

Học và đào tạo về sức khỏe của người lao động tại nơi làm việc

2



Mọi người đều có thể học cách nhận biết được những tác hại của công việc đến sức khỏe cũng như tìm ra những sự thay đổi cần thiết làm cho nơi làm việc trở nên an toàn hơn, công bằng hơn và lành mạnh hơn. Cần phải có sự tham gia của rất nhiều người để làm nên sự thay đổi, nên điều quan trọng là học hỏi để giúp những người khác học.

Cuốn sách sẽ cung cấp cho bạn những công cụ để từ đó bạn có thể trở thành một người tuyên truyền về sức khỏe của người lao động. Những công cụ đó sẽ cho phép bạn:

- xác định được những vấn đề về an toàn, vệ sinh lao động tại nhà máy của bạn.
- tìm ra những nguyên nhân gây ảnh hưởng tới sức khỏe của người lao động tại nhà máy.
- suy nghĩ và tiến hành những giải pháp trước mắt cho những vấn đề đó.
- lên kế hoạch cũng như tổ chức thực hiện các giải pháp dài hạn cho các vấn đề đó.

Công việc ở nhà máy có thể gây hại đến sức khỏe của bạn như thế nào

Có rất nhiều mối nguy hiểm có thể gây ảnh hưởng tới sức khỏe của NLD trong các nhà máy. Trong phạm vi của cuốn sách, cụm từ “mối nguy hiểm” phản ánh những điều kiện tại nơi làm việc (hay trong xã hội) mà có thể gây hại cho sức khỏe của bạn. Không phải tất cả người lao động đều bị chấn thương, bị mắc bệnh hay bị ảnh hưởng từ những mối nguy hiểm mà họ phải tiếp xúc, nhưng một vài trong số họ bị chịu hậu quả đó. Vấn đề sức khỏe của người lao động (thường bao gồm việc mắc bệnh hoặc bị chấn thương do lao động) có thể tác động tới những người lao động tức thì hoặc cũng có thể xuất hiện sau nhiều năm. Một ví dụ điển hình là, một người lao động khi tiếp xúc với các hóa chất có thể bị mẫn ngứa nhưng một người khác sẽ mắc bệnh ung thư vì nhiều năm liên tiếp xúc với các hóa chất.

Một số vấn đề về sức khỏe do công việc gây ra thường không xảy ra ngay sau khi kết thúc công việc và bạn cũng không nghĩ rằng những vấn đề sức khỏe đó do công việc gây nên. Ví dụ, một số hóa chất sẽ làm giảm ham muốn cũng như khả năng tình dục của con người. Một số mối nguy hiểm khác ở trong các nhà máy cũng khá phổ biến trong cuộc sống thường ngày. Ví dụ như nước uống bị nhiễm bẩn hoặc không khí bị ô nhiễm.

Một số vấn đề sức khỏe tồn tại là do **“những mối nguy hiểm trong công việc”**. Những mối nguy hiểm đó rất dễ nhận biết và cũng không khó để giải quyết và những mối nguy hiểm đó có thể là:

- những thao tác lặp đi lặp lại
- các vụ hỏa hoạn trong nhà máy
- tiếp xúc với hóa chất
- hệ thống thông gió kém
- thực phẩm ôi thiu, nước uống không vệ sinh, thiếu phòng vệ sinh sạch sẽ

Một số vấn đề sức khỏe gây ra bởi **“những mối nguy hiểm mang tính xã hội”** như sự không công bằng và bất công về địa vị xã hội ở cả trong và ngoài khu vực nhà máy. Các mối nguy hiểm mang tính xã hội này là:

- mức thù lao thấp
- các ca làm việc liên tục bị thay đổi theo từng tuần và thường xuyên phải làm ca đêm
- sự đe dọa hay quấy rối từ chủ nhà máy và những người lao động khác
- phải làm việc quá nhiều giờ
- có sự phân biệt đối xử về giới tính, sắc tộc, tình dục, tôn giáo
- phải làm nhiều công việc khác nhau

Trong khi các mối nguy hiểm xuất phát từ công việc, từ xã hội thường chỉ được xem là ảnh hưởng tới từng cá nhân riêng biệt, thì vấn đề sức khỏe của người lao động không đơn thuần chỉ là vấn đề riêng của mỗi cá nhân. Những vấn đề đó sẽ làm ảnh hưởng xấu tới những nhóm, tới những người lao động làm việc cùng nhau trong nhà máy. Chỉ khi những người lao động trực tiếp đấu tranh và tự giải quyết các vấn đề liên quan đến điều kiện lao động khiến họ bị chấn thương và bị bệnh thì vấn đề an toàn, vệ sinh lao động mới được cải thiện. Vấn đề này được xem là quan trọng nhất trong các vấn đề có liên quan tới khía cạnh sức khỏe người lao động.

Các vấn đề sức khỏe của người lao động do nhiều nguyên nhân gây ra

Có rất nhiều nguyên nhân gây ra các vấn đề tại nơi làm việc. Khi quan sát và trao đổi về các vấn đề đó, bạn sẽ nhận ra được một vài nguyên nhân trực tiếp, nhưng khi tìm hiểu sâu bạn sẽ tìm thấy những nguyên nhân sâu xa hơn của các vấn đề đó.

Thử tưởng tượng có một con sông bị ô nhiễm đang đưa rác thải đổ ra các đại dương. Đi ngược dòng chảy, bạn sẽ tìm thấy một người ném những cái chai và can nhựa xuống dòng sông đó. Chợt nhìn, bạn sẽ thấy anh ta chính là nguyên nhân gây ra hiện tượng ô nhiễm cho dòng sông. Sau khi bạn chỉ cho anh ta cách làm thế nào để tái chế và tái chế một phần rác thành phân bón, mặc dù lượng rác thải đã giảm đi nhưng dòng sông vẫn bị ô nhiễm. Bạn tiếp tục đi ngược dòng và tìm thấy một gia đình đặt đường ống nước xả từ máy giặt và nước từ khu vệ sinh chảy thẳng xuống dòng sông. Đó cũng được xem như là một nguyên nhân gây ra sự ô nhiễm. Sau khi bạn tư vấn giúp họ xây dựng nhà vệ sinh tự hoại và bể chứa nước thải thì có thể thấy mặc dù chất thải đã giảm, nhưng dòng sông vẫn bị ô nhiễm. Ngược dòng lên phía trên nữa và bạn thấy một nhà máy đang xả trực tiếp nước thải xuống dòng sông. Chỉ khi nào nhà máy đó thay đổi phương pháp sản xuất an toàn hơn, biết cách tôn trọng những người sống trong cùng khu vực và môi trường xung quanh, biết trân trọng vấn đề sức khỏe của người lao động thì khi đó sự ô nhiễm mới được ngăn chặn.

