệm vụ công tác tạm thời trong nước hoặc quốc tế hoặc trong các chuyến công tác do tổ chức sắp xếp). Nhà thầu do tổ chức báo cáo thuê để thực hiện công việc ở khu vực công cộng (ví dụ: trên đường, trên phố). Nhà thầu do tổ chức báo cáo thuê để cung cấp công việc/dịch vụ trực tiếp tại nơi làm việc của khách hàng của tổ chức. Người lao động của nhà cung cấp cho tổ chức báo cáo làm việc tại cơ sở của nhà cung cấp và	Người lao động của nhà cung cấp ký hợp đồng với tổ chức báo cáo, làm việc tại cơ sở của nhà cung cấp theo phương pháp làm việc của nhà cung cấp. Ví dụ: tổ chức báo cáo lấy cốc và chỉ từ một nhà cung cấp, đây là những sản phẩm tiêu chuẩn của nhà cung cấp đó. Người lao động của nhà cung cấp sản xuất cốc và chỉ tại nơi làm việc của nhà cung cấp. Tuy nhiên, tổ chức biết rằng loại cốc này được phủ một lớp chất bịt kín sẽ giải phóng khí độc khi người lao động quét lên, do đó ảnh hưởng đến sức khỏe của họ. Trong trường hợp này, tổ chức không kiểm soát công việc hay nơi làm việc của người lao động của nhà cung cấp, nhưng sản phẩm của tổ chức liên quan trực tiếp đến tác động đáng kể đối với an toàn và sức khỏe nghề nghiệp của những người lao động đó thông qua mối quan hệ với

	Người lao động của nhà cung cấp cho tổ chức báo cáo làm việc tại cơ sở của nhà cung cấp và nơi tổ chức hướng dẫn nhà cung cấp sử dụng nguyên liệu hoặc phương pháp làm việc cụ thể trong quá trình sản xuất/giao hàng hóa hoặc dịch vụ theo yêu cầu.	
--	--	--

		nhà cung cấp.
--	--	---------------

1. Công bố thông tin quản lý chủ đề

Một tổ chức báo cáo theo Bộ Tiêu chuẩn GRI phải báo cáo cách thức quản lý từng chủ đề trọng yếu của tổ chức đó.

Tổ chức xác định an toàn và sức khỏe nghề nghiệp là chủ đề trọng yếu phải báo cáo cách thức quản lý chủ đề này theo [Công bố thông tin 3-3 trong GRI 3: Chủ đề Trọng yếu 2021](#) (xem điều khoản 1.1 trong phần này). Tổ chức cũng phải báo cáo bất kỳ công bố thông tin nào trong phần này (Công bố thông tin 403-1 đến Công bố thông tin 403-7) về các tác động liên quan đến an toàn và sức khỏe nghề nghiệp của tổ chức.

Do đó, phần này được thiết kế để bổ sung – nhưng không thay thế – Công bố thông tin 3-3 trong *GRI 3*.

YÊU CẦU	1.1	Tổ chức báo cáo các phân tích và thuyết minh quan trọng về an toàn và sức khỏe nghề nghiệp theo Công bố thông tin 3-3 trong GRI 3: Chủ đề Trọng yếu 2021.
KHUYẾN NGHỊ	1.2	Tổ chức báo cáo nên báo cáo mọi chỉ báo trước hoặc biện pháp khác được sử dụng để cung cấp thông tin về việc quản lý và đánh giá hiệu quả an toàn và sức khỏe nghề nghiệp.

HƯỚNG DẪN

Nếu hoạt động tại nhiều quốc gia hoặc địa điểm, tổ chức báo cáo có thể nhóm các công bố thông tin quản lý chủ đề tại nhiều quốc gia hoặc địa điểm theo các danh mục tương ứng. Ví dụ: tổ chức có thể nhóm thông tin được yêu cầu trong Công bố thông tin 403-4-b về các ủy ban chính thức về an toàn và sức khỏe nghề nghiệp giữa người sử dụng lao động và người lao động tại các địa điểm có đặc điểm tương tự với nhau mà không phải báo cáo riêng về từng ủy ban.

Hướng dẫn cho điều khoản 1.2

Các chỉ báo trước đo lường hiệu quả hoạt động của tổ chức liên quan đến các biện pháp được thực hiện để ngăn ngừa chấn thương và bệnh tật liên quan đến công việc. Những chỉ báo này rất quan trọng vì các tổ chức không thể chỉ dựa vào các chỉ báo sau vì có thể không phản ánh đúng thực trạng an toàn và sức khỏe nghề nghiệp của họ do các vấn đề như bệnh tật tiềm ẩn lâu ngày và báo cáo không đầy đủ.

Các chỉ báo trước thường mang tính riêng biệt hoặc được thiết kế riêng cho một tổ chức cụ thể. Ví dụ về các chỉ báo như vậy bao gồm số lượng người lao động được đào tạo cách xác định mối nguy và báo cáo sự cố, mức độ gia tăng báo cáo mối nguy và sự cố sau khi thực hiện chính sách và quy trình báo cáo cũng như đào tạo người lao động, tần suất thanh tra hoặc kiểm tra đánh giá về an toàn và sức khỏe, thời gian trung bình để thực hiện các khuyến nghị của một cuộc thanh tra hoặc kiểm tra đánh giá và thời gian phản hồi cho việc điều tra và loại bỏ mối nguy hiểm.

Tài liệu tham khảo

Xem các tham chiếu [2], [4], [7], [8], [11] và [12] trong phần [Tài liệu tham khảo](#).

Công bố thông tin 403-1 Hệ thống quản lý an toàn và sức khỏe nghề nghiệp

YÊU CẦU

Tổ chức báo cáo cần phải báo cáo những thông tin sau đây cho nhân viên và cho những người lao động không phải là nhân viên nhưng có công việc và/hoặc nơi làm việc do tổ chức kiểm soát:

- a. Tuyên bố về việc hệ thống quản lý an toàn và sức khỏe nghề nghiệp đã được triển khai hay chưa, bao gồm:
 - i. hệ thống đã được triển khai vì các yêu cầu pháp lý hay chưa và danh sách các yêu cầu, nếu đã triển khai;
 - ii. hệ thống đã được triển khai dựa vào các tiêu chuẩn/hướng dẫn về quản lý rủi ro và/hoặc hệ thống quản lý rủi ro đã được công nhận hay chưa và danh sách các tiêu chuẩn/hướng dẫn, nếu đã triển khai.
- b. Mô tả phạm vi người lao động, hoạt động và nơi làm việc thuộc phạm vi của hệ thống quản lý an toàn và sức khỏe nghề nghiệp, đồng thời giải thích có người lao động, hoạt động hoặc nơi làm việc nào đó không thuộc phạm vi của hệ thống quản lý an toàn và sức khỏe nghề nghiệp hay không và nếu có thì tại sao.

HƯỚNG DẪN

Hướng dẫn cho Công bố thông tin 403-1

Công bố thông tin 403-1 yêu cầu tổ chức báo cáo phải liệt kê mọi yêu cầu pháp lý mà tổ chức đã tuân thủ khi triển khai hệ thống quản lý an toàn và sức khỏe nghề nghiệp.

Các tiêu chuẩn/hướng dẫn được công nhận cho hệ thống quản lý an toàn và sức khỏe nghề nghiệp bao gồm các tiêu chuẩn quốc tế, quốc gia và theo ngành.

Khi báo cáo về hệ thống quản lý an toàn và sức khỏe nghề nghiệp, tổ chức cũng có thể trình bày về:

- loại chuyên gia an toàn và sức khỏe nghề nghiệp chịu trách nhiệm về hệ thống quản lý và những cá nhân này do tổ chức tuyển dụng hay được thuê làm cố vấn;
- cách cải thiện liên tục hệ thống quản lý, là quá trình lặp đi lặp lại nhằm tăng cường hệ thống quản lý để cải thiện hiệu quả về an toàn và sức khỏe nghề nghiệp tổng thể.²

² Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), *Hướng dẫn về Hệ thống Quản lý An toàn và Sức khỏe Nghề nghiệp*, ILO-OSH, năm 2001

Công bố thông tin 403-2 Xác định mối nguy, đánh giá rủi ro và điều tra sự cố

YÊU CẦU

Tổ chức báo cáo cần phải báo cáo những thông tin sau đây cho nhân viên và cho những người lao động không phải là nhân viên nhưng có công việc và/hoặc nơi làm việc do tổ chức kiểm soát:

- a. **Mô tả các quy trình được sử dụng để xác định các mối nguy liên quan đến công việc và đánh giá rủi ro định kỳ và không định kỳ, cũng như áp dụng hệ thống phân cấp kiểm soát nhằm loại bỏ các mối nguy và giảm thiểu rủi ro, bao gồm:**
 - i. cách tổ chức đảm bảo chất lượng của những quy trình này, bao gồm năng lực của những người thực hiện quy trình;
 - ii. cách sử dụng kết quả của những quy trình này để đánh giá và liên tục cải thiện hệ thống quản lý an toàn và sức khỏe nghề nghiệp.
- b. **Mô tả quy trình để người lao động báo cáo các mối nguy và tình huống nguy hiểm liên quan đến công việc, cũng như giải thích cách bảo vệ người lao động khỏi hành vi trả đũa.**
- c. **Mô tả các chính sách và quy trình để người lao động thoát khỏi tình huống làm việc mà họ cho rằng có thể gây chấn thương hoặc tổn hại sức khỏe, kèm theo giải thích cách bảo vệ người lao động khỏi hành vi trả đũa.**
- d. **Mô tả các quy trình được sử dụng để điều tra các sự cố liên quan đến công việc, bao gồm các quy trình xác định mối nguy và đánh giá rủi ro liên quan đến các sự cố, xác định các hành động khắc phục theo hệ thống phân cấp kiểm soát và xác định những cải thiện cần thiết trong hệ thống quản lý an toàn và sức khỏe nghề nghiệp.**

HƯỚNG DẪN

Hướng dẫn cho Công bố thông tin 403-2-a

Khi mô tả các quy trình được sử dụng để xác định mối nguy và đánh giá rủi ro định kỳ và không định kỳ, cũng như áp dụng hệ thống phân cấp kiểm soát, tổ chức báo cáo có thể:

- nêu rõ liệu những quy trình này có dựa vào các yêu cầu pháp lý và/hoặc các tiêu chuẩn/hướng dẫn được công nhận hay không;
- mô tả tần suất và phạm vi của các quy trình được thực hiện định kỳ;
- mô tả các tác nhân dẫn đến thực hiện các quy trình không định kỳ, chẳng hạn như thay đổi về quy trình hoặc thiết bị vận hành; điều tra sự cố; khiếu nại hoặc đề xuất của người lao động; thay đổi về người lao động hoặc quy trình làm việc; kết quả giám sát môi trường làm việc và sức khỏe của người lao động, bao gồm cả việc theo dõi tình trạng phơi nhiễm (ví dụ: phơi nhiễm với tiếng ồn, rung lắc, bụi);
- giải thích cách loại bỏ những trở ngại trong việc thực hiện những quy trình này đối với những người lao động có rủi ro gặp phải chấn thương hoặc bệnh tật liên quan đến công việc cao hơn, chẳng hạn như những người lao động có rào cản ngôn ngữ hoặc khiếm khuyết về thị giác hoặc thính giác (ví dụ: bằng cách tổ chức chương trình đào tạo và cung cấp thông tin về an toàn và sức khỏe nghề nghiệp bằng ngôn ngữ mà người lao động dễ hiểu).

Hướng dẫn cho Công bố thông tin 403-2-b và 403-2-c

Bảo vệ người lao động khỏi hành vi trả đũa, bao gồm việc áp dụng các chính sách và quy trình bảo vệ họ khỏi hành vi hăm dọa, đe dọa hoặc những hành vi có thể tác động tiêu cực đến việc làm hoặc khả năng gắn bó với công việc của họ, bao gồm chấm dứt hợp đồng, giáng chức, mất thù lao, kỷ luật và bất kỳ hình thức đối xử bất lợi nào khác. Người lao động có thể phải đối mặt với hành vi trả đũa do quyết định rời khỏi nơi làm việc mà họ cho rằng có thể gây chấn thương hoặc bệnh tật, hoặc do báo cáo các mối nguy hoặc tình huống nguy hiểm cho đại diện của người lao động, cho người sử dụng lao động hoặc cho cơ quan quản lý.

Công bố thông tin 403-2-c bao gồm quyền của người lao động được từ chối hoặc ngừng công việc không an toàn hoặc không lành mạnh. Người lao động có quyền rời khỏi nơi làm việc mà họ cho rằng có thể gây chấn thương hoặc bệnh tật cho họ hoặc người khác.

