

Vietnamese

# **Hướng Dẫn Đại Diện Sức Khỏe & An toàn về Đạo Luật Sức Khỏe và An Toàn Lao động 2004**

**Hãy biết quyền lợi của quý vị  
Bầu chọn Đại Diện Sức Khỏe và An Toàn cho quý vị  
Nghịệp đoàn Lao Động Ngành Thịt Úc –Á Châu sẽ giúp quý vị**

## Lời giới thiệu của Graham Bird



### Thư Ký AMIEU

**Người chủ của quý vị PHẢI tạo ra và duy trì một nơi làm việc và quy trình lao động an toàn và đảm bảo sức khỏe.** Người công nhân có quyền hưởng một nơi làm việc và quy trình lao động trong đó mọi rủi ro đối với sức khỏe và sự an toàn được kiểm soát. Chính người chủ của quý vị chịu trách nhiệm lớn nhất về sức khỏe, an toàn và an sinh lao động của quý vị.

Công việc ở những xưởng thịt và những nơi làm việc có liên quan thường nặng nhọc, nguy hiểm và cần kỹ năng. Nếu không có sức mạnh của một tổ chức lao động như AMIEU, chắc chắn môi trường làm việc sẽ nguy hiểm hơn.

**Đại Diện Sức Khỏe và An Toàn sẽ được bầu chọn để đại diện quý vị** Các Đại Diện Sức Khỏe và An Toàn có một số quyền lợi/quyền hạn hợp pháp đóng góp cho việc bảo vệ sức khỏe và an toàn của công nhân. AMIEU cung cấp cuốn sổ tay này nhằm giúp quý vị có Đại Diện Sức Khỏe và An Toàn (ĐDSKAT) và giúp ĐDSKAT hiểu luật pháp.

**Những nơi làm việc có Đại Diện Sức Khỏe và An Toàn hoạt động tích cực có lợi cho sức khỏe hơn và an toàn hơn những nơi làm việc không có ĐDSKAT.** Điều này không ngạc nhiên vì những đại diện của công nhân biết rõ nơi làm việc hơn nhiều so với ban quản lý và hiểu được tình hình thực tế. Họ cũng đóng vai trò là một phương tiện hay nguồn liên lạc để công nhân nói lên những lo ngại và giải quyết vấn đề. Có rất nhiều nghiên cứu trên thế giới chứng tỏ điều này.

**Những nơi làm việc có tổ chức là những nơi làm việc an toàn hơn.** Công cụ hiệu quả nhất để tổ chức những trường đại diện sức khỏe và an toàn tốt là Nghiệp đoàn. Có nhiều cách để Nghiệp đoàn tạo nên sự khác biệt cho những đại diện sức khỏe và an toàn.

AMIEU tổ chức đào tạo cho các Đại Diện sức khỏe và an toàn; giúp đỡ việc xác định nguy hiểm, đánh giá và kiểm soát rủi ro; hỗ trợ thông tin về những rủi ro và kiểm soát; giúp ĐDSKAT trong các cuộc đàm phán khi cần thiết; giúp công nhân tự tin hơn; và giúp xây dựng một văn hóa an toàn tích cực trong tổ

chức. Nghiệp đoàn cập nhật với những diễn biến trong nghiên cứu và luật pháp và đảm bảo ĐDSKAT có được thông tin đầy đủ. Trong nhiều thập kỷ qua, AMIEU có đội ngũ nhân viên Sức khỏe và An toàn để giúp đỡ các thành viên.

**Nghiệp đoàn thường nhận ra những rủi ro sớm hơn nhiều trước ban quản lý.** Nhiều rủi ro đã được các nghiệp đoàn phát hiện trước, đôi lúc sau khi ban quản lý lờ đi hoặc che giấu những khuyến cáo ban đầu. AMIEU đấu tranh để được công nhận rằng công nhân có thể bị nhiễm bệnh từ động vật (bệnh lây từ động vật sang người), để các bác sĩ công nhận những bệnh này và điều trị chúng, cũng như để các hệ thống bồi thường công nhận những bệnh này liên quan tới lao động. Chúng tôi vẫn đang đấu tranh phòng ngừa các bệnh lây từ động vật sang người.