Các vấn đề tại nơi làm việc cũng giống như dòng sông ở ví dụ trên. Những mối nguy hiểm trong lao động, giống như cách con người vứt rác xuống sông và giống như bao nguyên nhân khác mà chúng ta dễ dàng nhận thấy và thay đổi được. Tuy nhiên, giống như việc bạn tiếp tục ngược dòng sông để đi tìm ra những nguyên nhân, thì bạn sẽ nhận thấy vấn đề ngày càng trở nên phức tạp. Để giải quyết được các vấn đề tại nơi làm việc, chúng ta cần phải thẳng thắn chỉ ra các vấn đề liên quan đến xã hội, chính trị, kinh tế đã gây ra hiện tượng đó, bao gồm: việc các công ty chú trọng tới lợi nhuận hơn là vấn đề con người, các vấn đề xã hội tiềm ẩn như nạn phân biệt chủng tộc, nạn phân biệt đối xử, nạn bạo hành đối với phụ nữ, cấu trúc quyền lực và bộ máy chính quyền địa phương.



Câu chuyện của Juanita

Juanita là một người vận hành máy may trong 5 năm. Trong nhà máy, tay cô di chuyển nhanh như chớp khi cô liên tục khâu các đường may khoảng 800 lần mỗi ngày.

Khi cô khâu, ngón tay và bàn tay cô nắm, túm, vặn, đẩy và kéo các bộ phận quần áo, bó, thùng, và dụng cụ. Cô làm việc 10 giờ mỗi ngày, 6 ngày mỗi tuần, đôi khi nhiều hơn. Mặc dù tiến độ công việc đã nhanh, nhưng những người giám sát của cô không ngừng thúc cô làm nhiều việc hơn.

Cổ tay và cẳng tay của cô đã bị đau trong nhiều năm, nhưng vì cô vẫn có thể làm việc, cô không bận tâm. Cô biết tay đau do công việc của mình vì vào ngày lễ khi cô dành thời gian nghỉ ngơi để thăm gia đình, đôi tay cô bắt đầu cảm thấy đỡ đau hơn. Cuối cùng, cơn đau trở nên tồi tệ đến nỗi cô không thể ngủ được. Khi tay cô ngày càng yếu đi và đau đớn hơn, cô càng khó khăn hơn khi xách nước, nấu ăn và làm các công việc nhà khác.

Cô biết những người lao động khác cũng bị đau như cô. Không ai biết phải làm gì ngoài hy vọng nó sẽ biến mất. Khi cô yêu cầu gặp bác sĩ, người giám sát của cô nói: “Không. Hãy quay lại làm việc”. Cuối cùng cô đã đi gặp một bác sĩ sau khi tan làm. Anh bảo cô nghỉ ngơi và uống thuốc giảm đau. Cô không đủ tiền mua thuốc, nhưng cô vẫn phải mua. Những viên thuốc giúp cô làm việc thêm 2 tháng nữa. Sau đó, cơn đau làm cô ấy chậm lại đến nỗi cô ấy không thể hoàn thành chỉ tiêu được giao và cô ấy đã bị sa thải.



Juanita không biết cô sẽ sống sót như thế nào. Cô không có kỹ năng công việc nào khác ngoài may vá. Cô chỉ đi học được vài năm vì trong gia đình chỉ có con trai là được đi học và học các kỹ năng làm việc khác. Cô có thể dọn dẹp nhà cửa, nhưng việc đó trả tiền thậm chí ít hơn may vá và cũng là công việc khó khăn. Cô hy vọng việc nghỉ ngơi sẽ giúp tay chóng hết đau để có thể quay lại công việc may.

Hoạt động

Đặt câu hỏi “nhưng tại sao?”

Việc đặt câu hỏi “nhưng tại sao?” sẽ giúp bạn nhận ra được những nguyên nhân gây ra vấn đề của Juanita và cách để lựa chọn những giải pháp phù hợp. Luôn luôn đặt câu hỏi “nhưng tại sao?” sẽ giúp cho những người lao động liên tưởng tới một loạt các nguyên nhân dẫn đến sự việc đó ngay từ lần đầu họ nghe về câu chuyện của Juanita.

1. Tại sao Juanita lại đau nhiều như vậy?

Công việc của cô ấy là may các mảnh vải lại với nhau càng nhanh càng tốt. Cô ấy phải cúi, phải xoay tay liên tục và lặp lại thao tác đó hàng trăm lần mỗi ngày.

2. Nhưng tại sao công việc đó lại như vậy?

Chủ nhà máy xây dựng nhà máy trong một khoảng thời gian rất ngắn cũng như tốn rất ít chi phí. Ông ta không hề nghĩ tới việc làm sao để bảo vệ đôi tay và thân thể của những người lao động tránh khỏi chấn thương. Ông ta trả lương cho Juanita dựa trên số lượng áo mà cô ấy may được, chứ không dựa vào số giờ mà cô ấy thực chất làm. Vì vậy để đáp ứng được tiến độ công việc cũng như kiếm đủ tiền trang trải cho cuộc sống, Juanita đã phải làm nhanh hết mức có thể và làm liên tục trong nhiều giờ.

3. Nhưng tại sao cô ấy chỉ được nhận tiền công dựa trên số áo mà cô ấy may được thay vì số giờ lao động thực tế của cô?

Chủ nhà máy muốn cô ấy phải làm sao may xong một chiếc áo càng tốn ít thời gian bao nhiêu thì ông ta càng kiếm được nhiều lợi nhuận bấy nhiêu. Hơn nữa, chủ nhà máy cạnh tranh với các nhà máy khác trả lương cho người lao động theo cách như vậy.

4. Tại sao Juanita vẫn hài lòng với công việc này cho dù nó gây ra quá nhiều nỗi cực nhọc cho cô ấy?

Đây là công việc duy nhất mà cô ấy có thể kiếm được. Cô ấy không được đào tạo bài bản cũng như không có những kỹ năng chuyên môn nào khác. Ở thị trấn của cô ấy, những người phụ nữ làm việc cho các nhà máy thường là những người ít học.

5. Nhưng tại sao đây lại là công việc tốt nhất mà Juanita có thể tìm được?

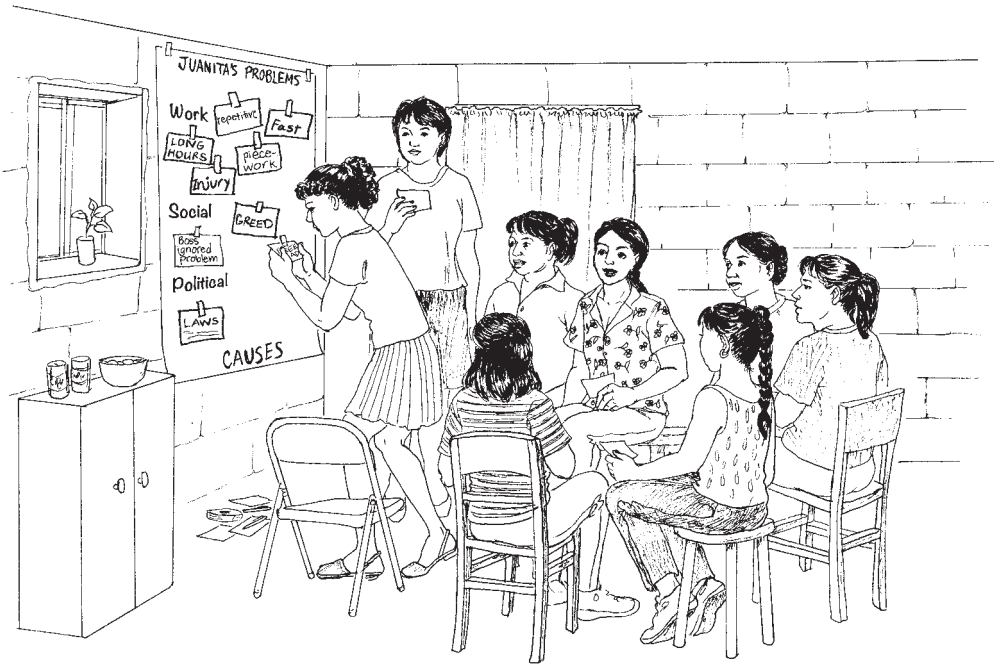
Gia đình của cô ấy rất nghèo và bố mẹ cô ấy nghĩ rằng con gái thì không cần phải đến trường để học. Các nhà máy thuê những người phụ nữ như Juanita vì họ cần có việc làm và sẽ không có bất cứ phàn nàn gì trong công việc do họ không muốn mình bị mất việc.