Công bố thông tin 403-3 Dịch vụ sức khỏe nghề nghiệp

YÊU CẦU

Tổ chức báo cáo cần phải báo cáo những thông tin sau đây cho nhân viên và cho những người lao động không phải là nhân viên nhưng có công việc và/hoặc nơi làm việc do tổ chức kiểm soát:

- a. Mô tả chức năng của **dịch vụ sức khỏe nghề nghiệp** góp phần xác định và loại bỏ các **mối nguy** và giảm thiểu **rủi ro**, đồng thời giải thích cách đảm bảo chất lượng của những dịch vụ này và tạo điều kiện cho người lao động tiếp cận dịch vụ.

KHUYẾN NGHỊ

- 1.3 Tổ chức báo cáo nên báo cáo những thông tin bổ sung sau đây:

- 1.3.1 Cách tổ chức duy trì tính bảo mật của thông tin liên quan đến sức khỏe cá nhân của người lao động;
- 1.3.2 Cách tổ chức đảm bảo thông tin liên quan đến sức khỏe cá nhân của người lao động và việc người lao động tham gia bất kỳ dịch vụ sức khỏe nghề nghiệp nào sẽ không được sử dụng cho bất kỳ mục đích đối xử có lợi hoặc bất lợi nào đối với người lao động.

Hướng dẫn cho Công bố thông tin 403-3

Dịch vụ sức khỏe nghề nghiệp nhằm mục đích bảo vệ sức khỏe của người lao động liên quan đến môi trường làm việc của họ.

Khi trình bày cách đảm bảo chất lượng của dịch vụ sức khỏe nghề nghiệp, tổ chức báo cáo có thể giải thích các dịch vụ đó có được cung cấp bởi những cá nhân có năng lực, trình độ và chứng chỉ được công nhận hay không và dịch vụ đó có tuân thủ các yêu cầu pháp lý và/hoặc các tiêu chuẩn/hướng dẫn được công nhận hay không.

Khi trình bày cách tạo điều kiện cho người lao động tiếp cận các dịch vụ sức khỏe nghề nghiệp, tổ chức có thể cho biết tổ chức có cung cấp những dịch vụ này tại nơi làm việc và trong giờ làm việc hay không; tổ chức có sắp xếp phương tiện đưa đón đến phòng khám sức khỏe hay đẩy nhanh dịch vụ tại đó hay không; tổ chức có cung cấp thông tin về các dịch vụ bao gồm cả thông tin bằng ngôn ngữ dễ hiểu cho người lao động hay không; và tổ chức có điều chỉnh khối lượng công việc để cho phép người lao động sử dụng những dịch vụ này hay không.

Tổ chức cũng có thể báo cáo các số liệu được sử dụng để đánh giá tính hiệu quả của những dịch vụ này và các phương pháp được sử dụng để nâng cao nhận thức về những dịch vụ này và khuyến khích tham gia.

Hướng dẫn cho điều khoản 1.3.1 và 1.3.2

Các dịch vụ sức khỏe nghề nghiệp phải tôn trọng quyền bảo mật thông tin của người lao động. Các tổ chức được kỳ vọng sẽ không lấy việc người lao động tham gia các dịch vụ và chương trình đó hoặc dữ liệu sức khỏe thu được từ đó làm tiêu chí cho các quyết định liên quan đến việc tuyển dụng hoặc thuê người lao động, bao gồm cả quyết định chấm dứt hợp đồng, giáng chức, thăng chức hay đưa ra triển vọng, thù lao hoặc bất kỳ cách đối xử thuận lợi hay bất lợi nào khác. Xem tham chiếu [6] trong phần [Tài liệu tham khảo](#).

Tham chiếu

Xem các tham chiếu [3] và [9] trong phần [Tài liệu tham khảo](#).

Công bố thông tin 403-4 Việc người lao động tham gia, tham vấn và liên lạc về an toàn và sức khỏe nghề nghiệp

YÊU CẦU

Tổ chức báo cáo cần phải báo cáo những thông tin sau đây cho nhân viên và cho những người lao động không phải là nhân viên nhưng có công việc và/hoặc nơi làm việc do tổ chức kiểm soát:

- a. **Mô tả các quy trình mà lao động tham gia và đóng góp ý kiến trong quá trình phát triển, triển khai và đánh giá hệ thống quản lý an toàn và sức khỏe nghề nghiệp, cũng như cung cấp quyền tiếp cận và truyền đạt thông tin liên quan về an toàn và sức khỏe nghề nghiệp cho người lao động.**
- b. **Khi có các ủy ban liên tịch chính thức về an toàn và sức khỏe nghề nghiệp giữa cấp quản lý và người lao động, cần trình bày về trách nhiệm, tần suất họp, thẩm quyền ra quyết định và có người lao động nào không được những ủy ban này đại diện hay không và nếu có thì tại sao.**

KHUYẾN NGHỊ

- 1.4. Tổ chức báo cáo nên báo cáo các chủ đề an toàn và sức khỏe nghề nghiệp có được đề cập trong các thỏa thuận chính thức cấp địa phương hoặc toàn cầu với các công đoàn hay không và nếu có thì những chủ đề nào được đề cập.

HƯỚNG DẪN

Hướng dẫn cho Công bố thông tin 403-4-a

Khi mô tả các quy trình để người lao động tham gia vấn đề an toàn và sức khỏe nghề nghiệp, tổ chức báo cáo có thể bao gồm thông tin về:

- việc tham gia chính thức, dựa trên các yêu cầu pháp lý;
- việc tham gia thông qua hợp tác với đại diện của người lao động được công nhận chính thức;
- việc tham gia trực tiếp, đặc biệt là của những người lao động bị ảnh hưởng (ví dụ: tất cả người lao động trực tiếp tham gia các quyết định về an toàn và sức khỏe nghề nghiệp trong các tổ chức nhỏ);
- việc sử dụng các ủy ban, cũng như cách thành lập và điều hành những ủy ban này;
- việc tham gia hệ thống quản lý an toàn và sức khỏe nghề nghiệp (ví dụ: tham gia xác định mối nguy, đánh giá rủi ro, áp dụng hệ thống phân cấp kiểm soát, điều tra sự cố, kiểm tra đánh giá, ra quyết định về việc sử dụng nhà thầu và thuê ngoài);
- cách xác định và loại bỏ các trở ngại đối với việc tham gia (ví dụ: bằng cách tổ chức chương trình đào tạo, bằng cách bảo vệ người lao động khỏi hành vi trả đũa).

Khi mô tả các quy trình tạo điều kiện tiếp cận và truyền đạt thông tin phù hợp về an toàn và sức khỏe nghề nghiệp cho người lao động, tổ chức có thể báo cáo có cung cấp thông tin về các sự cố liên quan đến công việc và các biện pháp được thực hiện để ứng phó hay không.

Hướng dẫn cho Công bố thông tin 403-4-b

Một hình thức phổ biến để người lao động tham gia vấn đề an toàn và sức khỏe nghề nghiệp là thông qua các ủy ban liên tịch về an toàn và sức khỏe nghề nghiệp giữa cấp quản lý và người lao động. Ngoài việc người lao động ở mọi cấp bậc công việc tham gia trực tiếp trong những ủy ban này, đại diện của người lao động, nếu có, cũng có thể tham gia các hoạt động chung này, vì họ có thể được ủy quyền đưa ra quyết định về an toàn và sức khỏe nghề nghiệp, cùng với các quyết định khác tại nơi làm việc.

Khi có các ủy ban liên tịch chính thức về an toàn và sức khỏe nghề nghiệp giữa cấp quản lý và người lao động, tổ chức cũng có thể mô tả cấp độ hoạt động của từng ủy ban trong tổ chức, cơ chế giải quyết tranh chấp, trách nhiệm chủ trì và cách bảo vệ các thành viên ủy ban khỏi hành vi trả đũa.

Công bố thông tin 403-4 về các hình thức tham vấn với người lao động nào không được các ủy ban này đại diện hay không và nếu có thì tại sao. Công bố thông tin này cũng yêu cầu công bố thông tin về việc người lao động nào là thành viên hoặc không phải thành viên của các ủy ban đó.

Hướng dẫn cho điều khoản 1.4

Các thỏa thuận ở cấp địa phương thường bao gồm các chủ đề như cung cấp thiết bị bảo hộ cá nhân; việc đại diện của người lao động tham gia các cuộc thanh tra, kiểm tra đánh giá và điều tra sự cố về an toàn và sức khỏe; tổ chức chương trình đào tạo và giáo dục; cũng như bảo vệ khỏi hành vi trả đũa.

Các thỏa thuận ở cấp toàn cầu thường bao gồm các chủ đề như tuân thủ Tiêu chuẩn Lao động Quốc tế của ILO; các sắp xếp hoặc cơ cấu để giải quyết vấn đề; và các cam kết liên quan đến tiêu chuẩn và mức hiệu quả về an toàn và sức khỏe nghề nghiệp.

Công bố thông tin 403-5 Chương trình đào tạo người lao động về an toàn và sức khỏe nghề nghiệp

YÊU CẦU

Tổ chức báo cáo cần phải báo cáo những thông tin sau đây cho nhân viên và cho những người lao động không phải là nhân viên nhưng có công việc và/hoặc nơi làm việc do tổ chức kiểm soát:

- a. Mô tả bất kỳ chương trình đào tạo nào về an toàn và sức khỏe nghề nghiệp dành cho người lao động, bao gồm chương trình đào tạo chung cũng như chương trình đào tạo về các mối nguy liên quan đến công việc cụ thể, hoạt động nguy hiểm hoặc tình huống nguy hiểm.

HƯỚNG DẪN

Hướng dẫn cho Công bố thông tin 403-5

Khi cung cấp mô tả chương trình đào tạo về an toàn và sức khỏe nghề nghiệp, tổ chức báo cáo có thể bao gồm thông tin về:

- cách đánh giá nhu cầu đào tạo;
- cách thiết kế và tổ chức chương trình đào tạo, bao gồm nội dung hoặc chủ đề được đề cập, năng lực của người đào tạo, đối tượng người lao động được đào tạo, tần suất đào tạo và chương trình đào tạo có được triển khai bằng ngôn ngữ dễ hiểu đối với người lao động hay không;
- chương trình đào tạo có được tiến hành miễn phí và trong giờ làm việc được trả lương hay không – nếu không, người lao động có bắt buộc phải tham gia hay không và họ có được trả công cho việc tham gia hay không;
- cách đánh giá tính hiệu quả của chương trình đào tạo.

Công bố thông tin 403-6 Nâng cao sức khỏe của người lao động

YÊU CẦU

Tổ chức báo cáo cần phải báo cáo những thông tin sau đây cho nhân viên và cho những người lao động không phải là nhân viên nhưng có công việc và/hoặc nơi làm việc do tổ chức kiểm soát:

- a. Giải thích cách tổ chức tạo điều kiện cho người lao động tiếp cận các dịch vụ y tế và chăm sóc sức khỏe không liên quan đến công việc, cũng như phạm vi tiếp cận được cung cấp.
- b. Mô tả bất kỳ dịch vụ và chương trình nâng cao sức khỏe tự nguyện nào dành cho người lao động để giải quyết các rủi ro sức khỏe lớn không liên quan đến công việc, bao gồm cả các rủi ro sức khỏe cụ thể đã đề cập và cách tổ chức tạo điều kiện cho người lao động tiếp cận các dịch vụ và chương trình này.

KHUYẾN NGHỊ

1.5 Tổ chức báo cáo nên báo cáo những thông tin sau đây:

- 1.5.1 Cách tổ chức duy trì tính bảo mật của thông tin liên quan đến sức khỏe cá nhân của người lao động;
- 1.5.2 Cách tổ chức đảm bảo thông tin liên quan đến sức khỏe cá nhân của người lao động và việc người lao động tham gia bất kỳ dịch vụ hoặc chương trình nào không được sử dụng cho bất kỳ mục đích đối xử có lợi hoặc bất lợi nào đối với người lao động.

HƯỚNG DẪN

Hướng dẫn cho Công bố thông tin 403-6-a

Đạt được mục tiêu đảm bảo tất cả mọi người đều có thể tiếp cận dịch vụ y tế, bao gồm cả biện pháp bảo vệ rủi ro tài chính; tiếp cận các dịch vụ chăm sóc sức khỏe thiết yếu có chất lượng; và tiếp cận các loại thuốc và vắc-xin thiết yếu an toàn, hiệu quả, có chất lượng và giá phải chăng cho tất cả mọi người là một trong những chỉ tiêu của Mục tiêu Phát triển Bền vững của UN (Chỉ tiêu 3.8).