Chính các nghiệp đoàn đã nhấn mạnh những hiểm họa của hạt a-mi-ăng và đã phát động cấm sử dụng hạt này nhiều năm trước khi chính phủ đưa ra lệnh cấm. Nghiệp đoàn cũng đã phát hiện những rủi ro do nhiều hóa chất độc hại gây ra. Nghiệp đoàn cũng là người đầu tiên nêu lên những quan ngại chính về Thương Tích do Làm Việc Thường Xuyên Quá Sức (Repetitive Strain Injuries), ngược đãi nơi làm việc, và những hậu quả do làm việc nhiều giờ. Khi các nghiệp đoàn lần đầu nói lên phần lớn những rủi ro này, các người chủ và giới truyền thông cho rằng đó là điều vô lý. Nghiệp đoàn đã đúng.

**WorkSafe đã giúp các Đại Diện sức khỏe và an toàn bằng cách tài trợ một Nhân Viên Hỗ Trợ tại AMIEU** từ tháng 11 năm 2004. AMIEU đã xin tài trợ cho một Nhân Viên Hỗ Trợ trong tương lai và để tạo ra những cách thức mới cho các đại diện sức khỏe và an toàn giúp đỡ nhau trong một mạng lưới.

Công nhân có quyền được về nhà sau giờ làm một cách khỏe mạnh và an toàn như khi họ đi làm. Những nơi làm việc có tổ chức của Nghiệp đoàn là những nơi làm việc an toàn hơn.

**Hãy biết quyền lợi của quý vị  
Bầu chọn Đại Diện Sức Khỏe và An Toàn cho quý vị  
Nghiệp đoàn Lao Động Ngành Thịt Úc –Á Châu sẽ giúp quý vị**

## **Hướng Dẫn Đại Diện Sức Khỏe & An toàn về Đạo Luật Sức Khỏe và An Toàn Lao động 2004**

Cuốn sổ tay này được thiết kế nhằm giúp Đại Diện Sức Khỏe và An Toàn hiểu được một số quyền lợi và nghĩa vụ liên quan tới Đạo Luật Sức Khỏe và An Toàn. Đạo Luật này chịu ảnh hưởng từ kinh nghiệm của ĐDSKAT trong Ngành Thịt.

Một số từ viết tắt sử dụng trong sổ tay này như sau

- Đạo Luật – là Đạo Luật Sức Khỏe và An toàn Lao Động của Bang Victoria 2004
- ARREO – Đại Diện của các Tổ chức Công nhân viên có Đăng ký được cấp Thẩm quyền vào Cơ xưởng (Authorised Representatives of Registered Employee Organisation)
- SKATLĐ – Sức Khỏe và An Toàn Lao Động (Occupational Health and Safety, OHS)
- ĐDSKAT – Đại Diện Sức Khỏe và An Toàn (Health and Safety Representative, HSR)
- DWG – Nhóm Công Nhân Làm Cùng Một Công Việc (Designated Work Group, DWG)
- PIN – Thông báo Cải tiến của ĐDSKAT (Provisional Improvement Notice)
- RTW – Kế hoạch Trở Lại Làm Việc (Return to Work Plan)
- Nghiệp đoàn – Nghiệp đoàn Lao Động Ngành Thịt Úc - Á Châu (Australasian Meat Industry Employees' Union)

### **Các mục tiêu và nguyên tắc về sức khỏe và an toàn**

Mục đích của Đạo Luật được nêu rõ trong điều khoản 2(1) là:

- Đảm bảo sức khỏe, an toàn và an sinh của người lao động và những người khác ở nơi làm việc; và
- Loại bỏ nguồn gốc những rủi ro đối với sức khỏe, an toàn và an sinh của người lao động; và
- Đảm bảo rằng sức khỏe và an toàn của các thành viên công chúng không chịu rủi ro bởi hoạt động kinh doanh của người chủ; và
- Quy định sự tham gia của người lao động, người chủ và các tổ chức đại diện những người này trong việc xây dựng và thực thi những tiêu chuẩn về sức khỏe, an toàn và an sinh.

Việc thi hành Đạo Luật phải phù hợp với những nguyên tắc bảo vệ sức khỏe và an toàn nêu ra trong điều khoản 4. Có nghĩa là:

- Công nhân, những người khác ở nơi làm việc và công chúng phải được bảo vệ cao nhất khỏi rủi ro; và
- Người kiểm soát hoặc quản lý nơi làm việc hay quy trình lao động phải loại bỏ/giảm thiểu rủi ro; và
- Người chủ phải chủ động đảm bảo sức khỏe và an toàn (nói cách khác là loại bỏ rủi ro trước khi ai đó bị thương);

- Việc giao tiếp, trao đổi thông tin và ý kiến về những rủi ro và kiểm soát là cần thiết; và
- Người lao động nên được khuyến khích được đại diện về sức khỏe và an toàn, nghĩa là có Đại Diện Sức khỏe và An Toàn.