6. Nhưng tại sao chủ nhà máy lại chối bỏ trách nhiệm đối với những người lao động làm quá sức và hưởng lương quá thấp như vậy?

Thực ra ông ta có thể giải quyết được tình trạng này nhưng vì chính quyền sở tại không thực thi nghiêm ngặt bộ luật lao động và người lao động thì không đủ quyền hạn để ngăn cản việc làm bất công của ông ta. Có rất nhiều người lao động khác muốn có được công việc như Juanita. Những người lao động trong các nhà máy may khác cũng đều gặp phải tình trạng tương tự.

7. Nhưng tại sao lại không có công việc tốt hơn cho những người nghèo như Juanita?

Các quốc gia kém phát triển ra sức thu hút các công ty nước ngoài xây dựng nhà máy và tạo công ăn việc làm cho người dân trong nước như Juanita. Chính phủ cho phép xây dựng các Khu chế xuất tập trung hoặc có những thỏa thuận đặc biệt để giảm thuế cho các doanh nghiệp đó. Để thực hiện điều đó, chính phủ các nước sẽ cắt giảm chi tiêu cho giáo dục, các chương trình đào tạo việc làm và một số chương trình mà có thể hỗ trợ tạo ra việc làm tốt hơn và trang bị cho Juanita để sẵn sàng làm việc cho các doanh nghiệp đó.



Hoạt động Phân tích các nguyên nhân của vấn đề sức khỏe người lao động

Bàn luận về các nguyên nhân của một vấn đề sẽ giúp người lao động tìm ra được nhiều cách giải quyết và ngăn chặn chúng xảy ra trong tương lai. Người lao động có thể thảo luận để tìm ra nguyên nhân nào là quan trọng nhất, nguyên nhân nào họ có thể thay đổi và ai sẽ cùng chung tay để giúp họ ngăn chặn những nguyên nhân đó. Người lao động sẽ đưa ra một loạt các câu hỏi khác nhau và đi kèm với nó là rất nhiều những câu trả lời đa dạng và phong phú. Những câu hỏi và câu trả lời sẽ giúp cho bạn có nhiều giải pháp hơn cho vấn đề của mình.

Nhóm các câu trả lời theo như hoạt động “nhưng tại sao” sẽ giúp cho việc hiểu các nguyên nhân dẫn đến vấn đề của Juanita trở nên dễ dàng hơn. Ví dụ, nhóm các nguyên nhân xoay quanh vấn đề “điều kiện làm việc”, “nguyên nhân mang tính xã hội”, “nguyên nhân mang tính kinh tế - chính trị” và sau đó tự thiết lập nên các nhóm nguyên nhân xoay quanh vấn đề của bạn.

Những điều kiện lao động nguy hiểm bao gồm các hoá chất độc, đường dây điện bị hở, các thao tác lặp đi lặp lại nhiều lần trong ngày, nước uống không đảm bảo vệ sinh.

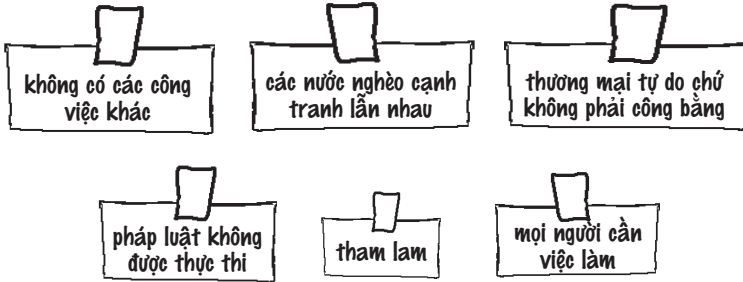


Các nguyên nhân mang tính xã hội gây ra vấn đề sức khỏe của người lao động như thái độ làm việc, lối sống và cách ứng xử thể hiện sự thiếu tôn trọng tới quyền và nhân phẩm của những người lao động thông qua việc bị trả lương thấp, việc bị quấy rối và sự phân biệt đối xử. Những người lao động nữ thường là đối tượng chính chịu tác động bởi những loại nguyên nhân này.



Các nguyên nhân mang tính kinh tế - chính trị gây ra vấn đề sức khỏe của người lao động thường là những hành động của những người có quyền sở hữu hay kiểm soát khu đất xây dựng, nguồn tài nguyên hoặc là những người có quyền lực chính trị ở thành phố, khu vực và đất nước. Nguyên nhân này bao gồm: các điều khoản trong bộ luật lao động cũng như trong chính sách của nhà nước cho phép các chủ nhà máy chỉ phải trả một mức thù lao thấp cho những người phải làm việc trong nhiều giờ, được phép sa thải người lao động mà không cần lý do chính đáng và ngăn cấm sự hoạt động của các tổ chức công đoàn. Những nguyên nhân này còn được biểu hiện thông qua việc chính phủ không đảm bảo điều kiện nước uống an toàn, vệ sinh môi trường, điều kiện giáo dục và các dịch vụ phụ trợ cho người lao động; những chính

sách đó đồng thời gây áp lực và ép buộc những người nông dân nghèo khó phải bằng mọi cách tìm kiếm công việc trong thành phố hay trong các nhà máy để tồn tại.



Có rất nhiều cách để bắt đầu giải quyết vấn đề

Trong khi các vấn đề đã khá rõ ràng, nhưng việc đưa ra giải pháp đôi khi lại không đơn giản. Hãy tham khảo ý kiến tư vấn của các chuyên gia trong lĩnh vực an toàn, vệ sinh lao động, cũng như tiếp cận các nhân viên y tế, những người đại diện của công đoàn về an toàn hoặc những tổ chức có kinh nghiệm trong lĩnh vực liên quan. Những người lao động thường có những ý kiến hữu ích và thiết thực trong việc tạo ra công việc của họ an toàn hơn. Việc nhận hỗ trợ từ nhiều người khác nhau sẽ giúp bạn dễ dàng tìm ra được những giải pháp hiệu quả và thiết thực nhất.