Người lao động có thể tiếp cận các dịch vụ y tế và chăm sóc sức khỏe không liên quan đến công việc thông qua các phòng khám hoặc chương trình điều trị bệnh của công ty, hệ thống giới thiệu hoặc bảo hiểm y tế hay đóng góp tài chính.

Khi mô tả phạm vi tiếp cận các dịch vụ y tế và chăm sóc sức khỏe không liên quan đến công việc được cung cấp, tổ chức báo cáo có thể nêu rõ các loại dịch vụ được tạo điều kiện tiếp cận và các loại người lao động có quyền tiếp cận những dịch vụ đó.

Nếu tổ chức không tạo điều kiện cho người lao động tiếp cận các dịch vụ y tế và chăm sóc sức khỏe không liên quan đến công việc vì tổ chức hoạt động ở quốc gia nơi người dân có khả năng tiếp cận các dịch vụ chất lượng cao và dễ tiếp cận (ví dụ: thông qua hỗ trợ tài chính hoặc hỗ trợ khác), tổ chức có thể nêu điều này trong thông tin báo cáo của mình.

Nếu tổ chức không tạo điều kiện tiếp cận các dịch vụ y tế và chăm sóc sức khỏe không liên quan đến công việc cho những người lao động không phải là nhân viên vì người sử dụng lao động của những người lao động đó đã tạo điều kiện tiếp cận những dịch vụ này, tổ chức có thể nêu điều này trong thông tin báo cáo của mình.

Hướng dẫn cho Công bố thông tin 403-6-b

Đảm bảo đời sống lành mạnh và nâng cao sức khỏe toàn diện cho mọi người ở mọi lứa tuổi là một trong những Mục tiêu Phát triển Bền vững của UN (Mục tiêu 3). Mục tiêu này bao gồm các chỉ tiêu như giảm tỷ lệ tử vong sớm do các bệnh không lây nhiễm thông qua phòng ngừa và điều trị, đồng thời nâng cao sức khỏe tâm thần và sức khỏe toàn diện; tăng cường phòng ngừa và điều trị tình trạng lạm dụng được chất, bao gồm lạm dụng thuốc gây nghiện và sử dụng đồ uống

có cồn gây hại; đảm bảo khả năng tiếp cận các dịch vụ chăm sóc sức khỏe tình dục và sinh sản cho tất cả mọi người; và chấm dứt các dịch bệnh AIDS, lao, sốt rét và các bệnh nhiệt đới bị lãng quên, đồng thời chống lại bệnh viêm gan, các bệnh lây truyền qua đường nước và các bệnh truyền nhiễm khác.

Công bố thông tin 403-6-b bao gồm các dịch vụ và chương trình tự nguyện nhằm giải quyết các rủi ro sức khỏe lớn không liên quan đến công việc của người lao động, bao gồm cả rủi ro liên quan đến sức khỏe thể chất và tâm thần. Ví dụ về những rủi ro này bao gồm hút thuốc, lạm dụng chất gây nghiện và đồ uống có cồn, ít vận động, chế độ ăn uống không lành mạnh, HIV và các yếu tố tâm lý xã hội.

Các chương trình và dịch vụ nâng cao sức khỏe tự nguyện có thể bao gồm các chương trình cai thuốc lá, tư vấn chế độ ăn uống, cung cấp thực phẩm lành mạnh trong căng-tin, các chương trình giảm căng thẳng, bố trí phòng tập thể dục hoặc các chương trình thể dục. Chương trình hoặc dịch vụ được coi là tự nguyện khi không đặt ra các mục tiêu cá nhân bắt buộc và nếu có ưu đãi thì ưu đãi không liên quan đến các quyết định của tổ chức về việc tuyển dụng hoặc gắn kết người lao động.

Các dịch vụ và chương trình nâng cao sức khỏe tự nguyện bổ sung nhưng không thể thay thế cho các dịch vụ, chương trình và hệ thống về an toàn và sức khỏe nghề nghiệp giúp ngăn chặn tổn hại và bảo vệ người lao động khỏi chấn thương và bệnh tật liên quan đến công việc. Tổ chức có thể cùng tham gia quản lý hoạt động nâng cao sức khỏe tự nguyện cũng như vấn đề an toàn và sức khỏe nghề nghiệp trong phương pháp tổng thể nhằm đảm bảo an toàn và sức khỏe cho người lao động.

Khi mô tả cách tạo điều kiện cho người lao động tiếp cận các dịch vụ và chương trình nâng cao sức khỏe tự nguyện, tổ chức có thể giải thích có cho phép người lao động sử dụng những dịch vụ và chương trình này trong giờ làm việc được trả lương hay không. Tổ chức cũng có thể báo cáo về việc gia đình của người lao động có thể tiếp cận những dịch vụ và chương trình này hay không.

Khi mô tả các dịch vụ và chương trình nâng cao sức khỏe tự nguyện của mình, tổ chức cũng có thể báo cáo:

- cách lựa chọn các chủ đề được đề cập trong những dịch vụ và chương trình này, bao gồm cả cách người lao động tham gia lựa chọn các chủ đề;
- phạm vi của các biện pháp can thiệp hiệu quả đã được chứng minh trong những dịch vụ và chương trình này (xem tham chiếu [19] trong phần [Tài liệu tham khảo](#));
- các số liệu được sử dụng để đánh giá tính hiệu quả của những dịch vụ và chương trình này;
- các phương pháp được sử dụng để nâng cao nhận thức về những dịch vụ và chương trình này và khuyến khích việc tham gia.

Hướng dẫn cho điều khoản 1.5.1 và 1.5.2

Các dịch vụ và chương trình chăm sóc sức khỏe không liên quan đến công việc phải tôn trọng quyền bảo mật thông tin của người lao động. Các tổ chức được kỳ vọng sẽ không lấy việc người lao động tham gia các dịch vụ và chương trình đó hoặc dữ liệu sức khỏe thu được từ đó làm tiêu chí cho các quyết định liên quan đến việc tuyển dụng hoặc thuê người lao động, bao gồm cả quyết định chấm dứt hợp đồng, giáng chức, thăng chức hay đưa ra triển vọng, thù lao hoặc bất kỳ cách đối xử thuận lợi hay bất lợi nào khác. Xem tham chiếu [6] trong phần Tài liệu tham khảo.

Tham chiếu

Xem các tham chiếu [1], [14] và [15] trong phần Tài liệu tham khảo.

Công bố thông tin 403-7 Ngăn chặn và giảm thiểu tác động đến an toàn và sức khỏe nghề nghiệp liên quan trực tiếp đến các mối quan hệ kinh doanh

YÊU CẦU

Tổ chức báo cáo cần phải cung cấp những thông tin sau đây:

- a. Mô tả phương pháp của tổ chức nhằm ngăn chặn hoặc giảm thiểu những tác động tiêu cực đáng kể đến an toàn và sức khỏe nghề nghiệp liên quan trực tiếp đến hoạt động, sản phẩm hoặc dịch vụ của tổ chức thông qua các mối quan hệ kinh doanh, cũng như các mối nguy và rủi ro.

HƯỚNG DẪN

Bối cảnh

Trong trường hợp không kiểm soát cả công việc và nơi làm việc, tổ chức vẫn có trách nhiệm nỗ lực, bao gồm cả việc sử dụng mọi lợi thế mà tổ chức có, để ngăn chặn và giảm thiểu những tác động tiêu cực đến an toàn và sức khỏe nghề nghiệp liên quan trực tiếp đến hoạt động, sản phẩm hoặc dịch vụ của tổ chức thông qua các mối quan hệ kinh doanh. Để biết thêm hướng dẫn, hãy xem [Phạm vi “người lao động” trong phần Tiêu chuẩn](#) này.

Tham chiếu

Xem tham chiếu [13] trong phần [Tài liệu tham khảo](#).

2. Công bố thông tin theo chủ đề

Công bố thông tin 403-8 Người lao động thuộc phạm vi của hệ thống quản lý an toàn và sức khỏe nghề nghiệp

YÊU CẦU

Tổ chức báo cáo cần phải cung cấp những thông tin sau đây:

- a. Nếu tổ chức đã triển khai hệ thống quản lý an toàn và sức khỏe nghề nghiệp theo các yêu cầu pháp lý và/hoặc các tiêu chuẩn/hướng dẫn được công nhận:
 - i. số lượng và tỷ lệ phần trăm tất cả nhân viên và người lao động không phải là nhân viên nhưng có công việc và/hoặc nơi làm việc do tổ chức kiểm soát, những người thuộc phạm vi của hệ thống đó;
 - ii. số lượng và tỷ lệ phần trăm tất cả nhân viên và người lao động không phải là nhân viên nhưng có công việc và/hoặc nơi làm việc do tổ chức kiểm soát, những người thuộc phạm vi của hệ thống đó và hệ thống đó đã được kiểm tra đánh giá nội bộ;
 - iii. số lượng và tỷ lệ phần trăm tất cả nhân viên và người lao động không phải là nhân viên nhưng có công việc và/hoặc nơi làm việc do tổ chức kiểm soát, những người thuộc phạm vi của hệ thống đó và hệ thống đó đã được một bên độc lập kiểm tra đánh giá hoặc chứng nhận.
- b. Có người lao động nào không được báo cáo trong công bố thông tin này không và nếu có thì tại sao, bao gồm cả thông tin về loại người lao động không được báo cáo.
- c. Bất kỳ thông tin nào cần thiết theo bối cảnh để hiểu cách tổng hợp dữ liệu, chẳng hạn như các tiêu chuẩn, phương pháp luận và giả định đã được sử dụng.

HƯỚNG DẪN

Bối cảnh

Hệ thống quản lý an toàn và sức khỏe nghề nghiệp có thể là phương pháp hiệu quả để quản lý và liên tục loại bỏ các mối nguy và giảm thiểu rủi ro. Đây là phương pháp dựa vào hệ thống nhằm tích hợp việc quản lý an toàn và sức khỏe nghề nghiệp vào quy trình nghiệp vụ tổng thể. Hệ thống thường trải qua chu trình “lập kế hoạch-thực hiện-kiểm tra-hành động”, qua đó tăng cường khả năng lãnh đạo và thực hiện thông qua việc người lao động đến từ mọi cấp bậc công việc trong tổ chức tham vấn và tham gia có hiệu quả.

Phương pháp dựa vào hệ thống, bao gồm các quy trình tích hợp đầy đủ, có thể là bước tiến đáng kể so với phương pháp coi việc xác định mối nguy, đánh giá rủi ro và điều tra sự cố là những hoạt động riêng lẻ. Việc tập trung vào những thiếu sót của hệ thống có thể giúp tổ chức xác định những thiếu sót trong việc quản lý tổng thể về an toàn và sức khỏe nghề nghiệp; giải quyết các nguồn lực, chính sách và biện pháp kiểm soát hoạt động; đồng thời đảm bảo cải thiện liên tục.

Hướng dẫn cho Công bố thông tin 403-8

Công bố thông tin này cho biết tỷ lệ nhân viên của tổ chức và người lao động không phải là nhân viên nhưng có công việc và/hoặc nơi làm việc do tổ chức kiểm soát thuộc phạm vi của hệ thống quản lý an toàn và sức khỏe nghề nghiệp theo các yêu cầu pháp lý và/hoặc các tiêu chuẩn/hướng dẫn được công nhận. Danh sách các yêu cầu pháp lý và/hoặc các tiêu chuẩn/hướng dẫn được công nhận mà tổ chức báo cáo sử dụng trong hệ thống quản lý an toàn và sức khỏe nghề nghiệp của mình được báo cáo theo [Công bố Thông tin 403-1-a-i](#) và [403-1-a-ii](#) trong phần Công bố thông tin quản lý chủ đề.

Nếu không phải tất cả người lao động đều thuộc phạm vi của hệ thống quản lý an toàn và sức khỏe nghề nghiệp, tổ chức có thể báo cáo về việc có bất kỳ người lao động nào không thuộc

phạm vi có nguy cơ cao gặp phải chấn thương hoặc bệnh tật liên quan đến công việc hay không.

Ngoài thông tin theo yêu cầu của công bố thông tin này, tổ chức có thể báo cáo số lượng và tỷ lệ các địa điểm thuộc phạm vi của hệ thống quản lý an toàn và sức khỏe nghề nghiệp theo các yêu cầu pháp lý và/hoặc các tiêu chuẩn/hướng dẫn được công nhận.