Điều này được nêu rõ trong điều khoản 20 của Đạo Luật trong đó nêu rõ việc loại bỏ rủi ro tới sức khỏe và sự an toàn hay giảm thiểu rủi ro ở mức độ có thể thực hiện được. Điều khoản này cũng làm sáng tỏ hơn ý nghĩa của 'có thể thực hiện được'.

Những điều khoản này về cơ bản có nghĩa rằng công nhân có quyền có một công việc an toàn và không có rủi ro tới sức khỏe. Điều này cũng có nghĩa công nhân được quyền được có Đại Diện Sức Khỏe và An Toàn và Nghiệp đoàn đại diện cho họ.

### **Chúng ta hiểu thế nào về việc đại diện bởi ĐDSKAT ?**

Vai trò của Đại Diện Sức Khỏe và An Toàn là đại diện các thành viên của Nhóm Công Nhân Làm Cùng Một Công Việc (Designated Work Group, DWG) trong mọi vấn đề sức khỏe và an toàn.

Hiểu một cách đơn giản, DWG là những người bầu chọn ĐDSKAT. Điều này được đề cập chi tiết trong Phần 7 của Đạo Luật. Nếu người công nhân muốn có ĐDSKAT (hoặc thay đổi số lượng ĐDSKAT), họ phải gặp ban quản lý và bàn bạc/thương lượng về DWG. Ban quản lý phải nói chuyện với quý vị về DWG, họ không thể tự quyết định sẽ có bao nhiêu ĐDSKAT. Người lao động có thể ủy quyền cho một người đại diện thay mặt họ trong những cuộc thảo luận này [Điều khoản 44(5)].

*Đại Biểu Công Nhân, Người Tổ Chức Nghiệp đoàn hay Nhân Viên Hỗ Trợ ĐDSKAT có thể thay mặt người công nhân để thương lượng.*

Kiểu nhóm nào đảm bảo rằng công nhân được đại diện tốt nhất về sức khỏe và an toàn? Khi quyết định cần bao nhiêu ĐDSKAT, theo điều khoản 46, quý vị cần xem xét:

- Có bao nhiêu công nhân?
- Tất cả quý vị có đều làm cùng một loại công việc không?
- Tất cả quý vị có đối mặt với cùng loại nguy hiểm không?
- Có bao nhiêu công nhân đang làm công việc giống nhau?
- Tất cả quý vị đang ở đâu và quý vị liên lạc với nhau như thế nào?
- Tất cả quý vị làm việc cùng thời gian hay làm những ca khác nhau?
- Tất cả quý vị nói cùng ngôn ngữ không?

Vấn đề khác phải xem xét là quý vị cần bao nhiêu ĐDSKAT và Phó ĐDSKAT trong mỗi DWG. Phải có ít nhất 1 ĐDSKAT trong mỗi DWG. Phó ĐDSKAT sẽ thay ĐDSKAT khi họ không có mặt để thi hành quyền, ví dụ như khi ĐDSKAT nghỉ phép.

## **Ví dụ 1**

Một ví dụ trong một lò mổ là ban đầu chỉ có 1 ĐDSKAT cho toàn bộ nhân công. Người công nhân muốn có thêm ĐDSKAT để có một cho mỗi phòng mổ, một cho mỗi phòng lọc xương, và một cho mỗi phòng vận chuyển. Công nhân cũng muốn có Phó ĐDSKAT sau khi Đạo luật 2004 ban hành.

Đại Diện Công Nhân đưa vấn đề này lên Ban quản lý trong một buổi thảo luận nhưng không được giải quyết tại chỗ và vấn đề bị bỏ lửng cho dù các cuộc thương lượng đáng lẽ phải bắt đầu trong 14 ngày [Điều khoản 43(3)].