Các giải pháp ngắn hạn/trước mắt: các giải pháp đơn giản, chi phí thấp có thể coi là một cách tiếp cận tốt để khởi đầu mà không cần sự hỗ trợ nhiều của các chủ nhà máy. Một giải pháp ngắn hạn có hiệu quả bảo vệ ngay được người lao động và sẽ chiếm được cảm tình của họ và phục vụ cho những giải pháp mang tính lâu dài. Mặc dù những giải pháp ngắn hạn không gỡ bỏ được trách nhiệm bảo vệ NLD của NSDLĐ trong việc triển khai một giải pháp tổng thể, nhưng những giải pháp đó sẽ đem đến trải nghiệm hữu ích cho người lao động trong việc tiến hành những hoạt động đòi quyền được lao động trong một môi trường làm việc lành mạnh hơn.

Giải pháp mang tính lâu dài: Nhiều giải pháp có thể liên quan tới việc tìm và sử dụng những loại hóa chất an toàn hơn, hay lắp đặt những thiết bị mới như hệ thống thông gió hoặc máy móc an toàn hơn hay khoanh vùng những khu sản xuất riêng biệt. Các chuyên gia về an toàn, vệ sinh lao động sẽ giúp bạn trong việc thiết lập và thực hiện những thay đổi phù hợp, cho dù việc này sẽ phải mất thời gian để đạt được. Điều cần thiết nhất trong việc xây dựng các giải pháp mang tính lâu dài - đó là có sự tham gia của người lao động. Những đóng góp của họ sẽ giúp giảm thiểu được chi phí do những sai lầm trong thiết kế và lắp đặt trang thiết bị mới, hay những áp lực mà họ tạo ra sẽ giúp việc cải thiện an toàn vệ sinh lao động được diễn ra nhanh hơn.

Với sự tham gia tích cực của người lao động trong việc giải quyết một số vấn đề tại nhà máy, bạn có thể bắt đầu áp dụng những sáng kiến của họ vào cải thiện những khu vực khác trong nhà máy, ví dụ như đóng góp cho việc cải thiện cách thức làm việc có tổ chức và hiệu quả hơn, hay cải thiện chất lượng của sản phẩm. Sự tham gia đóng góp ý kiến cũng như việc được trực tiếp tham gia còn có thể tạo ra được những thay đổi tích cực cho cả những vấn đề mang tính cộng đồng.



Giúp người lao động hiểu về vấn đề sức khỏe người lao động tại nơi làm việc

Những người tin tưởng vào người lao động có thể làm việc cùng nhau để thay đổi thế giới được xem là người phù hợp nhất giúp đỡ những người lao động khác tìm hiểu về sức khỏe và tổ chức các nhóm phụ trách vấn đề sức khỏe tại nơi làm việc.

Người muốn giúp đỡ những người lao động học tập về vấn đề sức khỏe người lao động tại nơi làm việc cũng như tìm ra các phương án để cải thiện an toàn lao động thường được gọi là “Cán bộ tuyên truyền về sức khỏe người lao động”. Một cán bộ tuyên truyền về sức khỏe người lao động sẽ không thể biết hết tất cả mọi thứ về công việc gây ảnh hưởng đối với sức khỏe của người lao động. Không phải bất kì vấn đề nào cũng có giải pháp và không phải vấn đề nào cũng cần được làm sáng tỏ. Nhưng người tuyên truyền về sức khỏe người lao động có thể tạo ra một sự khác biệt lớn:

Một cán bộ tuyên truyền về sức khỏe của người lao động có thể:

- là người được những người lao động khác tôn trọng và chia sẻ ý kiến cùng.
- có kinh nghiệm và hiểu rõ các vấn đề sức khỏe người lao động tại nơi làm việc được hình thành từ các điều kiện tự nhiên và xã hội.

- hiểu được rằng điều kiện làm việc là do con người tạo ra nên con người có thể thay đổi nó để bảo vệ sức khỏe cho người lao động.
- tin rằng những người lao động khỏe mạnh và được trao quyền sẽ xây dựng được doanh nghiệp phát triển bền vững và lành mạnh.
- tin rằng những người được cung cấp thông tin, đào tạo đầy đủ và những công cụ phù hợp thì sẽ đưa ra những quyết định tốt hơn và là những NLD mạnh khỏe hơn, làm việc an toàn hơn.

Cán bộ tuyên truyền về sức khỏe của người lao động thường là những tình nguyện viên. Trong trường hợp nhà máy đã có Ban an toàn lao động, thì những người đó sẽ trực thuộc ban chuyên trách đó. Những người tuyên truyền sẽ cam kết bằng mọi cách có thể để cải thiện an toàn, vệ sinh lao động, qua đó nâng cao đời sống của những người lao động.



Mọi người đều có thể tìm hiểu về sức khỏe tại nơi làm việc.

Vai trò của bạn khi trở thành một người tuyên truyền về sức khỏe người lao động là:

- Hiểu rõ về vấn đề sức khỏe người lao động tại nơi làm việc để hướng dẫn những người khác bằng những thông tin và lời khuyên hữu ích khi họ tiến hành một hoạt động cụ thể.
- Hướng dẫn người lao động biết cách quan sát nơi làm việc, nhận diện các vấn đề và cách tìm ra những nguồn lực cần thiết để giải quyết các vấn đề đó.
- Xây dựng mối quan hệ thân thiết với các cán bộ ATVSLĐ để sử dụng các hỗ trợ kĩ thuật trả lời các câu hỏi do bạn và những người lao động khác đặt ra.
- Nâng cao lòng tự trọng cá nhân trong mỗi người lao động bằng cách khuyến khích họ chủ động hơn trong vấn đề sức khỏe của mình tại nơi làm việc. Những người lao động sẽ đưa ra được những lời bằng chứng chân thật và sâu sắc nhất vì họ có kinh nghiệm thực tiễn và họ cũng sẽ là người được hưởng lợi trực tiếp khi cải thiện vấn đề ATVSLĐ tại nơi làm việc.
- Hỗ trợ những NLD sẵn sàng tổ chức các hoạt động để giải quyết các vấn đề có liên quan nhất đối với họ.

Cán bộ tuyên truyền về sức khỏe người lao động ở Mexico

Các cán bộ tuyên truyền làm việc cho tổ chức Comité Fronterizo de Obreras (CFO) ở Mexico nói chuyện với người lao động và khuyến khích họ nói chuyện với nhau về điều kiện tại nơi làm việc. Quá trình trao đổi thường bắt nhịp chậm với 3 hoặc 4 người thảo luận về vấn đề liên quan đến điều kiện làm việc và sự thất vọng của họ. Thông qua quá trình này, người lao động trong các nhóm có được sự tự tin bằng cách bắt đầu với hoạt động nhỏ chẳng hạn như nhập vai đối đầu với người quản lý. Một khi người lao động luyện tập với bạn bè họ có thể tự tin nói với quản lý của mình: “Đừng la lên với tôi như vậy, tôi vẫn nghe được lời anh nói với giọng điệu bình thường đấy”. Những người quản lý thường bị sốc khi thấy sự kháng cự và người lao động biết rằng họ có sức mạnh.