Tổ chức cũng có thể trình bày về:

- phương pháp được sử dụng cho kiểm tra đánh giá nội bộ (ví dụ: tiến hành theo tiêu chuẩn kiểm tra đánh giá do nội bộ xây dựng hay tiêu chuẩn kiểm tra đánh giá được công nhận, trình độ của người kiểm tra đánh giá);
- có bất kỳ quy trình hoặc bộ phận chức năng nào không thuộc phạm vi kiểm tra đánh giá hoặc chứng nhận hay không và cách giám sát hiệu quả về an toàn và sức khỏe nghề nghiệp trong những khu vực đó;
- tiêu chuẩn kiểm tra đánh giá hoặc chứng nhận được sử dụng.

Kiểm tra đánh giá do bên ngoài thực hiện có thể bao gồm cả kiểm tra đánh giá do bên thứ hai và bên thứ ba thực hiện. Kiểm tra đánh giá do bên thứ hai thực hiện thường do khách hàng hoặc người khác thay mặt khách hàng hoặc bất kỳ bên ngoài nào có quyền lợi chính thức trong tổ chức thực hiện. Kiểm tra đánh giá do bên thứ ba thực hiện do các tổ chức độc lập như cơ quan đăng ký (cơ quan chứng nhận) hoặc cơ quan quản lý thực hiện.

Hướng dẫn cho Công bố thông tin 403-8-b

Phân loại người lao động có thể dựa vào các tiêu chí như toàn thời gian, bán thời gian, số giờ làm việc không được đảm bảo, hình thức làm việc cố định hay tạm thời, loại hoặc mức độ kiểm soát (ví dụ: kiểm soát công việc hoặc nơi làm việc, quyền kiểm soát độc nhất hoặc chia sẻ quyền kiểm soát) và địa điểm, cùng nhiều tiêu chí khác.

Công bố thông tin 403-9 Chấn thương liên quan đến công việc

YÊU CẦU

Tổ chức báo cáo cần phải cung cấp những thông tin sau đây:

a. Đối với tất cả nhân viên:

- i. Số lượng và tỷ lệ trường hợp tử vong do chấn thương liên quan đến công việc;
- ii. Số lượng và tỷ lệ trường hợp chấn thương liên quan đến công việc có hậu quả nghiêm trọng (không bao gồm trường hợp tử vong);
- iii. Số lượng và tỷ lệ trường hợp chấn thương liên quan đến công việc phải ghi nhận;
- iv. Các loại chấn thương chính liên quan đến công việc;
- v. Số giờ đã làm việc.

b. Đối với tất cả những người lao động không phải là nhân viên nhưng có công việc và/hoặc nơi làm việc do tổ chức kiểm soát:

- i. Số lượng và tỷ lệ trường hợp tử vong do chấn thương liên quan đến công việc;
- ii. Số lượng và tỷ lệ trường hợp chấn thương liên quan đến công việc có hậu quả nghiêm trọng (không bao gồm trường hợp tử vong);
- iii. Số lượng và tỷ lệ trường hợp chấn thương liên quan đến công việc phải ghi nhận;
- iv. Các loại chấn thương chính liên quan đến công việc;
- v. Số giờ đã làm việc.

c. Các mối nguy liên quan đến công việc có rủi ro gây chấn thương nghiêm trọng, bao gồm:

- i. cách xác định những mối nguy đó;
- ii. trong số những mối nguy này, mối nguy nào đã gây ra hoặc góp phần gây ra các trường hợp chấn thương có hậu quả nghiêm trọng trong kỳ báo cáo;
- iii. các biện pháp đã được thực hiện hoặc đang được tiến hành để loại bỏ những mối nguy này và giảm thiểu rủi ro thông qua hệ thống phân cấp kiểm soát.

d. Bất kỳ biện pháp nào đã được thực hiện hoặc đang được tiến hành để loại bỏ các mối nguy khác liên quan đến công việc và giảm thiểu rủi ro thông qua hệ thống phân cấp kiểm soát.

e. Tỷ lệ được tính trên cơ sở 200.000 hay 1.000.000 giờ làm việc.

f. Có người lao động nào không được báo cáo trong công bố thông tin này không và nếu có thì tại sao, bao gồm cả thông tin về loại người lao động không được báo cáo.

g. Bất kỳ thông tin nào cần thiết theo bối cảnh để hiểu cách tổng hợp dữ liệu, chẳng hạn như các tiêu chuẩn, phương pháp luận và giả định đã được sử dụng.

Các yêu cầu khi biên soạn

2.1 Khi biên soạn thông tin được quy định trong Công bố thông tin 403-9, tổ chức báo cáo cần phải:

- 2.1.1 loại trừ trường hợp tử vong khi tính số lượng và tỷ lệ trường hợp chấn thương liên quan đến công việc có hậu quả nghiêm trọng;
- 2.1.2 bao gồm trường hợp tử vong do chấn thương liên quan đến công việc khi tính số lượng và tỷ lệ trường hợp chấn thương liên quan đến công việc phải ghi nhận;

- 2.1.3** chỉ bao gồm các chấn thương do sự cố trên đường đi làm khi việc đi lại do tổ chức sắp xếp;
- 2.1.4** tính tỷ lệ trên cơ sở 200.000 hoặc 1.000.000 giờ làm việc bằng các công thức sau:

$$\text{Tỷ lệ trường hợp tử vong do chấn thương liên quan đến công việc} = \frac{\text{Số trường hợp tử vong do chấn thương liên quan đến công việc}}{\text{Số giờ đã làm việc}} \times [200.000 \text{ hoặc } 1.000.000]$$

$$\text{Tỷ lệ trường hợp chấn thương liên quan đến công việc có hậu quả nghiêm trọng (loại trừ trường hợp tử vong)} = \frac{\text{Số trường hợp chấn thương liên quan đến công việc có hậu quả nghiêm trọng (không bao gồm trường hợp tử vong)}}{\text{Số giờ đã làm việc}} \times [200.000 \text{ hoặc } 1.000.000]$$

$$\text{Tỷ lệ trường hợp chấn thương liên quan đến công việc phải ghi nhận} = \frac{\text{Số trường hợp chấn thương liên quan đến công việc phải ghi nhận}}{\text{Số giờ đã làm việc}} \times [200.000 \text{ hoặc } 1.000.000]$$

KHUYẾN NGHỊ

2.2 Tổ chức báo cáo nên báo cáo những thông tin sau đây:

- 2.2.1** Nếu số lượng và tỷ lệ được báo cáo cao hơn đáng kể đối với một số loại chấn thương, quốc gia, ngành nghề kinh doanh hoặc thông tin nhân khẩu học của người lao động (ví dụ: giới tính, giới, tình trạng di cư, độ tuổi hoặc loại người lao động), hãy phân tích chi tiết những dữ liệu này;
- 2.2.2** Phân tích số trường hợp chấn thương liên quan đến công việc phải ghi nhận theo loại sự cố;
- 2.2.3** Danh sách các hóa chất, nếu các mối nguy về hóa chất đã được xác định trong Công bố thông tin 403-9-c;
- 2.2.4** Số lượng các sự cố liên quan đến công việc có khả năng xảy ra cao đã xác định;
- 2.2.5** Số lượng các sự cố cận nguy đã xác định.

HƯỚNG DẪN

Hướng dẫn cho Công bố thông tin 403-9

Công bố thông tin này bao gồm các chấn thương liên quan đến công việc. Dữ liệu về chấn thương liên quan đến công việc là thước đo mức độ tổn hại mà người lao động phải chịu; mà không phải là thước đo về an toàn.

Thực trạng gia tăng về số lượng hoặc tỷ lệ các sự cố được báo cáo không nhất thiết đồng nghĩa với việc có nhiều sự cố hơn trước; mà có thể cho thấy sự cải thiện trong việc ghi lại và báo cáo các sự cố.

Nếu thực trạng gia tăng về số lượng hoặc tỷ lệ các sự cố được báo cáo là do các biện pháp của tổ chức nhằm cải thiện việc báo cáo và ghi lại các trường hợp tử vong, chấn thương và bệnh tật, hoặc các biện pháp của tổ chức nhằm mở rộng phạm vi hệ thống quản lý để bao gồm nhiều người lao động hoặc nơi làm việc hơn, thì tổ chức báo cáo có thể giải thích điều này và báo cáo về những biện pháp này cũng như kết quả.

Các loại chấn thương liên quan đến công việc có thể bao gồm tử vong, cắt cụt chi, rách da, gãy xương, thoát vị, bỏng, mất ý thức và tê liệt, cùng nhiều loại khác.

Trong bối cảnh của Tiêu chuẩn này, các rối loạn cơ xương liên quan đến công việc được đề cập trong mục bệnh tật (và không phải chấn thương) và phải được báo cáo theo [Công bố thông tin 403-10](#). Nếu tổ chức hoạt động trong khu vực pháp lý nơi hệ thống bồi thường cho người lao động phân loại các rối loạn cơ xương là chấn thương, tổ chức có thể giải thích điều này và báo cáo những rối loạn này theo [Công bố thông tin 403-9](#). Xem các tham chiếu [5] và [16] trong phần Tài liệu tham khảo để biết danh sách các rối loạn cơ xương.

Những trường hợp chấn thương liên quan đến công việc do sự cố liên quan đến công việc không được đề cập trong công bố thông tin này, nhưng tổ chức có thể báo cáo riêng thông tin này. Ví dụ: tổ chức có thể báo cáo các sự cố trong đó phương tiện do người lao động lái khiến những người tham gia giao thông khác tử vong hoặc các sự cố trong đó khách tham quan bị thương trong chuyến thăm nơi làm việc của tổ chức.

Hướng dẫn báo cáo về các chấn thương liên quan đến công việc có hậu quả nghiêm trọng

Theo định nghĩa về chấn thương liên quan đến công việc phải ghi nhận, tổ chức phải báo cáo tất cả các chấn thương liên quan đến công việc trong “số lượng và tỷ lệ trường hợp chấn thương liên quan đến công việc phải ghi nhận”. Ngoài ra, tổ chức phải báo cáo riêng các chấn thương liên quan đến công việc có hậu quả nghiêm trọng, với phân tích chi tiết theo:

- trường hợp tử vong cần được báo cáo theo Công bố thông tin 403-9-a-i và 403-9-b-i.
- các chấn thương khác mà người lao động không thể phục hồi (ví dụ: cắt cụt chi), hoặc không phục hồi hay không dự kiến sẽ phục hồi hoàn toàn về tình trạng sức khỏe trước khi gặp phải chấn thương trong vòng 6 tháng (ví dụ: gãy xương kèm biến chứng), phải được báo cáo theo Công bố thông tin 403-9-a-ii và 403-9-b-ii.

Định nghĩa về “chấn thương liên quan đến công việc có hậu quả nghiêm trọng” sử dụng “thời gian thu hồi” thay vì “thời gian bị mất, làm tiêu chí để xác định mức độ nghiêm trọng của chấn thương. Thời gian bị mất là chỉ báo cho thấy tổ chức bị mất năng suất do chấn thương liên quan đến công việc; nhưng không nhất thiết cho thấy mức độ tổn hại mà người lao động phải chịu.

Ngược lại, “thời gian phục hồi” đề cập đến thời gian cần thiết để người lao động phục hồi hoàn toàn về tình trạng sức khỏe trước khi bị thương; mà không đề cập đến thời gian cần thiết để người lao động quay trở lại làm việc. Trong một số trường hợp, người lao động có thể quay lại làm việc trước khi phục hồi hoàn toàn.

Ngoài việc báo cáo thông tin về các chấn thương liên quan đến công việc có hậu quả nghiêm trọng dựa vào thời gian thu hồi theo yêu cầu của công bố thông tin này, tổ chức cũng có thể báo cáo số lượng và tỷ lệ trường hợp chấn thương liên quan đến công việc dẫn đến các trường hợp mất ngày làm việc, số ngày làm việc trung bình trong mỗi trường hợp mất ngày làm việc, số ngày làm việc bị mất và tỷ lệ vắng mặt.

Hướng dẫn cho Công bố thông tin 403-9-c

Công bố thông tin này bao gồm các mối nguy liên quan đến công việc có rủi ro gây chấn thương

có hậu quả nghiêm trọng nếu không được kiểm soát, ngay cả khi có sẵn các biện pháp kiểm soát. Các mối nguy có thể đã được xác định chủ động thông qua đánh giá rủi ro hoặc bị động do một sự cố có khả năng xảy ra cao hoặc một chấn thương có hậu quả nghiêm trọng.

Ví dụ về các mối nguy liên quan đến công việc gây ra hoặc góp phần gây ra chấn thương có hậu quả nghiêm trọng, bao gồm khối lượng công việc quá nhiều, nguy cơ vấp ngã hoặc tiếp xúc với nguyên liệu dễ cháy.