Sau khi công nhân kêu gọi Người Tổ Chức, các cuộc thương lượng bắt đầu. Ban đầu, ban quản lý cảm thấy công nhân đề nghị quá nhiều ĐDSKAT cho nơi làm việc của họ mặc dù có hơn 100 công nhân. Người Tổ Chức yêu cầu giúp đỡ từ Nhân Viên Hỗ Trợ ĐDSKAT và người này chỉ ra rằng đề nghị này có thể đem lại lợi ích như thế nào cho sức khỏe và an toàn ở nơi làm việc. Nhân Viên Hỗ Trợ cũng chỉ ra rằng nếu không đạt được thỏa thuận, có thể yêu cầu Cơ Quan Thẩm Quyền cử viên thanh tra tới xác nhận vấn đề [điều khoản 45(1)]. Sau khi có thảo luận và thời gian xem xét, thỏa thuận đã đạt được giữa ban quản lý và các đại diện của công nhân.

Sau khi thương lượng giữa ban quản lý và công nhân dẫn tới thỏa thuận về DWG, người chủ thông báo việc này bằng văn bản. Điều này phù hợp với điều khoản 44(2) của Đạo Luật.

Các công nhân yêu cầu Nhân Viên Hỗ Trợ ĐDSKAT tổ chức bầu cử [điều khoản 54(4)] bởi một số lo ngại rằng ban quản lý sẽ chỉ định đại diện. Nhân Viên Hỗ Trợ chỉ ra rằng ban quản lý không thể quyết định ai sẽ là người đại diện và mỗi DWG được yêu cầu đề cử người đại diện, và bất kỳ thành viên nào của DWG cũng đủ tư cách ứng cử. Do số lượng ứng cử ĐDSKAT và Phó ĐDSKAT trong mỗi DWG bằng số lượng chức vụ bỏ trống nên không cần tiến hành bất cứ bầu cử nào [điều khoản 54(6)]

Theo thỏa thuận, các ĐDSKAT sẽ giữ nhiệm kỳ 3 năm là tối đa theo điều khoản 55(1). Họ có thể được tái bầu cử.

## **Lời khuyên cho ĐDSKAT**

Nếu có nhiều đại diện, thì cần phải điều phối với nhau và cùng nhau đại diện cho người công nhân trong cơ sở. Để làm được điều này phải có các mối liên hệ tốt với nhau .

Điều này có thể đạt được qua việc gặp gỡ với các thành viên để họ tham gia vào những vấn đề và báo cáo lại cho họ, tổ chức những cuộc họp tập thể với các đại diện sức khỏe và an toàn khác, làm bản tin Sức Khỏe & An Toàn Lao Động ở nơi làm việc và điều phối với các ủy ban công ty.

Một ngộ nhận mà ban quản lý thường phóng đại là công nhân không thể ứng cử vị trí ĐDSKAT khi anh/cô ta là Đại Diện Công Nhân. Điều này không đúng. Có những lợi thế khi cùng một người được ứng cử cho cả 2 vị trí – lợi thế

hiển nhiên là không thể đóng vai trò ĐDSKAT và Đại Diện Công Nhân đối nghịch nhau khi đó cùng là một người.

Mặc dù ĐDSKAT nhìn chung có thể thi hành quyền của họ về những việc ảnh hưởng tới các thành viên của DWG của chính họ, nếu có rủi ro khẩn cấp với sức khỏe và an toàn ảnh hưởng tới một thành viên của một DWG khác hoặc nếu các thành viên của một DWG khác yêu cầu giúp đỡ, và vấn đề không thể trình bày với ĐDSKAT của chính họ, quý vị có thể hành động thay mặt cho nhóm công nhân đó. Điều này được nêu trong điều khoản 59(a) & (b).

## **Ví dụ 2**

Một ví dụ về vấn đề này là trong một lò mổ, không có Phó ĐDSKAT và ĐDSKAT phụ trách dây chuyền gia súc nhỏ đang nghỉ ốm. Vào một buổi sáng khi 4 xác thịt cừu bị rơi khỏi giá treo, các công nhân yêu cầu ĐDSKAT từ dây chuyền thịt bò tới và kiểm tra những trường hợp suýt xảy ra tai nạn. Trong ví dụ này, chắc chắn rằng ĐDSKAT của dây chuyền thịt bò sẽ qua dây chuyền gia súc nhỏ, kiểm tra và thương lượng với người giám sát. Khi phát hiện ra rằng việc bảo dưỡng máy móc không đầy đủ, họ thống nhất dừng dây chuyền và tiến hành bảo dưỡng khẩn cấp.