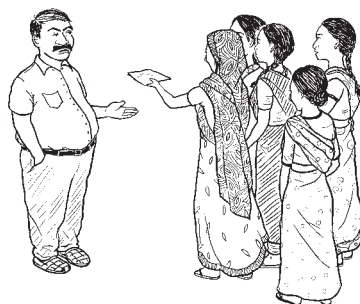
Chúng tôi đã tạo ra tổ chức này để chúng tôi có thể chia sẻ mối quan tâm của mình và tìm hiểu về các quyền của mình. Bây giờ chúng tôi có thể lên tiếng tại nơi làm việc và chúng tôi được lắng nghe.

Những quy định về sức khỏe người lao động trong công tác ATVSLĐ đối với người tuyên truyền

1. Một trong những quy định quan trọng nhất đối với các nhà máy - đó là đảm bảo ATVSLĐ cho NLD. Ưu tiên hàng đầu trong trách nhiệm của NSDLĐ là phải tổ chức sản xuất, bảo vệ sức khỏe và sự an toàn cho NLD và cộng đồng, sau đó mới là đáp ứng các yêu cầu về sản xuất và lợi nhuận.
2. Tất cả người lao động có quyền được biết về các hóa chất, nguyên vật liệu và máy móc mà họ đang sử dụng. Trách nhiệm của người sử dụng lao động là cung cấp đầy đủ mọi thông tin liên quan, bao gồm tên, các mối nguy hiểm tiềm tàng cũng như các biện pháp bảo vệ cần thiết đối với người lao động.

Luật lao động cho phép chúng tôi từ chối làm những công việc nguy hiểm.

Chúng tôi sẽ không quay trở lại làm việc cho đến khi nào ông khắc phục được các vấn đề.
3. Người lao động có quyền từ chối làm việc trong những điều kiện nguy hiểm hoặc phải tiếp xúc với các chất nguy hiểm.
4. Tìm ra nguyên nhân và xây dựng các giải pháp thay thế an toàn hơn là cách tốt nhất để tránh được nguy hiểm tại nơi làm việc. Giải pháp hữu hiệu nhất là thay thế các chất, máy móc nguy hiểm bằng các chất và máy móc an toàn hơn, khoanh vùng riêng hoặc lắp đặt che chắn cho máy móc hoặc cho quy trình làm việc nguy hiểm, cải thiện hệ thống thông gió, v.v. Việc sử dụng phương tiện bảo vệ cá nhân được xem là giải pháp cuối cùng hoặc chỉ để hỗ trợ.
5. Những người lao động có quyền tham gia giám sát các vấn đề an toàn, vệ sinh lao động tại nhà máy của họ, được hưởng các chế độ khám và chữa bệnh. Trách nhiệm của người sử dụng lao động là phải giám sát điều kiện làm việc, cũng như đảm bảo việc người lao động được khám chữa bệnh đầy đủ và miễn phí.
6. Những nỗ lực của NLD và các tổ chức của họ trong việc cải thiện công tác an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc là góp phần vào việc nâng cao chất lượng lao động, năng suất lao động cũng như sức khỏe cho cộng đồng xung quanh. Người sử dụng lao động phải cho phép người lao động được thoải mái tham gia các hoạt động đó.
7. Vì người lao động là người chịu ảnh hưởng trực tiếp từ các mối nguy hiểm về an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc nên họ cũng được xem là lực lượng có vai trò quan trọng và hiệu quả nhất trong việc cải thiện nơi làm việc được an toàn và lành mạnh hơn.

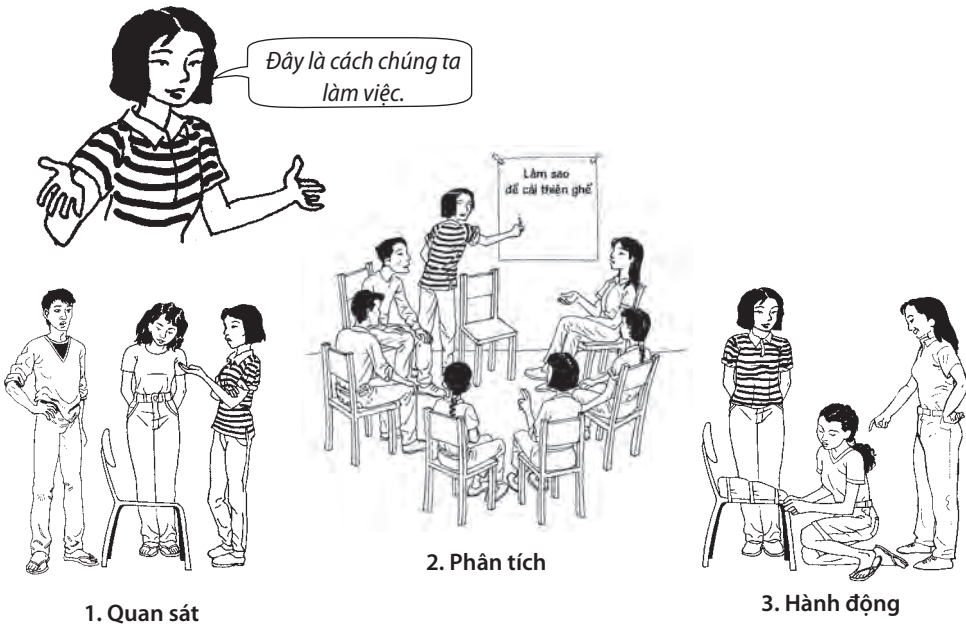


Khuyến khích người lao động phân tích các vấn đề và thực hiện các giải pháp

Nhờ vào sự quan sát và không ngừng suy nghĩ, con người dễ dàng nhận biết cũng như tìm ra được những vấn đề gây ảnh hưởng tới bản thân, bạn bè, gia đình và những người lao động xung quanh họ. Mọi hoạt động được thực hiện giữa bạn với những người lao động khác, bao gồm cả những cuộc thảo luận không chính thức cũng sẽ làm họ phải suy nghĩ thay vì bắt họ phải tuân theo. Khi được hỏi: “Bạn đang nghĩ gì vậy?” thì chúng ta luôn luôn suy nghĩ tới những điều hữu ích và tích cực nhất để trả lời. Hãy chắc chắn rằng bạn luôn lắng nghe những điều họ nói thay vì việc dùng tiếng nói của bạn để áp đặt người khác. Khi một người nào đó từ chối bàn luận về nguyên nhân cũng như kết quả của các vấn đề, hãy cố gắng tìm hiểu tường tận vấn đề thay vì từ chối không bàn luận đến. Một ý kiến trái chiều có thể được coi như là cơ hội để mở ra những vấn đề khác nhau mà chúng ta đang phải đối mặt trong công việc và cũng đồng thời mở ra những giải pháp giúp cải thiện cuộc sống của chúng ta được tốt hơn.