Nếu các mối nguy liên quan đến công việc đã xác định có sự khác biệt đáng kể ở các địa điểm khác nhau, tổ chức có thể nhóm hoặc phân tách các mối nguy đó theo các danh mục tương ứng, chẳng hạn như theo khu vực địa lý hoặc ngành nghề kinh doanh. Tương tự, nếu có nhiều mối nguy, tổ chức có thể nhóm hoặc phân loại các mối nguy đó để tạo thuận lợi cho việc báo cáo.

Khi báo cáo cách xác định mối nguy liên quan đến công việc gây ra rủi ro chấn thương có hậu quả nghiêm trọng theo Công bố thông tin 403-9-c-i, tổ chức có thể trình bày các tiêu chí hoặc ngưỡng được sử dụng để xác định mối nguy nào gây ra rủi ro như vậy và mối nguy nào thì không. Các quy trình xác định mối nguy và đánh giá rủi ro, cũng như áp dụng hệ thống phân cấp kiểm soát, được báo cáo theo [Công bố thông tin 403-2-a](#).

Công bố thông tin 403-9-c-ii không yêu cầu báo cáo mối nguy liên quan đến công việc đã gây ra hoặc góp phần gây ra chấn thương có hậu quả nghiêm trọng trong thời gian báo cáo; mà yêu cầu phân tích tổng hợp tất cả các mối nguy liên quan đến công việc dẫn đến chấn thương có hậu quả nghiêm trọng.

Nếu một sự cố liên quan đến công việc gây ra chấn thương có hậu quả nghiêm trọng vẫn đang được điều tra vào cuối kỳ báo cáo, tổ chức có thể nêu điều này trong thông tin báo cáo của mình. Tổ chức có thể báo cáo về các biện pháp được thực hiện trong kỳ báo cáo để loại bỏ các mối nguy và giảm thiểu rủi ro đã được xác định hoặc để giải quyết các sự cố liên quan đến công việc đã xảy ra trong các kỳ báo cáo trước đó.

Hướng dẫn cho Công bố thông tin 403-9-d

Công bố thông tin này bao gồm mọi biện pháp đã thực hiện hoặc đang được tiến hành để loại bỏ các mối nguy khác liên quan đến công việc và giảm thiểu rủi ro (tức là không được đề cập trong Công bố thông tin 403-9-c) thông qua hệ thống phân cấp kiểm soát. Công bố thông tin này có thể bao gồm các biện pháp đã thực hiện để ứng phó với các chấn thương liên quan đến công việc có hậu quả nghiêm trọng và sự cố liên quan đến công việc ít có khả năng gây ra chấn thương có hậu quả nghiêm trọng.

Hướng dẫn cho Công bố thông tin 403-9-f

Phân loại người lao động có thể dựa vào các tiêu chí như toàn thời gian, bán thời gian, số giờ làm việc không được đảm bảo, hình thức làm việc cố định hay tạm thời, loại hoặc mức độ kiểm soát (ví dụ: kiểm soát công việc hoặc nơi làm việc, quyền kiểm soát hoàn toàn hoặc chia sẻ quyền kiểm soát) và địa điểm, cùng nhiều tiêu chí khác.

Hướng dẫn cho Công bố thông tin 403-9-g

Nếu thực hiện theo bộ quy tắc thực hành của ILO về *Ghi lại và thông báo tai nạn và bệnh nghề nghiệp*, tổ chức có thể nêu rõ điều này để đáp ứng Công bố thông tin 403-9-g.

Nếu không thực hiện theo bộ quy tắc thực hành của ILO, tổ chức có thể nêu rõ hệ thống quy tắc được áp dụng để ghi lại và báo cáo các trường hợp chấn thương liên quan đến công việc và mối liên hệ của hệ thống này với bộ quy tắc thực hành của ILO.

Nếu không thể tính trực tiếp số giờ làm việc, tổ chức có thể ước tính số giờ này dựa vào số giờ làm việc bình thường hoặc tiêu chuẩn, trong đó có tính đến quyền được hưởng thời gian nghỉ phép có lương (ví dụ: kỳ nghỉ có lương, nghỉ ốm có lương, ngày nghỉ lễ) và giải thích điều này trong thông tin báo cáo.

Khi không thể tính hoặc ước tính trực tiếp số giờ làm việc (ví dụ: vì người lao động thực hiện công việc không thường ngày trong tình huống khẩn cấp hoặc vì công việc đã thực hiện không được trả lương theo giờ), tổ chức phải giải thích lý do cho việc lược bỏ này như đã nêu trong *GRI 1: Tiêu chuẩn cơ sở 2021*. Xem [Yêu cầu 6 trong GRI 1](#) để biết yêu cầu về lý do lược bỏ.

Hướng dẫn cho điều khoản 2.1.3

Điều khoản 2.1.3 yêu cầu tổ chức phải bao gồm các chấn thương do sự cố trên đường đi làm trong trường hợp tổ chức tự sắp xếp phương tiện đưa đón (ví dụ: xe buýt hoặc xe hợp đồng của công ty). Tổ chức có thể báo cáo riêng các sự cố trên đường đi làm khác; ví dụ như nếu phải báo cáo thông tin này theo luật địa phương.

Hướng dẫn cho điều khoản 2.1.4

Điều khoản 2.1.4 yêu cầu tổ chức phải tính tỷ lệ trên cơ sở 200.000 hoặc 1.000.000 giờ làm việc.

Tỷ lệ tiêu chuẩn cho phép so sánh số liệu thống kê có ý nghĩa, ví dụ giữa các kỳ hoặc tổ chức khác nhau, hoặc giúp giải thích sự khác biệt về số lượng người lao động trong nhóm tham chiếu và số giờ làm việc của họ.

Tỷ lệ trên cơ sở 200.000 giờ làm việc cho biết số trường hợp chấn thương liên quan đến công việc trên 100 người lao động toàn thời gian trong khung thời gian một năm, dựa trên giả định rằng một người lao động toàn thời gian làm việc 2.000 giờ mỗi năm. Ví dụ: tỷ lệ 1,0 nghĩa là trung bình cứ 100 người lao động toàn thời gian thì có một trường hợp bị thương liên quan đến công việc trong khoảng thời gian một năm. Tỷ lệ trên cơ sở 1.000.000 giờ làm việc cho biết số trường hợp chấn thương liên quan đến công việc trên 500 người lao động toàn thời gian trong khung thời gian một năm.

Tỷ lệ trên cơ sở 200.000 giờ làm việc có thể phù hợp hơn với các tổ chức nhỏ.

Ngoài các tỷ lệ tiêu chuẩn, công bố thông tin này yêu cầu tổ chức phải báo cáo dữ liệu tuyệt đối (tức là số lượng) để người dùng thông tin có thể tự tính tỷ lệ bằng các phương pháp khác nếu cần.

Hướng dẫn cho điều khoản 2.2.1 và 2.2.2

Chỉ tiêu 8.8 của Mục tiêu Phát triển Bền vững của Liên hợp quốc nhắm tới mục đích “bảo vệ quyền lao động, đồng thời thúc đẩy môi trường làm việc an toàn và bảo đảm cho tất cả người lao động, bao gồm cả người lao động di cư, đặc biệt là phụ nữ di cư và những người có việc làm không ổn định”. Một số nhóm có thể có rủi ro gặp phải chấn thương liên quan đến công việc ở mức cao hơn do các yếu tố nhân khẩu học như giới, giới tính, tình trạng di cư hoặc tuổi tác; do đó, việc phân tích dữ liệu về chấn thương liên quan đến công việc theo các tiêu chí nhân khẩu học này có thể mang lại lợi ích. Xem tham chiếu [14] trong phần [Tài liệu tham khảo](#).

Công ước 143 “Công ước về Người lao động Di cư (Điều khoản Bổ sung)” của ILO định nghĩa “người lao động di cư” là “một người di cư hoặc trước đó đã di cư từ quốc gia này sang quốc gia khác với mục đích tìm việc làm mà không phải vì mục đích tự kinh doanh, và bao gồm bất kỳ người nào được nhận vào làm việc chính thức với tư cách là người lao động di cư”. Xem Công ước 143 của ILO để biết thêm hướng dẫn.

Nếu dữ liệu về chấn thương liên quan đến công việc chủ yếu là do một số loại chấn thương (ví dụ: cắt cụt chi, liệt) hoặc sự cố (ví dụ: vụ nổ, tai nạn giao thông) nhất định, tổ chức có thể phân tích chi tiết về những thông tin này.

Tham chiếu

Xem tham chiếu [10] trong phần [Tài liệu tham khảo](#).

Công bố thông tin 403-10 Bệnh tật liên quan đến công việc

YÊU CẦU

Tổ chức báo cáo cần phải cung cấp những thông tin sau đây:

a. Đối với tất cả nhân viên:

- i. Số trường hợp tử vong do bệnh tật liên quan đến công việc;
- ii. Số trường hợp bệnh tật liên quan đến công việc phải ghi nhận;
- iii. Các loại bệnh tật chính liên quan đến công việc.

b. Đối với tất cả những người lao động không phải là nhân viên nhưng có công việc và/hoặc nơi làm việc do tổ chức kiểm soát:

- i. Số trường hợp tử vong do bệnh tật liên quan đến công việc;
- ii. Số trường hợp bệnh tật liên quan đến công việc phải ghi nhận;
- iii. Các loại bệnh tật chính liên quan đến công việc.

c. Các mối nguy liên quan đến công việc có rủi ro gây bệnh tật, bao gồm:

- i. cách xác định những mối nguy đó;
- ii. trong số những mối nguy này, mối nguy nào đã gây ra hoặc góp phần gây ra các trường hợp bệnh tật trong kỳ báo cáo;
- iii. các biện pháp đã được thực hiện hoặc đang được tiến hành để loại bỏ những mối nguy này và giảm thiểu rủi ro thông qua hệ thống phân cấp kiểm soát.

d. Có người lao động nào không được báo cáo trong công bố thông tin này không và nếu có thì tại sao, bao gồm cả thông tin về loại người lao động không được báo cáo.

e. Bất kỳ thông tin nào cần thiết theo bối cảnh để hiểu cách tổng hợp dữ liệu, chẳng hạn như các tiêu chuẩn, phương pháp luận và giả định đã được sử dụng.

Các yêu cầu khi biên soạn

2.3 Khi biên soạn thông tin được quy định trong Công bố thông tin 403-10, tổ chức báo cáo cần phải bao gồm trường hợp tử vong do bệnh tật liên quan đến công việc, nếu tính số trường hợp bệnh tật liên quan đến công việc phải ghi nhận.

KHUYẾN NGHỊ

2.4 Tổ chức báo cáo nên báo cáo những thông tin sau đây:

- 2.4.1 Nếu số lượng được báo cáo cao hơn đáng kể đối với một số loại bệnh tật, quốc gia, ngành nghề kinh doanh hoặc thông tin nhân khẩu học của người lao động (ví dụ: giới, giới tính, tình trạng di cư, độ tuổi hoặc loại người lao động), hãy phân tích chi tiết những dữ liệu này;
- 2.4.2 Danh sách các hóa chất, nếu các mối nguy về hóa chất đã được xác định trong Công bố thông tin 403-10-c;
- 2.4.3 Số lượng nhân viên và người lao động không phải là nhân viên nhưng có công việc và/hoặc nơi làm việc do tổ chức kiểm soát, phơi nhiễm với từng mối nguy được xác định trong Công bố thông tin 403-10-c.

HƯỚNG DẪN

Hướng dẫn cho Công bố thông tin 403-10

Bệnh tật liên quan đến công việc có thể bao gồm các vấn đề sức khỏe cấp tính, tái phát và mạn tính do điều kiện hoặc việc thực hiện công việc gây ra hoặc làm trầm trọng thêm. Bệnh tật bao gồm các rối loạn cơ xương, bệnh về da và hô hấp, ung thư ác tính, các bệnh do tác nhân vật lý gây ra (ví dụ: mất thính lực do tiếng ồn, bệnh do rung lắc gây ra) và các bệnh tâm thần (ví dụ:

lo âu, rối loạn căng thẳng sau sang chấn). Công bố thông tin này bao gồm, nhưng không giới hạn ở các bệnh được nêu trong Danh sách Bệnh Nghề nghiệp của ILO. Trong bối cảnh của Tiêu chuẩn này, các rối loạn cơ xương liên quan đến công việc được đề cập trong mục bệnh tật (và không phải chấn thương) và phải được báo cáo theo công bố thông tin này. Xem các tham chiếu [5] và [16] trong phần [Tài liệu tham khảo](#).