## **Ai chịu trách nhiệm về sức khỏe và an toàn ở nơi làm việc?**

Người chủ chịu trách nhiệm. Ở một mức độ có thể thực hiện được, họ phải cung cấp và duy trì một môi trường làm việc an toàn và không có rủi ro với sức khỏe. Sức khỏe bao gồm những điều hiển nhiên như bệnh tật (bệnh lây từ động vật là những bệnh có thể bị mắc do từ động vật và công nhân ngành thịt có thể bị nhiễm) nhưng định nghĩa về sức khỏe cũng bao gồm sức khỏe tâm lý. Những trách nhiệm của người chủ được nêu rõ trong Phần 2 của Đạo Luật.

Điều khoản 21 nêu rõ trách nhiệm về môi trường làm việc, máy móc, hóa chất và hệ thống làm việc. Một điều rõ ràng là người chủ phải cung cấp tiện nghi cho an sinh của người công nhân gồm những tiện nghi như nhà vệ sinh, nhà tắm, phòng thay quần áo, tủ đồ và những tiện nghi ăn uống. Điều khoản 21 cũng quy định rằng người chủ phải cung cấp thông tin, hướng dẫn, đào tạo và giám sát cần thiết cho người lao động để làm việc an toàn và không bị rủi ro về sức khỏe.

Điều khoản 21(3) cũng nói rõ rằng những trách nhiệm này của người chủ còn là bảo vệ những nhà thầu độc lập và người lao động của những nhà thầu.

## **Những người khác có trách nhiệm**

Những người khác có trách nhiệm về sức khỏe và an toàn là những người thiết kế nhà (điều khoản 28) và máy móc (điều khoản 27). Các nhà sản xuất máy móc và hóa chất (điều khoản 29) và nhà cung cấp máy móc hay hóa chất (điều khoản 30) cũng có những trách nhiệm cụ thể về sức khỏe và an toàn.

Cho dù người chủ, nhà thiết kế và sản xuất có phần lớn trách nhiệm về sức khỏe và an toàn, có một vài trách nhiệm mà tất cả công nhân phải có. Điều khoản 25 trình bày về những trách nhiệm của người lao động. Nói ngắn gọn, điều khoản đó nói rằng quý vị phải quan tâm đúng mức về sức khỏe và an toàn của chính quý vị và những người khác xung quanh. “Quan tâm đúng mức” phụ thuộc vào mức độ quan tâm mà quý vị có thể làm.

Ví dụ về một hoạt động sẽ không thể chấp nhận được là công nhân lò mổ chịu trách nhiệm lấy bầu vắt sữa ra và đã bắn lẫn nhau bằng sữa trong các bầu vắt sữa này. Tuy hoạt động như thế này chỉ là một trò chơi, nó có thể gây rủi ro cho những người làm cùng vì vi khuẩn gây bệnh từ động vật có thể ở trong sữa (và các dịch cơ thể khác) và gây bệnh tật cho người công nhân.

Nếu được chứng minh rằng những công nhân lò mổ được giáo dục về rủi ro của những bệnh lây từ động vật và biết những nguy hiểm của sữa, có thể thấy rằng những công nhân bắn sữa lên người khác đã không:

- Quan tâm đúng mức về sức khỏe và an toàn của những người có thể bị ảnh hưởng do những hành động hoặc thiếu sót của người lao động ở nơi làm việc.

Điều này được nêu rõ trong điều khoản 25(3) rằng trước khi người công nhân bị phạt do không quan tâm đúng mức, phải xác định “phải cân nhắc xem người lao động biết gì về những tình huống liên quan”.

Rõ ràng là nếu công nhân lò mổ không được giáo dục về bệnh lây nhiễm từ động vật và nguy cơ liên quan tới việc dính sữa chưa tiệt trùng lên da, người chủ có thể bị chịu trách nhiệm vì không cung cấp:

“thông tin, hướng dẫn, đào tạo hoặc giám sát cho người lao động của người chủ cần thiết để giúp những người này thực hiện công việc một cách an toàn và không rủi ro tới sức khỏe.” [điều khoản 21(2)(e)].

Cũng giống như việc quan tâm đúng mức, người lao động không phá hỏng hay lạm dụng bất kỳ thứ gì mà công ty cung cấp vì sức khỏe và an toàn, điều khoản 25(2).

ĐDSKAT nên chú ý rằng họ không chịu trách nhiệm về sức khỏe và an toàn của công nhân vì họ được bầu cử. Điều này được ghi rõ trong điều khoản 58(3):

- Không có điều gì trong Đạo Luật này hoặc những quy định này áp đặt, hoặc được xem như áp đặt một chức năng hay trách nhiệm lên đại diện sức khỏe và an toàn với tư cách đó.