Một cán bộ tuyên truyền về sức khỏe của người lao động tốt phải là người:

- đi từ thực tế được chia sẻ —————> đến học và truyền đạt các kỹ năng
 - đi từ những câu chuyện được chia sẻ —————> đến giải quyết vấn đề
 - đi từ lớp học (lý thuyết) —————> đến các nhà máy (thực hành)
-



Tư vấn từ những người tuyên truyền về sức khỏe của người lao động

Hãy bắt đầu từ những điều người lao động biết

Hãy tham khảo ý kiến chia sẻ từ kinh nghiệm và những gì người lao động nắm vững trước khi bắt đầu một dự án, một khóa đào tạo hay bất kỳ một cuộc thảo luận nào đó. Để giúp đỡ người lao động suy nghĩ về những điều kiện làm việc có thể gây ảnh hưởng tới sức khỏe của họ trong tương lai, hãy bắt đầu từ những kinh nghiệm bài học mà họ thu được trong quá trình làm việc. Hoạt động có tên gọi là Vẽ bản đồ cơ thể đánh dấu những vị trí cảm giác đau ở trang 48 của cuốn sách là một ví dụ điển hình để nói về việc những người lao động chia sẻ kinh nghiệm cũng như những cán bộ tuyên truyền sức khỏe của người lao động chia sẻ về việc giảng dạy những thông tin mới.

Thực tế có những người làm việc trong nhà máy rất nhiều năm nhưng chưa bao giờ được hỏi về vấn đề làm thế nào để cải thiện điều kiện lao động tại đây. Hơn thế nữa, có những người lao động nắm rất rõ về những khía cạnh liên quan đến công việc của mình cũng như có những ý kiến rất hay đóng góp vào việc cải tiến điều kiện lao động trở nên an toàn hơn, hiệu quả hơn nhưng cũng không bao giờ có cơ hội để chia sẻ kinh nghiệm. Hãy để cho những người lao động có cơ hội được đóng góp ý kiến và tham gia bàn luận về các vấn đề họ quan tâm.

Phân tích các vấn đề lớn trước

Hãy cố gắng ưu tiên giải quyết các vấn đề gây nhiều tác hại trước. Ví dụ như, với vai trò là một tuyên truyền viên bạn cảm thấy việc hạn chế tiếp xúc với các hóa chất nguy hiểm là quan trọng nhất, trong khi những người lao động chấp nhận làm công việc nguy hiểm đó nếu họ được trả lương cao hơn. Vậy một trong những giải pháp cho vấn đề này là người lao động sẽ vẫn được nhận mức lương như hiện tại nhưng họ phải tiếp xúc với các hóa chất độc hại ít thời gian hơn. Cùng lúc bạn cũng phải đề xuất việc sử dụng các chất an toàn hơn cũng như cải thiện hệ thống thông gió của nhà máy.

Tập trung ưu tiên cho các vấn đề có thể dễ dàng thay đổi và cải thiện sẽ giúp những người lao động cảm thấy có động lực và sự tôn trọng, họ sẽ tích cực đóng góp những ý kiến tích cực hơn.

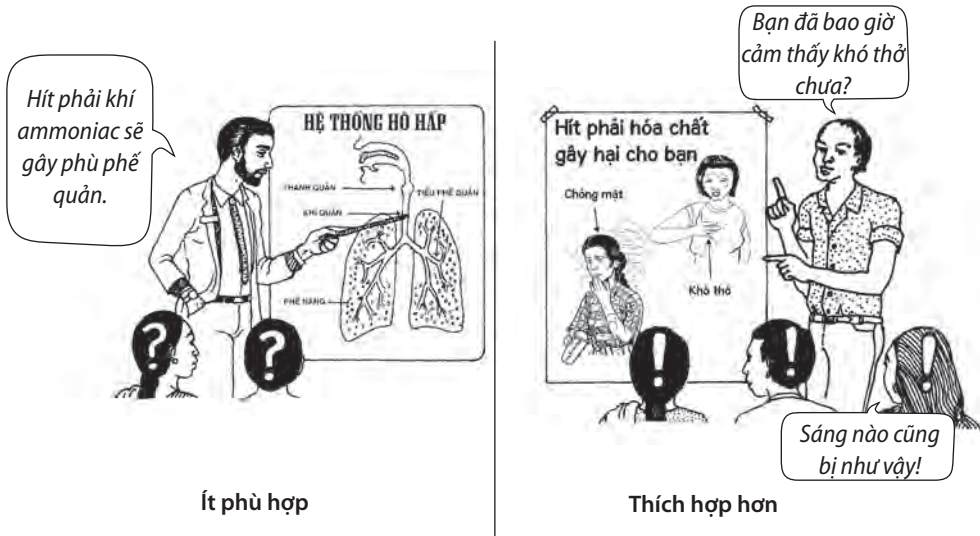


Giảng những điều cần thiết nhất.

Hãy đào tạo cho người lao động những điều thật sự cần thiết

Có rất nhiều các thông tin có sẵn liên quan tới an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc, nhưng sẽ phải tốn rất nhiều thời gian để có thể đề cập được hết các vấn đề đó; và khi có quá nhiều thông tin sẽ gây khó cho những người lao động trong quá trình tiếp nhận.

Bạn sẽ phải tự cân nhắc xem “Những thông tin nào hữu ích nhất cho nơi làm việc của bạn?”. Hãy đưa những thông tin quan trọng trở thành chủ đề trung tâm của các lớp học hay các khóa đào tạo về an toàn, vệ sinh lao động. Hãy tập trung vào các vấn đề giúp cho người lao động có thể đưa ra những hành động thiết thực – cung cấp cho họ những công cụ, ý tưởng và những thông tin liên quan giúp cho họ có những suy nghĩ chủ động hơn trong mọi vấn đề và định hướng họ tìm ra những giải pháp phù hợp nhất cho các vấn đề của chính mình



Sử dụng ngôn ngữ dễ hiểu

Các chuyên gia thường sử dụng các thuật ngữ chuyên môn để miêu tả một cách chính xác nhất khía cạnh khoa học của vấn đề. Họ được tiếp xúc với những thuật ngữ đó từ quá trình học tập và nghiên cứu và thường có xu hướng sử dụng không chỉ vì mục tiêu có thể diễn giải vấn đề một cách chính xác nhất mà còn là một cách để họ thể hiện trình độ chuyên môn cũng như năng lực của bản thân.

Tuy nhiên đa số những người lao động chẳng bao giờ sử dụng đến những thuật ngữ đó. Với vai trò là một cán bộ tuyên truyền về sức khỏe của người lao động, bạn phải tìm cách nào đó có thể chuyển đổi những thuật ngữ phức tạp trở thành ngôn ngữ quen thuộc mà những người lao động hay sử dụng, cho dù điều đó khiến cho những khái niệm không được hoàn hảo hoặc đôi khi không sát với nghĩa thực của chúng. Trong khi giảng dạy, đôi khi bạn phải dừng lại

một chút, giảng dạy kỹ hơn về một thuật ngữ hay một khái niệm mà những người lao động chưa hiểu rõ, và phải thường xuyên đề nghị họ bàn luận về những vấn đề đó. Những người lao động thực sự không cần nắm những thuật ngữ chuyên sâu để có thể giúp họ cải thiện điều kiện lao động.