Công bố thông tin này bao gồm tất cả các trường hợp bệnh tật liên quan đến công việc được thông báo cho tổ chức báo cáo hoặc được tổ chức xác định thông qua hoạt động giám sát y tế trong kỳ báo cáo. Tổ chức có thể được thông báo về các trường hợp bệnh tật liên quan đến công việc thông qua báo cáo của người lao động bị ảnh hưởng, cơ quan bồi thường hoặc chuyên gia chăm sóc sức khỏe. Công bố thông tin có thể bao gồm các trường hợp bệnh tật liên quan đến công việc được phát hiện trong kỳ báo cáo ở những người lao động trước đây. Nếu tổ chức xác định, ví dụ thông qua điều tra, rằng trường hợp bệnh tật liên quan đến công việc được thông báo không phải do phơi nhiễm trong khi làm việc cho tổ chức, thì tổ chức có thể giải thích điều này trong thông tin báo cáo của mình.

Công bố thông tin này bao gồm cả bệnh tật liên quan đến công việc có thời gian ủ bệnh ngắn và thời gian ủ bệnh dài. Thời gian ủ bệnh là khoảng thời gian giữa thời điểm phơi nhiễm và thời điểm phát bệnh.

Nhiều trường hợp bệnh tật liên quan đến công việc có thời gian ủ bệnh dài không được phát hiện; nếu được phát hiện, bệnh cũng không nhất thiết là do chỉ phơi nhiễm khi làm việc cho một người sử dụng lao động. Ví dụ: người lao động có thể phơi nhiễm với amiăng trong thời gian làm việc cho nhiều người sử dụng lao động khác nhau theo thời gian hoặc có thể mắc một căn bệnh có thời gian ủ bệnh dài có thể gây tử vong ở thời điểm nhiều năm sau khi người lao động đó rời khỏi tổ chức. Vì lý do này, dữ liệu về bệnh tật liên quan đến công việc phải được bổ sung thông tin về các mối nguy liên quan đến công việc.

Trong một số trường hợp, tổ chức có thể không được phép thu thập hoặc công khai dữ liệu về bệnh tật liên quan đến công việc. Sau đây là một số ví dụ về những trường hợp này:

- Các quy định quốc gia hoặc khu vực, nghĩa vụ theo hợp đồng, điều khoản bảo hiểm y tế và các yêu cầu pháp lý khác liên quan đến quyền bảo mật thông tin liên quan đến sức khỏe của người lao động có thể cấm các tổ chức thu thập, lưu giữ và báo cáo công khai những dữ liệu này.
- Bản chất của thông tin về mức độ tiếp xúc của người lao động với các yếu tố tâm lý xã hội, phần lớn dựa vào việc tự tiết lộ và trong nhiều trường hợp được bảo vệ theo các quy định về quyền bảo mật thông tin chăm sóc sức khỏe, có thể hạn chế các tổ chức trong việc tiết lộ thông tin này.

Trong những trường hợp này, tổ chức phải giải thích lý do lược bỏ dữ liệu này như được nêu trong *GRI 1: Tiêu chuẩn cơ sở 2021*. Xem [Yêu cầu 6 trong GRI 1](#) để biết yêu cầu về lý do lược bỏ.

Những trường hợp bệnh tật liên quan đến công chúng do sự cố liên quan đến công việc không được đề cập trong công bố thông tin này, nhưng tổ chức có thể báo cáo riêng thông tin này. Một ví dụ về sự cố như vậy là khí chất hóa học bị đổ tràn gây ảnh hưởng đến sức khỏe của những người trong cộng đồng lân cận.

Hướng dẫn cho Công bố thông tin 403-10-c

Công bố thông tin này bao gồm việc phơi nhiễm với các tác nhân thuộc “Nhóm 1 của Cơ quan Nghiên cứu Ung thư Quốc tế (IARC)” (gây ung thư cho con người), “Nhóm 2A của IARC” (có nhiều khả năng gây ung thư cho con người) và “Nhóm 2B của IARC” (có khả năng gây ung thư cho con người). Xem các tham chiếu [17] và [18] trong phần [Tài liệu tham khảo](#).

Xem Hướng dẫn cho Công bố thông tin 403-9-c để biết thêm thông tin về việc báo cáo các mối nguy.

Hướng dẫn cho Công bố thông tin 403-10-d

Phân loại người lao động có thể dựa vào các tiêu chí như toàn thời gian, bán thời gian, số giờ làm việc không được đảm bảo, hình thức làm việc cố định hay tạm thời, loại hoặc mức độ kiểm soát (ví dụ: kiểm soát công việc hoặc nơi làm việc, quyền kiểm soát hoàn toàn hoặc chia sẻ quyền kiểm soát) và địa điểm, cùng nhiều tiêu chí khác.

Hướng dẫn cho Công bố thông tin 403-10-e

Nếu thực hiện theo bộ quy tắc thực hành của ILO về *Ghi lại và thông báo tai nạn và bệnh nghề nghiệp*, tổ chức có thể nêu rõ điều này để đáp ứng Công bố thông tin 403-10-e. Nếu không thực hiện theo bộ quy tắc thực hành của ILO, tổ chức có thể nêu rõ hệ thống quy tắc được áp dụng để ghi lại và báo cáo các trường hợp bệnh tật liên quan đến công việc và mối liên hệ của hệ thống này với bộ quy tắc thực hành của ILO.

Hướng dẫn cho điều khoản 2.4.1

Nếu dữ liệu về bệnh tật liên quan đến công việc chủ yếu do một số loại bệnh tật hoặc tình trạng sức khỏe kém (ví dụ: bệnh về đường hô hấp, bệnh ngoài da) hoặc sự cố (ví dụ: phơi nhiễm với vi khuẩn hoặc vi-rút) nhất định, tổ chức có thể phân tích chi tiết về những thông tin này.

Xem thêm [Hướng dẫn cho điều khoản 2.2.1 và 2.2.2](#).

Tham chiếu

Xem các tham chiếu [5], [10] và [16] trong phần [Tài liệu tham khảo](#).

Thuật ngữ

Bảng thuật ngữ này trình bày định nghĩa của các thuật ngữ được sử dụng trong Tiêu chuẩn này. Tổ chức phải áp dụng những định nghĩa này khi sử dụng Bộ Tiêu chuẩn GRI.

Các định nghĩa trong danh mục thuật ngữ này có thể chứa các thuật ngữ được định nghĩa chi tiết hơn trong [Bảng Thuật ngữ đầy đủ của Bộ Tiêu chuẩn GRI](#). Tất cả các thuật ngữ có định nghĩa đều được gạch chân. Trường hợp một thuật ngữ chưa được định nghĩa trong Bảng Thuật ngữ này hoặc trong [Bảng Thuật ngữ đầy đủ của Bộ Tiêu chuẩn GRI](#), các định nghĩa được sử dụng và hiểu phổ biến sẽ được áp dụng.

C

chấn thương hoặc bệnh tật liên quan đến công việc (work-related injury or ill health)

tác động tiêu cực đến sức khỏe phát sinh từ việc phơi nhiễm với các mối nguy tại nơi làm việc

Nguồn: Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), *Hướng dẫn về Hệ thống Quản lý An toàn và Sức khỏe Nghề nghiệp, ILO-OSH 2001, 2001*; đã sửa đổi

Lưu ý 1: “Bệnh tật” chỉ tình trạng sức khỏe bị tổn hại và bao gồm bệnh, ốm đau và các chứng rối loạn. Các thuật ngữ “bệnh”, “ốm đau” và “chứng rối loạn” thường được sử dụng thay thế cho nhau và đề cập đến các tình trạng có triệu chứng và chẩn đoán cụ thể.

Lưu ý 2: Chấn thương và bệnh tật liên quan đến công việc là những hệ quả phát sinh do phơi nhiễm với các mối nguy trong công việc. Có thể xảy ra các loại sự cố khác không liên quan đến công việc. Ví dụ, những sự cố sau đây không được coi là liên quan đến công việc:

- người lao động bị đau tim khi đang làm việc nhưng không liên quan đến công việc;
- người lao động lái xe đi làm hoặc về nhà bị thương trong một vụ tai nạn (khi việc lái xe không phải vì công việc và khi việc đi lại không phải do người sử dụng lao động sắp xếp);
- người lao động mắc bệnh động kinh lên cơn động kinh khi đang làm việc nhưng không liên quan đến công việc.

Lưu ý 3: *Đi công tác*: Chấn thương và bệnh tật xảy ra khi người lao động đang đi công tác được coi là liên quan đến công việc nếu tại thời điểm xảy ra chấn thương và bệnh tật, người lao động đang tham gia vào các hoạt động công việc “vì lợi ích của người sử dụng lao động”. Ví dụ về các hoạt động như vậy bao gồm việc di chuyển đến và đi từ nơi gặp gỡ khách hàng; thực hiện nhiệm vụ công việc; và tiếp đãi hoặc được tiếp đãi để giao dịch, thảo luận hoặc thúc đẩy kinh doanh (theo chỉ đạo của người sử dụng lao động).

Làm việc tại nhà: Chấn thương và bệnh tật xảy ra khi làm việc tại nhà có liên quan đến công việc nếu chấn thương và bệnh tật đó xảy ra khi người lao động đang làm việc tại nhà và thương tích hoặc bệnh tật đó liên quan trực tiếp đến việc thực hiện công việc chứ không phải do môi trường hoặc bối cảnh chung tại nhà

Bệnh tâm thần: Một bệnh tâm thần được coi là liên quan đến công việc nếu người lao động tự nguyện thông báo và có ý kiến của chuyên gia chăm sóc sức khỏe được cấp phép đã qua đào tạo và có kinh nghiệm phù hợp hỗ trợ, cho biết rằng bệnh đó liên quan đến công việc.

Để biết thêm hướng dẫn về cách xác định “mức độ liên quan đến công việc”, hãy xem tiêu chuẩn Xác định mức độ liên quan đến công việc 1904.5 của Cơ quan Quản lý An toàn và Sức khỏe Nghề nghiệp Hoa Kỳ, https://www.osha.gov/pls/oshaweb/owadisp.show_document?p_table=STANDARDS&p_id=9636, truy cập ngày 1 tháng 6 năm 2018.

Lưu ý 4: Các thuật ngữ “nghề nghiệp” và “liên quan đến công việc” thường được sử dụng thay thế cho nhau.

chấn thương hoặc bệnh tật liên quan đến công việc phải ghi nhận (recordable work-related injury or ill health)

chấn thương hoặc bệnh tật liên quan đến công việc dẫn đến bất kỳ tình trạng nào sau đây: tử vong, nghỉ làm nhiều ngày, hạn chế làm việc hoặc chuyển sang công việc khác, điều trị y tế vượt mức sơ cứu hoặc mất ý thức; hoặc chấn thương hay bệnh tật nghiêm trọng theo chẩn đoán của bác sĩ hoặc chuyên gia chăm sóc sức khỏe được cấp phép khác, ngay cả khi không dẫn đến tử vong, nghỉ làm nhiều ngày, hạn chế công việc hoặc chuyển công việc, điều trị y tế vượt mức sơ cứu hoặc mất ý thức

Nguồn: Cơ quan Quản lý An toàn và Sức khỏe Nghề nghiệp Hoa Kỳ (OSHA), *Tiêu chí ghi chép chung 1904.7*, https://www.osha.gov/pls/oshaweb/owadisp.show_document?p_table=STANDARDS&p_id=9638, truy cập ngày 1 tháng 6 năm 2018; đã sửa đổi

chấn thương liên quan đến công việc có hậu quả nghiêm trọng (high-consequence workrelated-injury)

chấn thương liên quan đến công việc dẫn đến tử vong hoặc chấn thương khiến người lao động không thể, không hoặc dự kiến sẽ không hồi phục hoàn toàn về tình trạng sức khỏe trước khi bị thương trong vòng sáu tháng

chuỗi cung ứng (supply chain)

phạm vi hoạt động được thực hiện bởi các thực thể thượng nguồn của tổ chức, cung cấp các sản phẩm hoặc dịch vụ được sử dụng trong quá trình phát triển các sản phẩm hoặc dịch vụ của chính tổ chức

chuỗi giá trị (value chain)

phạm vi các hoạt động do tổ chức cũng như các thực thể thượng nguồn và hạ nguồn của tổ chức thực hiện, để đưa các sản phẩm hoặc dịch vụ của tổ chức từ khi hình thành ý tưởng đến giai đoạn sử dụng cuối cùng

chủ đề trọng yếu (material topics)

các chủ đề phản ánh những tác động đáng kể nhất của tổ chức đến kinh tế, môi trường và con người, bao gồm cả các tác động đến quyền con người của họ