*Vai trò của ĐDSKAT là đại diện cho công nhân trong DWG của quý vị, không đại diện cho ban quản lý.*

### **Ví dụ 3**



Ngay sau khi một người gói thịt được bầu cử làm ĐDSKAT trong một phòng thịt bán lẻ, người đại diện được quản lý cửa hàng cho biết cô có nhiệm vụ đảm bảo rằng những người mổ thịt đeo găng tay mắt lưới khi họ cắt. ĐDSKAT được gợi ý là phải báo cáo cho quản lý cửa hàng bất kỳ người mổ thịt nào không đeo găng tay để có biện pháp kỷ luật. Giám sát không phải là nhiệm vụ của đại diện sức khỏe và an toàn.

### **Các mức phạt**

Đạo Luật nêu rõ các hình phạt do không nhận trách nhiệm về sức khỏe và an toàn. Chúng rất quan trọng. Trong nhiều điều khoản của Đạo Luật, có một hình phạt tối đa được ghi rõ, ví dụ nếu người chủ không tuân thủ điều khoản 21, hình phạt là 1800 đơn vị tiền phạt đối với cá nhân; 9000 đơn vị tiền phạt đối với công ty. Tiền phạt thường được gọi là “đơn vị tiền phạt” và nếu quý vị tìm thấy trong Đạo Luật, những con số là mức phạt tối đa. Tại thời điểm viết tài liệu này (vào năm 2007), 1 đơn vị tiền phạt = \$107.43, có nghĩa là 9000 đơn vị tiền phạt = \$966,870.00

Ngoài những phần lớn vi phạm của Đạo Luật, có một điều khoản cụ thể (điều khoản 32) về “Trách nhiệm không được liều lĩnh gây nguy hiểm cho những người ở nơi làm việc” có mức phạt cao nhất trong tất cả những vi phạm của Đạo Luật bao gồm án tù tối đa 5 năm.

Dù điều này được đưa vào Đạo Luật thay vì đưa vào các luật Ngộ Sát cụ thể cho các nơi làm việc, nên chú ý rằng tới thời điểm này (tháng 8 năm 2007), chi có truy tố do ‘liều lĩnh gây nguy hiểm’ đối với công nhân.

### **Quyền lợi của ĐDSKAT**

Như đã nói trên, điều khoản 58(3) nêu rằng ĐDSKAT không có bất kỳ trách nhiệm nào. Tuy nhiên ĐDSKAT có các quyền lợi. Khi giữ vai trò này, quý vị có một số quyền theo Đạo Luật Sức Khỏe và An Toàn Lao Động 2004:

- Được tham khảo về việc xác định nguy hiểm, đánh giá rủi ro và những quyết định về kiểm soát và bất kỳ thay đổi nào tại nơi làm việc có thể ảnh hưởng tới sức khỏe, an toàn hoặc an sinh, như việc đưa vào thiết bị hoặc hóa chất mới, bất kỳ sửa đổi, thay đổi nào về quy trình hay nhân sự, thay đổi về bảng phân công hoặc lịch ca làm việc – điều khoản 35 và 36;
- Được cung cấp thông tin về sức khỏe và an toàn, như các mối nguy hiểm, thương tích, điều tra hoặc báo cáo tư vấn – điều khoản 69(1)(a)
- Thường xuyên có thời gian được trả lương để tham gia tích cực vào những vấn đề sức khỏe và an toàn, như thanh tra, kiểm tra, họp Ủy Ban Sức Khỏe và An Toàn Lao Động, bàn bạc với các thành viên, gặp các đại diện sức khỏe và an toàn khác – điều khoản 69(1)(d);
- Dự đào tạo dành cho ĐDSKAT – điều khoản 67;
- Được cung cấp những tiện nghi, như sử dụng máy photocopy, máy fax, điện thoại, tủ hồ sơ, máy tính, email/internet – điều khoản 69(1)(e);

- Phát Thông báo Cải tiến của ĐDSKAT để bắt buộc phải loại bỏ rủi ro khi quý vị không thể giải quyết một vấn đề bằng thương lượng với người quản lý – điều khoản 60, 61 & 62;
- Phát Thông Báo Ngừng Làm Việc đối với bất kỳ vấn đề nào quý vị tin rằng là sự đe dọa khẩn cấp với sức khỏe và an toàn của bất kỳ thành viên nào – điều khoản 74;
- Nhận lời khuyên và giúp đỡ từ những người khác như ĐDSKAT khác, đại biểu công việc, Người Tổ Chức, Nhân Viên Nghiệp đoàn về Sức Khỏe và An Toàn và Thanh tra VWA hoặc Nhân Viên Quan Sát Hiện Trường – điều khoản 58(1)(f) & 70.