Dạy cho người lao động cách học

Thay vì chỉ ngồi nghe những điều từ người khác, người lao động sẽ học tập hiệu quả hơn nếu họ có cơ hội được tham gia và thực hành về các vấn đề trong bài học. Luôn đề nghị những thành viên trong lớp phát biểu ý kiến về cách mà họ sẽ giải quyết các vấn đề đó như thế nào. Hoạt động Đóng vai (được nhắc đến ở trang 325) giữa chủ nhà máy và người lao động được xem là một cách khá thú vị nhằm cuốn hút người lao động tham gia tranh luận về việc ủng hộ hay phản đối về một giải pháp nào đó.

Người tuyên truyền sức khỏe của người lao động phải là người biết chia sẻ thông tin, ý kiến nhằm khuyến khích người lao động hiểu sâu sắc hơn về những đóng góp của họ. Nhưng điều quan trọng hơn cả đối với một người tuyên truyền là dạy cho người lao động biết được cách tìm kiếm thông tin, cách thảo luận vấn đề với những người lao động khác sao cho hiệu quả hơn. Và khi bạn làm được điều này, bạn sẽ giúp cho những người lao động cảm thấy tự tin hơn vào bản thân cũng như giúp họ học được những kỹ năng trong việc giải quyết các vấn đề, cũng như khuyến khích họ có những sáng kiến chủ động hơn.

Nhận sự trợ giúp khi cần thiết

Khi bạn nhận thấy điều kiện làm việc vô cùng nguy hiểm hoặc những lãnh đạo nhà máy thường xuyên làm những điều trái pháp luật khiến bạn và những người lao động khác có thể không biết liệu có thể dừng ngay công việc đó lại hoặc tự tìm cách khắc phục vấn đề đó. Pháp luật ở nước bạn cho phép bạn yêu cầu sự trợ giúp từ Bộ Lao động, cơ quan Phòng cháy chữa cháy hoặc các cơ quan chức trách khác để gây áp lực lên những người sử dụng lao động trong việc khắc phục những vấn đề và phải tuân thủ các quy chuẩn về an toàn, vệ sinh lao động, về điều kiện lao động, lương bổng cũng như lợi ích của người lao động.

Quyền thanh tra nơi làm việc



Công ước về Thanh tra lao động trong công nghiệp và thương mại của Tổ chức Lao động Quốc tế (Số 81) khẳng định rằng Chính phủ các nước phải chịu trách nhiệm thành lập các ban thanh tra về lao động như một yêu cầu bắt buộc được quy định trong luật pháp.

Thanh tra lao động, không phân biệt nam hay nữ đều có quyền hạn và trách nhiệm là:

- bắt chợt kiểm tra nơi làm việc mà không cần thông báo trước, đặc biệt là những nơi mà họ tin rằng nơi đó không tuân thủ các quy định của pháp luật.
- nói chuyện và trao đổi với những người lao động.
- đọc bất kỳ tài liệu nào liên quan đến công việc đang thanh tra.
- thông báo cho các doanh nghiệp về các vấn đề quy định trong luật pháp.
- được phép thu thập các mẫu nguyên vật liệu, hóa chất để kiểm định.
- thanh tra thường xuyên và thanh tra kỹ các doanh nghiệp để đảm bảo việc tuân thủ hiệu quả các quy định pháp luật tại các cơ sở đó.

Công ước về Thanh tra lao động trong công nghiệp và thương mại cũng khẳng định rằng các thanh tra viên là một phần quan trọng của hệ thống thanh tra; họ có nhiệm vụ:

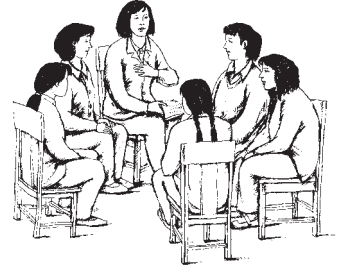
- báo cáo với chính phủ.
- bắt buộc doanh nghiệp thực thi các điều luật quy định về giờ làm việc, tiền lương, về an toàn, vệ sinh lao động, về việc sử dụng lao động vị thành niên và các vấn đề liên quan khác.
- cung cấp thông tin cần thiết cũng như tư vấn đầy đủ cho người lao động và người sử dụng lao động.
- báo cáo lại tất cả những trường hợp lạm dụng cho chính phủ biết, kể cả trong trường hợp những điều đó không được quy định trong luật pháp.

Vai trò của Liên Hợp Quốc, Tổ chức Lao động Quốc tế và các tổ chức quốc tế khác trong việc thúc đẩy quyền của những người lao động được làm rõ hơn trong phần Phụ lục A.

Nên tìm thông tin và sự trợ giúp ở đâu?

Có rất nhiều cách khác nhau để thu thập thông tin liên quan đến các mối nguy hiểm trong công việc và các giải pháp. Rất nhiều các chuyên gia về ATVSLĐ sẵn sàng giúp đỡ những người lao động – đó chính là động lực chính giúp họ thường xuyên đến thăm các cơ sở làm việc. Đừng tỏ ra ngần ngại khi bạn cần sự giúp đỡ. Đôi khi một người nào đó chỉ cần trả lời được những câu hỏi đơn giản của bạn cũng sẽ trở thành một người đồng minh, hỗ trợ và giúp đỡ bạn trong việc tổ chức những hoạt động khác.

Những người đồng nghiệp của bạn là nguồn cung cấp thông tin hữu hiệu nhất về điều kiện làm việc và được xem là có ý tưởng thực tiễn nhất về cải thiện điều kiện làm việc. Hãy nói chuyện với họ thường xuyên hơn để chia sẻ ý kiến và cập nhật những thông tin hữu ích nhất. Đừng chỉ dừng lại ở việc nói chuyện với những người mà bạn đã quen từ trước, hãy tập thói quen bắt chuyện với người lạ mỗi tuần.



Công đoàn thường nắm vững những thông tin phù hợp liên quan tới quyền của người lao động và các vấn đề an toàn, vệ sinh lao động của từng ngành công nghiệp. Họ có những thông tin rất chi tiết về các mối nguy hiểm của ngành công nghiệp mà ở đó có tổ chức công đoàn cấp dưới hoạt động. Công đoàn cũng được xem là tổ chức có kinh nghiệm trong việc giải quyết các vấn đề tại doanh nghiệp, trong việc sắp xếp tổ chức các nhóm lao động, trong thỏa thuận ký kết hợp đồng lao động cũng như trong việc gây áp lực đối với những người sử dụng lao động phải thay đổi. Học hỏi kinh nghiệm từ họ sẽ giúp cho bạn nắm được những điều nào có thể làm theo và những điều gì nên tránh.



Các tổ chức cộng đồng luôn đóng một vai trò quan trọng với những nguồn thông tin cần thiết liên quan đến luật, quyền, các chính sách về tổ chức và giáo dục cộng đồng và thường có ảnh hưởng liên quan đến các hoạt động chính trị tại địa phương. Hội phụ nữ, các tổ chức tín ngưỡng hay tổ chức chính trị khác thường rất tích cực mở các chiến dịch để đấu tranh cho quyền lợi và sức khỏe của người lao động. Một vài tổ chức trong số đó có mối liên hệ xuyên quốc gia cũng như quốc tế, có vai trò rất quan trọng trong việc thu thập cũng như chia sẻ thông tin về các chiến dịch liên quan.