Lưu ý: Hãy xem [mục 2.2 trong GRI 1: Tiêu chuẩn cơ sở 2021](#) và [phần 1 trong GRI 3: Chủ đề Trọng yếu 2021](#) để biết thêm thông tin về “chủ đề trọng yếu”.

cơ quan quản lý sức khỏe nghề nghiệp (occupational health services)

cơ quan được giao nhiệm vụ chủ yếu là phòng ngừa và có trách nhiệm tư vấn cho người sử dụng lao động người lao động và đại diện của họ trong hoạt động kinh doanh, về các yêu cầu thiết lập và duy trì môi trường làm việc an toàn và lành mạnh, qua đó tạo điều kiện thuận lợi để đạt được sức khỏe thể chất và tinh thần tối ưu liên quan đến công việc và điều chỉnh công việc theo khả năng của người lao động dựa vào tình trạng sức khỏe thể chất và tinh thần của họ

Nguồn: Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), *Công ước về Cơ quan quản lý Sức khỏe Nghề nghiệp*, 1985 (Số 161)

Ví dụ: tư vấn về công thái học và về thiết bị bảo hộ cá nhân và chung; tư vấn về sức khỏe, an toàn và vệ sinh lao động; tổ chức sơ cứu và điều trị cấp cứu; thúc đẩy việc điều chỉnh công việc cho phù hợp với người lao động; giám sát các yếu tố trong môi trường làm việc, bao gồm bất kỳ công trình vệ sinh, căng tin và nhà ở nào được cung cấp cho người lao động hoặc trong các hoạt động làm việc có thể ảnh hưởng đến sức khỏe của người lao động; giám sát sức khỏe của người lao động liên quan đến công việc

D

đại diện của người lao động (worker representative)

người được công nhận là đại diện theo luật pháp hoặc thông lệ quốc gia, bất kể họ là:

- đại diện công đoàn, cụ thể là đại diện được công đoàn hoặc các thành viên của công đoàn đó chỉ định hoặc bầu ra; hoặc
- đại diện được bầu, cụ thể là đại diện được người lao động trong doanh nghiệp bầu một cách tự do theo các quy định của luật pháp quốc gia, quy định hoặc thỏa thuận tập thể, có chức năng không bao gồm các hoạt động được công nhận là đặc quyền độc quyền của công đoàn tại quốc gia có liên quan

Nguồn: Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), *Công ước về Đại diện của Người lao động*, 1971 (Số 135)

đối tác kinh doanh (business partner)

thực thể mà tổ chức có một số hình thức hợp tác trực tiếp và chính thức nhằm mục đích đạt được các mục tiêu kinh doanh của mình

Nguồn: Shift và Mazars LLP, *Khung Báo cáo theo Nguyên tắc Hướng dẫn của Liên hợp quốc*, 2015; đã sửa đổi

Ví dụ: các đơn vị liên kết khách hàng doanh nghiệp, khách hàng, nhà cung cấp cấp một, đơn vị nhượng quyền, đối tác liên doanh, và các công ty đầu tư mà tổ chức có cổ phần

Lưu ý: Đối tác kinh doanh không bao gồm các công ty con và đơn vị liên kết mà tổ chức kiểm soát.

H**hệ thống phân cấp kiểm soát (hierarchy of controls)**

phương pháp tiếp cận có hệ thống để nâng cao an toàn và sức khỏe nghề nghiệp, loại bỏ các mối nguy và giảm thiểu rủi ro

Lưu ý 1: Hệ thống phân cấp kiểm soát nhằm bảo vệ người lao động bằng cách xếp hạng các cách thức kiểm soát mối nguy hại. Mỗi biện pháp kiểm soát trong hệ thống phân cấp được coi là kém hiệu quả hơn biện pháp xếp trước đó. Ưu tiên hàng đầu là loại bỏ mối nguy, đây là biện pháp kiểm soát mối nguy hiệu quả nhất.

Lưu ý 2: Hướng dẫn về *Hệ thống Quản lý An toàn và Sức khỏe Nghề nghiệp năm 2001 của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO)* và ISO 45001:2018 liệt kê các biện pháp phòng ngừa và bảo vệ sau đây theo thứ tự ưu tiên như sau:

- loại bỏ mối nguy/rủi ro;
- thay thế mối nguy/rủi ro bằng các quy trình, hoạt động vận hành, vật liệu hoặc thiết bị ít nguy hiểm hơn;
- kiểm soát mối nguy/rủi ro tại nguồn, thông qua việc sử dụng các biện pháp kiểm soát kỹ thuật hoặc biện pháp về tổ chức;
- giảm thiểu mối nguy/rủi ro bằng cách thiết kế các hệ thống làm việc an toàn, bao gồm các biện pháp kiểm soát hành chính;
- khi không thể kiểm soát các mối nguy/rủi ro còn sót lại bằng các biện pháp chung, hãy cung cấp miễn phí thiết bị bảo hộ cá nhân phù hợp, bao gồm cả quần áo, đồng thời thực hiện các biện pháp để đảm bảo việc sử dụng và bảo trì thiết bị đó.

hệ thống quản lý an toàn và sức khỏe nghề nghiệp (occupational health and safety management system)

tập hợp các yếu tố có liên quan hoặc tương tác với nhau để thiết lập chính sách và mục tiêu về an toàn và sức khỏe nghề nghiệp, cũng như để đạt được các mục tiêu đó

Nguồn: Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), *Hướng dẫn về Hệ thống Quản lý An toàn và Sức khỏe Nghề nghiệp*, ILO-OSH 2001, 2001

M**mối nguy liên quan đến công việc (work-related hazard)**

nguồn hoặc tình huống có khả năng gây ra chấn thương hoặc bệnh tật

Nguồn: Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), *Hướng dẫn về Hệ thống Quản lý An toàn và Sức khỏe Nghề nghiệp*, 2001; đã sửa đổi
Tổ chức Tiêu chuẩn hóa Quốc tế. ISO 45001:2018. *Hệ thống quản lý an toàn và sức khỏe nghề nghiệp – Yêu cầu kèm hướng dẫn sử dụng*. Geneva: ISO, 2018; đã sửa đổi
Các định nghĩa dựa vào hoặc được lấy từ các tiêu chuẩn ISO 14046:2014 và ISO 45001:2018 được sao chép lại với sự cho phép của Tổ chức Tiêu chuẩn hóa Quốc tế, ISO. Bản quyền thuộc về ISO.

Lưu ý: Mối nguy có thể là:

- vật lý (ví dụ: bức xạ, nhiệt độ khắc nghiệt, tiếng ồn lớn liên tục, chất lỏng đổ ra sàn hoặc nguy cơ vấp ngã, máy móc không được che chắn, thiết bị điện bị lỗi);
- công thái học (ví dụ: các trạm làm việc và ghế ngồi không được điều chỉnh đúng cách, tư thế chuyển động khó khăn, rung lắc);

- hóa học (ví dụ: tiếp xúc với dung môi, cacbon monoxit, vật liệu dễ cháy hoặc thuốc trừ sâu);
- sinh học (ví dụ: tiếp xúc với máu và dịch cơ thể, nấm, vi khuẩn, vi-rút hoặc vết cắn của côn trùng);
- tâm lý xã hội (ví dụ: lãng mạ bằng lời nói, quấy rối, bắt nạt);
- liên quan đến công việc tổ chức (ví dụ: khối lượng công việc quá nhiều, làm việc theo ca, giờ làm việc dài, làm việc ban đêm, bạo lực tại nơi làm việc).

N

nâng cao sức khỏe (health promotion)

quá trình hỗ trợ mọi người tăng cường khả năng kiểm soát và cải thiện sức khỏe

Nguồn: Tổ chức Y tế Thế giới (WHO), Hiến chương Ottawa về Nâng cao Sức khỏe, 1986

Lưu ý: Các thuật ngữ “nâng cao sức khỏe”, “sức khỏe toàn diện” và “trạng thái khỏe mạnh” thường được sử dụng thay thế cho nhau

nhà cung cấp (supplier)

thực thể thượng nguồn của tổ chức (tức là trong chuỗi cung ứng của tổ chức), cung cấp sản phẩm hoặc dịch vụ được sử dụng trong quá trình phát triển các sản phẩm hoặc dịch vụ của chính tổ chức

Ví dụ: nhà môi giới, nhà tư vấn, nhà thầu, nhà phân phối, bên nhận nhượng quyền thương mại, người lao động làm việc tại nhà, nhà thầu độc lập, người được cấp phép, nhà sản xuất, nhà sản xuất nguyên liệu thô, nhà thầu phụ, đại lý bán buôn

Lưu ý: Nhà cung cấp có thể có quan hệ kinh doanh trực tiếp với tổ chức (thường được gọi là nhà cung cấp cấp một) hoặc quan hệ kinh doanh gián tiếp.

nhân viên (employee)

cá nhân có mối quan hệ việc làm với tổ chức, theo thông lệ hoặc luật pháp quốc gia

nhân viên bán thời gian (part-time employee)

nhân viên có số giờ làm việc mỗi tuần, tháng hoặc năm ít hơn số giờ làm việc của nhân viên toàn thời gian

nhân viên chính thức (permanent employee)

nhân viên có hợp đồng trong khoảng thời gian không xác định (tức là hợp đồng không xác định thời hạn) cho công việc toàn thời gian hoặc bán thời gian

nhân viên làm theo giờ không được đảm bảo (non-guaranteed hours employee)

nhân viên không được đảm bảo số giờ làm việc tối thiểu hoặc cố định mỗi ngày, tuần hoặc tháng, nhưng có thể cần phải sẵn sàng làm việc khi được yêu cầu

Nguồn: ShareAction, *Tài liệu Hướng dẫn Khảo sát Sáng kiến Công bố Thông tin Lực lượng lao động*, 2020; đã sửa đổi

Ví dụ: nhân viên thời vụ, nhân viên hợp đồng không ràng buộc, nhân viên làm việc theo yêu cầu

nhân viên tạm thời (temporary employee)

nhân viên với hợp đồng có thời hạn (tức là hợp đồng có thời hạn đã ấn định) kết thúc khi thời gian xác định đó hết hạn hoặc khi nhiệm vụ hoặc sự kiện cụ thể có thời hạn ước tính gắn liền với hợp đồng được hoàn thành (ví dụ: kết thúc dự án hoặc nhân viên được thay thế trở lại làm việc)

nhân viên toàn thời gian (full-time employee)

nhân viên có số giờ làm việc theo tuần, tháng, hoặc năm được xác định theo thông lệ hay luật của nước sở tại về thời gian làm việc

người lao động (worker)

người thực hiện công việc cho tổ chức

Ví dụ: nhân viên, nhân viên đại lý, người học nghề, nhà thầu, người lao động làm việc tại nhà, thực tập sinh, người tự kinh doanh, nhà thầu phụ, tình nguyện viên và những người làm việc cho các tổ chức không phải là tổ chức báo cáo, ví dụ như làm việc cho nhà cung cấp

Lưu ý: Trong Tiêu chuẩn GRI, một số trường hợp sẽ quy định rõ có cần sử dụng một nhóm người lao động cụ thể hay không.