### **Tham Khảo Ý Kiến**

Trong Đạo Luật, Phần 4 nêu rõ trách nhiệm của người chủ là tham khảo ý kiến với người lao động và ĐDSKAT. Nên chú ý rằng mặc dù điều khoản 35(1) trình bày rằng “người chủ phải tham khảo ý kiến đến mức khả thi hợp lý”, trong hoàn cảnh này, “khả thi hợp lý” có nghĩa thông thường trong từ điển là “có thể thực hiện và có thể làm được”.

Nếu người lao động được đại diện bởi đại diện sức khỏe và an toàn, việc tham khảo ý kiến phải có sự tham gia của ĐDSKAT [điều khoản 36 (2)]. Người chủ có thể cần cho ĐDSKAT thời gian trong giờ làm việc để thảo luận vấn đề với các thành viên của nhóm công nhân làm cùng một công việc.

Ngay cả nếu không có ĐDSKAT, người chủ phải tham khảo ý kiến với công nhân [điều khoản 35]. Điều khoản 36(1) xác định *cách thức* người lao động được tham khảo ý kiến. Tham khảo ý kiến có nghĩa rằng người chủ phải chia sẻ thông tin, cho họ cơ hội hợp lý để bày tỏ quan điểm và xem xét những quan điểm đó.

Ví dụ, một người chủ không thể giữ thông tin liên quan đơn giản vì nó phức tạp hoặc quá chuyên môn, mà nên cố gắng cung cấp thông tin đầy đủ để cho phép người lao động tham gia vào thảo luận có ý nghĩa về vấn đề sức khỏe và an toàn.

Chú ý: nếu quý vị được bảo rằng có “thủ tục tham khảo ý kiến” ở nơi làm việc, điều này có thể nhưng những thủ tục như vậy phải được thỏa thuận, không được ban quản lý tự quyết định [điều khoản 36(3)].

Dù một số người chủ không thừa nhận rằng tham khảo ý kiến công nhân và ĐDSKAT là đem lại lợi ích tốt nhất cho chính họ, thực tế là người công nhân có khả năng tốt nhất để xác định rủi ro và đề xuất giải pháp.

### **Ví dụ 4**

Người chủ của một lò mổ có cả khu mổ bò và cừu quyết định xây một phòng lọc xương. Ông ta muốn lập một phòng lọc xương được thiết kế nhằm loại bỏ nguy hiểm. Một ủy ban được thành lập gồm chính ông, nhân viên quản lý, ĐDSKAT, AMIEU, thầu xây dựng, kỹ sư và tư vấn SKATLD. Các ưu tiên về

sức khỏe và an toàn, nhu cầu sản xuất và đảm bảo chất lượng được lập nên và nghiên cứu được tiến hành nhằm tìm ra những lựa chọn tốt nhất.

Người chủ công nhận tầm quan trọng của xác định rủi ro và lợi thế của việc trả tiền cho ĐDSKAT tham gia vào quá trình tìm kiếm giải pháp. Một kế hoạch dự thảo ban đầu được thay đổi theo quá trình. Cả người chủ và công nhân hưởng lợi từ quá trình tham khảo ý kiến.

### **Sử dụng thông tin**

Người chủ có nghĩa vụ cho phép quý vị sử dụng thông tin liên quan tới những nguy hiểm tiềm ẩn và thực sự [điều khoản 69(1)] và thông tin về sức khỏe và an toàn của công nhân trong nhóm công nhân làm cùng một công việc. ĐDSKAT chỉ có thông tin sức khỏe của một cá nhân nếu người công nhân đó đồng ý.

Một số ví dụ về thông tin mà quý vị được quyền có:

- Thông tin an toàn máy móc được cung cấp bởi nhà sản xuất/cung ứng;
- Bảng Dữ Liệu An Toàn Vật Liệu cho các chất nguy hiểm;
- Sổ A-mi-ăng của nơi làm việc;
- Đánh giá về mức độ tiếng ồn ở nơi làm việc;
- Đánh giá hiệu quả của nhà tư vấn;
- Sổ Thương Tích.