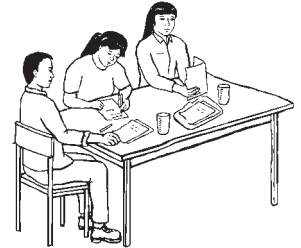
Các cơ quan của Chính phủ cũng có thể cung cấp thông tin về các mối nguy hiểm trong các ngành công nghiệp của nước sở tại, cũng như cung cấp quy định, bộ luật quan trọng nhằm bảo vệ quyền và sức khỏe của người lao động. Họ có thể nói cho bạn biết làm thế nào để có thể đệ trình các khiếu kiện về điều kiện làm việc vi phạm các quy định của pháp luật hay làm thế nào để luật pháp được thực thi. Trước khi bạn cần thông tin hoặc trợ giúp từ chính phủ, có thể cân nhắc xem cán bộ nào hoặc phòng ban nào có quyền lực, có vị thế chính trị có thể giúp được bạn.



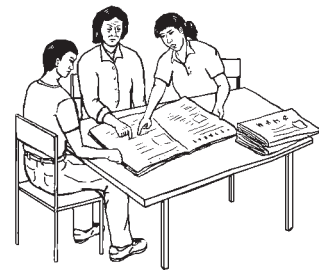
Các chuyên gia về an toàn, vệ sinh lao động có khả năng cung cấp các thông tin kỹ thuật cũng như những giải pháp cần thiết. Họ biết rõ nơi có thể mua các trang thiết bị, máy móc, công cụ và vật tư mới để cung cấp cho người sử dụng lao động khi họ cần để khắc phục các vấn đề nguy hiểm. Họ cũng có đầy đủ trang thiết bị để đo mức độ nguy hiểm ở nơi bạn đang làm việc. Họ cũng nắm vững về luật và các quy định về an toàn, vệ sinh lao động. Họ sẽ giúp bạn tham khảo các cuốn sách, tìm kiếm thông tin trên mạng hay hỏi ý kiến từ những chuyên gia khác.



Hồ sơ của công ty là nơi tập hợp và lưu giữ các thông tin hữu ích có liên quan tới nhiều lĩnh vực khác nhau: Tài liệu ghi chép số giờ làm việc và tiền lương được trả cho người lao động, số người lao động bị chấn thương hoặc bị ốm trong khi làm việc, số tiền mà công ty kiếm được hay số tiền dùng để chi tiêu, những hóa chất được sử dụng hay thậm chí những hoạt động có liên quan tới việc họ có thường xuyên đo lường/đánh giá mức độ nguy hiểm tại nơi làm việc hay không. Ở một số quốc gia, trong bộ luật còn quy định việc người sử dụng lao động phải cung cấp đầy đủ thông tin khi người lao động yêu cầu.



Ghi chép về người sử dụng lao động sẽ ghi lại những sự cố mà người sử dụng lao động đã ngược đãi người lao động hay các vụ cháy nổ, rò rỉ hóa chất. Bạn sẽ tìm ra được thông tin về việc lãnh đạo hay chủ nhà máy đã làm gì để giúp đỡ cộng đồng, hay cách họ móc nối với các cơ quan chính quyền địa phương. Lướt qua các bài báo cũ, các văn bản gửi chính phủ, sau đó nói chuyện với những người đã và đang làm việc tại nhà máy, đồng thời hỏi các tổ chức cộng đồng khác để xác thực thông tin. Bạn cần biết cách nhận xét về người bạn hỏi là ai, làm thế nào để có thể hỏi được những thông tin mà bạn mong muốn hay cách hiểu câu trả lời từ người mà bạn hỏi có liên quan tới các sự kiện được công ty ghi lại. Nên nhớ rằng, cùng một sự việc xảy ra, nhưng hai người sẽ ghi theo cách hoàn toàn khác nhau.



Những cuốn sách và mạng Internet là những nguồn thông tin rất bổ ích cho việc tìm kiếm thông tin về sức khỏe, hóa chất, ngành công nghiệp và doanh nghiệp. Bạn có thể thường xuyên tìm thấy thông tin về quyền lao động, điều kiện lao động an toàn, quyền của phụ nữ và nhiều vấn đề khác được quy định trong luật của quốc gia của nước bạn. Bạn cũng có thể đọc được rất nhiều thông tin chi tiết đề cập tới các vấn đề nguy hiểm khi làm việc, cũng như tên những tổ chức uy tín mà bạn có thể tham khảo ý kiến từ họ.



Lời khuyên dành cho các chuyên gia an toàn, vệ sinh lao động

Mỗi người trong chúng ta ai cũng có những hiểu biết và kinh nghiệm quý báu, nhưng không ai có thể tự khẳng định mình là người “biết tất cả mọi thứ”. Các chuyên gia cũng không phải là ngoại lệ. Với vai trò là một cán bộ về ATVSLĐ, bạn phải giúp đỡ những người lao động suy nghĩ tích cực hơn về những gì họ biết và những điều họ nghe được. Khi có một thông tin hay một vấn đề gây tranh cãi từ người sử dụng lao động hay từ ý kiến của một chuyên gia mà không đúng với thực tế hoặc không phản ánh chính xác kinh nghiệm của người đó, người lao động sẽ đặt ra nghi vấn và họ sẽ cố gắng tìm hiểu sâu hơn và đặt ra những câu hỏi khi cần thiết. Nếu người lao động mắc sai lầm, bạn phải giúp đỡ họ tìm hiểu và đánh giá lại những thông tin, điều đó sẽ thay đổi sự nhận thức của họ.



Khuyến khích người lao động tham gia vào từng giai đoạn.

Trao đổi với những người lao động trước. Hãy hỏi những người lao động về kinh nghiệm của họ. Cần tập trung vào thực trạng và những điều đang xảy ra ở nhà máy hơn là suy nghĩ tới những điều kiện lý tưởng khác, từ các con số thống kê hay thông tin thu thập từ sách báo.

Ưu tiên những điều có lợi cho người lao động và cộng đồng trước ngay cả khi sẽ dễ dàng hơn nếu dành sự ưu tiên cho những vấn đề được quyết định nhanh chóng nhất và tốn ít chi phí nhất, những thứ đem lại lợi nhuận cao nhất, hoặc những điều phục vụ cho tham vọng của người sử dụng lao động hay các chính trị gia.

Quan tâm tới các vấn đề mang tính xã hội như tiền lương hay việc quấy rối trong nhà máy; cả vấn đề an toàn, vệ sinh lao động nữa. Sức khỏe của người lao động tại nơi làm việc còn phụ thuộc khá nhiều vào máy móc, trang thiết bị được sử dụng.

Hãy trung thực trước những định kiến. Một số chuyên gia an toàn, vệ sinh lao động làm việc cho các tổ chức công đoàn, số khác thì lại không tin vào các tổ chức công đoàn ngay cả khi các tổ chức này được thừa nhận là đối tác quan trọng của các doanh nghiệp và chính phủ.

Chia sẻ những hiểu biết của bạn cho những người lao động khác để họ có thể tự tin hơn trong việc bảo vệ những ý kiến của mình về an toàn, vệ sinh lao động.