P

phát triển bền vững/tính bền vững (sustainable development / sustainability)

sự phát triển đáp ứng nhu cầu của hiện tại mà không làm tổn hại đến khả năng đáp ứng nhu cầu của các thế hệ tương lai

Nguồn: Ủy ban Thế giới về Môi trường và Phát triển, *Tương lai Chung của Chúng ta*, 1987

Lưu ý: Trong Tiêu chuẩn GRI, thuật ngữ “tính bền vững” và “phát triển bền vững” được dùng thay thế cho nhau.

phơi nhiễm (exposure)

lượng thời gian tiếp xúc hoặc bản chất của việc tiếp xúc với một số môi trường có nhiều mức độ và loại mối nguy khác nhau, hoặc tiếp xúc gần với một tình trạng có thể gây ra chấn thương hoặc bệnh tật (ví dụ: hóa chất, bức xạ, áp suất cao, tiếng ồn, hỏa hoạn, chất nổ)

Q

quan hệ kinh doanh (business relationships)

mối quan hệ giữa tổ chức với các đối tác kinh doanh, với các thực thể trong chuỗi giá trị của mình bao gồm cả những thực thể ngoài các nhà cung cấp cấp một và với bất kỳ thực thể nào khác có liên quan trực tiếp đến hoạt động, sản phẩm hoặc dịch vụ của tổ chức

Nguồn: Liên hợp quốc (UN), *Nguyên tắc Hướng dẫn về Kinh doanh và Quyền Con người: Thực hiện Khung “Bảo vệ, Tôn trọng và Khắc phục” của Liên hợp quốc*, 2011; đã sửa đổi

Lưu ý: Ví dụ về các bên khác có liên quan trực tiếp đến hoạt động, sản phẩm, hoặc dịch vụ của tổ chức bao gồm: một tổ chức phi chính phủ mà tổ chức phối hợp để thực hiện các hoạt động hỗ trợ cộng đồng địa phương hoặc các lực lượng an ninh nhà nước thực hiện nhiệm vụ bảo vệ cơ sở vật chất của tổ chức.

quyền con người (human rights)

các quyền vốn có của tất cả con người, trong đó tối thiểu bao gồm các quyền được nêu trong *Tuyên ngôn Quốc tế về Quyền Con người của Liên hợp quốc (UN)* và các nguyên tắc liên quan đến các quyền cơ bản được nêu trong *Tuyên bố về các Nguyên tắc và Quyền Cơ bản tại Nơi làm việc của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO)*

Nguồn: Liên hợp quốc (UN), *Nguyên tắc Hướng dẫn về Kinh doanh và Quyền Con người: Thực hiện Khung “Bảo vệ, Tôn trọng và Khắc phục” của Liên hợp quốc*, 2011; đã sửa đổi

Lưu ý: Xem [Hướng dẫn 2-23-b-i trong GRI 2: Công bố thông tin Chung 2021](#) để biết thêm thông tin về “quyền con người”.

R

rủi ro an toàn và sức khỏe nghề nghiệp (occupational health and safety risk)

sự kết hợp khả năng xảy ra tình huống nguy hại hoặc tình trạng phơi nhiễm liên quan đến công việc và mức độ nghiêm trọng của thương tích hoặc bệnh tật có thể do tình huống hoặc tình trạng phơi nhiễm đó gây ra

Nguồn: Tổ chức Tiêu chuẩn hóa Quốc tế. ISO 45001:2018. *Hệ thống quản lý an toàn và sức khỏe nghề nghiệp – Yêu cầu kèm hướng dẫn sử dụng*. Geneva: ISO, 2018

S

sự cố cận nguy (close call)

sự cố liên quan đến công việc không dẫn đến chấn thương hoặc tổn hại sức khỏe, nhưng tiềm ẩn khả năng gây ra các hậu quả này

Nguồn: Tổ chức Tiêu chuẩn hóa Quốc tế. ISO 45001:2018. *Hệ thống quản lý an toàn và sức khỏe nghề nghiệp – Yêu cầu kèm hướng dẫn sử dụng*. Geneva: ISO, 2018; đã sửa đổi

Lưu ý: “Sự cố cận nguy” cũng có thể được gọi là “tai nạn suýt xảy ra” hoặc “sự cố suýt gây tai nạn”.

sự cố liên quan đến công việc (work-related incident)

sự việc phát sinh từ hoặc trong quá trình làm việc có thể hoặc đã dẫn đến chấn thương hoặc bệnh tật

Nguồn: Tổ chức Tiêu chuẩn hóa Quốc tế. ISO 45001:2018. Hệ thống quản lý an toàn và sức khỏe nghề nghiệp – Yêu cầu kèm hướng dẫn sử dụng. Geneva: ISO, 2018; đã sửa đổi Các định nghĩa dựa vào hoặc được lấy từ các tiêu chuẩn ISO 14046:2014 và ISO 45001:2018 được sao chép lại với sự cho phép của Tổ chức Tiêu chuẩn hóa Quốc tế, ISO. Bản quyền thuộc về ISO.

Lưu ý 1: Sự cố có thể xảy ra do các nguyên nhân như sự cố điện, nổ, hỏa hoạn; tràn, lật, rò rỉ, chảy; vỡ, bùng nổ, tách; mất kiểm soát, trượt ngã, vấp ngã và rơi ngã; chuyển động cơ thể không có áp lực; chuyển động cơ thể dưới/có áp lực; sốc, sợ hãi; bạo lực hoặc quấy rối tại nơi làm việc (ví dụ: quấy rối tình dục).

Lưu ý 2: Một sự cố gây ra chấn thương hoặc bệnh tật thường được gọi là “tai nạn”. Một sự cố có khả năng gây chấn thương hoặc bệnh tật nhưng không xảy ra thường được gọi là “sự cố cận nguy”, “tai nạn suýt xảy ra” hoặc “sự cố suýt gây tai nạn”.

sự cố liên quan đến công việc có khả năng cao gây thương tích có hậu quả nghiêm trọng (high-potential work-related incident)

sự cố liên quan đến công việc có khả năng cao gây ra thương tích có hậu quả nghiêm trọng

Ví dụ: sự cố liên quan đến nổ, thiết bị trục trặc, va chạm xe cộ có khả năng cao gây thương tích có hậu quả nghiêm trọng

sự cố trên đường đi làm (commuting incident)

sự cố xảy ra khi người lao động di chuyển giữa nơi sinh hoạt cá nhân (ví dụ: nơi ở, nhà hàng) và nơi làm việc hoặc địa điểm làm việc

Lưu ý: Các phương tiện di chuyển bao gồm xe cơ giới (ví dụ: xe máy, ô tô, xe tải, xe buýt), phương tiện đường sắt (ví dụ: tàu hỏa, tàu điện), xe đạp, máy bay và đi bộ, cùng nhiều phương tiện khác.

sự tham gia của người lao động (worker participation)

việc người lao động tham gia vào việc ra quyết định

Lưu ý 1: Sự tham gia của người lao động có thể được thực hiện thông qua các đại diện của người lao động.

Lưu ý 2: Sự tham gia và tham vấn của người lao động là hai thuật ngữ riêng biệt có ý nghĩa cụ thể. Xem định nghĩa về “sự tham vấn người lao động”.

T**tác động (impact)**

ảnh hưởng đã có hoặc có thể có của một tổ chức đối với kinh tế, môi trường và con người, bao gồm cả nhân quyền của họ; các tác động này phản ánh mức độ đóng góp (tích cực hoặc tiêu cực) của tổ chức đối với phát triển bền vững

Lưu ý 1: Tác động có thể là tác động đã xảy ra hoặc có thể xảy ra, tích cực hoặc tiêu cực, ngắn hạn hoặc dài hạn, có chủ định hoặc không chủ định và có thể đảo ngược hoặc không thể đảo ngược.

Lưu ý 2: Hãy xem mục 2.1 trong GRI 1: Tiêu chuẩn cơ sở 2021 để biết thêm thông tin về “tác động”.

tham vấn người lao động (worker consultation)

hỏi ý kiến của người lao động trước khi đưa ra quyết định

Lưu ý 1: Có thể thực hiện tham vấn người lao động thông qua đại diện của người lao động.

Lưu ý 2: Tham vấn là một quy trình chính thức, trong đó cấp quản lý sẽ xem xét quan điểm của người lao động khi đưa ra quyết định. Do đó, cần phải tham vấn trước khi đưa ra quyết định. Đặc biệt cần cung cấp thông tin kịp thời cho người lao động hoặc đại diện của người lao động để họ có thể đưa ra ý kiến đóng góp có ý nghĩa và hiệu quả trước khi quyết định được đưa ra. Việc tham vấn có ý nghĩa đòi hỏi phải có đối thoại.

Lưu ý 3: Sự tham gia của người lao động và việc tham vấn người lao động là hai thuật ngữ riêng biệt có ý nghĩa cụ thể. Xem định nghĩa về “sự tham gia của người lao động”.

thỏa thuận chính thức (formal agreement)

văn bản mà tất cả các bên có liên quan cùng ký tên, trong đó tuyên bố thống nhất trong việc tuân theo những gì nêu trong văn bản đó

Ví dụ: thỏa thuận thương lượng tập thể ở cấp địa phương, hoặc thỏa thuận khung ở cấp quốc gia hoặc quốc tế

thương lượng tập thể (collective bargaining)

tất cả các cuộc đàm phán diễn ra giữa một bên là một hoặc nhiều người sử dụng lao động hoặc tổ chức của người sử dụng lao động, và một bên là một hoặc nhiều tổ chức của người lao động (ví dụ: công đoàn), nhằm xác định các điều kiện làm việc và điều khoản hợp đồng lao động hoặc để điều chỉnh mối quan hệ giữa người sử dụng lao động và người lao động

Nguồn: Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), *Công ước về Thương lượng Tập thể*, 1981 (Số 154); đã sửa đổi

U

ủy ban chính thức về an toàn và sức khỏe nghề nghiệp giữa người sử dụng lao động và người lao động (formal joint management-worker health and safety committee)

ủy ban gồm đại diện của người sử dụng lao động và các đại diện của người lao động, có chức năng được tích hợp vào cơ cấu tổ chức và hoạt động theo các văn bản chính sách, thủ tục và quy tắc đã được thống nhất, đồng thời giúp tạo điều kiện cho người lao động tham gia và tham vấn về các vấn đề liên quan đến an toàn và sức khỏe nghề nghiệp

Tài liệu tham khảo

Phần này liệt kê các văn kiện liên chính phủ có giá trị tham chiếu cao được sử dụng trong quá trình xây dựng Tiêu chuẩn này.

Các văn kiện có giá trị tham chiếu cao:

1. Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), Bộ quy tắc thực hành về HIV/AIDS và thể giới việc làm của ILO, năm 2001.
2. Công ước 155 của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), “Công ước về An toàn và Sức khỏe Nghề nghiệp”, năm 1981.
3. Công ước 161 của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), “Công ước về Dịch vụ Sức khỏe Nghề nghiệp”, năm 1985.
4. Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), *Hướng dẫn về Hệ thống Quản lý An toàn và Sức khỏe Nghề nghiệp, ILO-OSH 2001*, năm 2001.
5. Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), *Danh sách Bệnh Nghề nghiệp của ILO*, năm 2010.
6. Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), *Bảo vệ dữ liệu cá nhân của người lao động. Bộ quy tắc thực hành của ILO*, năm 1997.
7. Nghị định thư 155 của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), “Nghị định thư năm 2002 về Công ước về An toàn và Sức khỏe Nghề nghiệp, năm 1981”, năm 2002.
8. Khuyến nghị 164 của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), “Khuyến nghị về An toàn và Sức khỏe Nghề nghiệp”, năm 1981.
9. Khuyến nghị 171 của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), “Khuyến nghị về Dịch vụ Sức khỏe Nghề nghiệp”, năm 1985.
10. Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), *Ghi lại và thông báo tai nạn và bệnh nghề nghiệp. Bộ quy tắc thực hành của ILO*, năm 1996.
11. Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), “Tuyên bố Ba bên về Nguyên tắc liên quan đến Doanh nghiệp Đa quốc gia và Chính sách Xã hội”, năm 2017.
12. Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế (OECD), Hướng dẫn của OECD cho các Doanh nghiệp Đa quốc gia, năm 2011.
13. Liên Hợp Quốc (UN), “Nguyên tắc Hướng dẫn về Kinh doanh và Quyền Con người: Thực hiện Khung “Bảo vệ, Tôn trọng và Khắc phục” của Liên Hợp Quốc”, năm 2011.
14. Nghị quyết của Liên Hợp Quốc (UN), “Biến đổi thế giới của chúng ta: Chương trình nghị sự 2030 vì Sự phát triển Bền vững”, năm 2015.
15. Tổ chức Y tế Thế giới (WHO), *Kế hoạch Hành động Toàn cầu về Phòng ngừa và Kiểm soát các Bệnh Không lây nhiễm 2013-2020*, năm 2013.
16. Tổ chức Y tế Thế giới (WHO), *Phân loại Bệnh tật Quốc tế (ICD)*, được cập nhật thường xuyên.

Các tài liệu tham khảo bổ sung:

17. Cơ quan Nghiên cứu Ung thư Quốc tế (IARC), *Chuyên khảo về Đánh giá Nguy cơ Gây ung thư đối với Con người của IARC*, <http://monographs.iarc.fr/ENG/Classification/>, truy cập ngày 1 tháng 6 năm 2018.
18. Viện An toàn và Sức khỏe Nghề nghiệp Quốc gia (NIOSH), *Cẩm nang Bỏ túi về Mối nguy Hóa chất của NIOSH*, năm 2007.
19. Tổ chức Y tế Thế giới (WHO), (Burton, Joan), *Khung và Mô hình Nội làm việc Lành mạnh của WHO: Bối cảnh, Tài liệu Hỗ trợ và Thông lệ*, năm 2010.



PO Box 10039
1001 EA Amsterdam
The Netherlands

www.globalreporting.org