Một ví dụ về cách xử lý thông tin từ việc giám sát sức khỏe và vẫn bảo vệ sự riêng tư của từng công nhân là:

Kiểm tra thính lực (thính giác) được thực hiện; ĐDSKAT không nên được biết rằng Ali, Anne, Giovanni, Joe, Maria, Mohamed, Pedro, Robert và Tranh đang trở nên điếc (trừ khi mỗi người công nhân muốn ĐDSKAT được biết) nhưng ĐDSKAT phải được thông báo rằng 9 người trong DWG bắt đầu bị Mất Thính Giác Do TiếngỒn.

### **Ví dụ 5**

Ở một nơi làm thịt chế biến, một công nhân bị kẹt bàn tay trong máy xay thịt, người chủ báo cho WorkSafe, như yêu cầu theo điều khoản 38 của Đạo Luật và đã ghi lại vụ việc. ĐDSKAT của DWG làm ở máy xay đó muốn có một bản sao báo cáo. Ban quản lý đề xuất rằng đây là thông tin riêng tư và từ chối không đưa bản báo cáo cho ĐDSKAT.

Người công nhân bị thương muốn ĐDSKAT can thiệp khi người quản lý nói với anh ta về việc đã xảy ra và do đó điều khoản 69 (1)(c) cho ĐDSKAT quyền được có mặt trong buổi nói chuyện riêng đó. Điều khoản 38 (4)(d) của Đạo Luật cũng cho ĐDSKAT quyền sử dụng thông tin ghi lại của ban quản lý để đảm bảo nó phản ánh việc đã xảy ra.

Sau khi thảo luận về những vấn đề này, quyền lợi của ĐDSKAT được công nhận.

Khi người công nhân đã khỏe để quay trở lại làm việc, ĐDSKAT có thể đại diện cho anh ta trong việc thảo luận về đề nghị RTW. Sự hợp tác với ĐDSKAT có nghĩa rằng quá trình quay trở lại làm việc tương đối suôn sẻ.

### **Thời Gian Trả Lương**

Người chủ phải cho phép ĐDSKAT có thời gian *nghỉ làm được trả lương* khi được cần để thi hành quyền hạn của quý vị [điều khoản 69(1)(d)(i)]. Thời gian bao lâu và vì việc gì là những vấn đề có thể cần thương lượng. Nhân Viên Hỗ Trợ ĐDSKAT hoặc Nhân Viên Sức Khỏe và An Toàn của AMIEU có thể giúp quý vị trong những thương lượng như vậy.

Những hoạt động như thanh tra nơi làm việc; tham khảo ý kiến với các thành viên của DWG; nói chuyện với từng người của DWG của quý vị về những vấn đề SKATLĐ; đi cùng với thanh tra viên khi thanh tra; dự đào tạo hay họp hành, tất cả có thể diễn ra vào thời gian trả lương.

Khi có những cuộc họp Ủy Ban Sức Khỏe và An Toàn, những ĐDSKAT trong ủy ban có thể tham gia trong giờ làm việc bình thường. Nếu tất cả ĐDSKAT không ở trong ủy ban, cần có thời gian cho họ gặp gỡ để những người trong ủy ban có thể đại diện tất cả những người khác. Hiển nhiên điều đó chỉ cần thiết khi nó là một nơi làm việc rất lớn nên việc tham gia của tất cả ĐDSKAT sẽ làm cho ủy ban công kênh.

### **Ví dụ 6**

Trong một lò mổ, các cuộc họp Ủy Ban SKATLĐ chỉ diễn ra sau khi công nhân lò mổ đã làm xong việc. Do đó, các cuộc họp thường diễn ra mà không có sự tham gia của ĐDSKAT.

Chúng ta đã biết rằng ĐDSKAT của các khu vực mổ được quyền tham dự (họ ở trong ủy ban) và họ được quyền trả lương ngoài giờ vì các cuộc họp không diễn ra trong giờ thông thường. Vì phải trả lương gấp rưỡi cho ĐDSKAT, ban quản lý nhận thấy lợi thế của việc họp trong giờ và ngày bình thường sao cho có thể sắp xếp những thợ phụ thay thế những công nhân lò mổ. Nhờ đó các cuộc họp có thể tiến hành với sự xáo trộn ít nhất và tham gia đồng nhất.

Nếu có nhiều ca, có khả năng một cuộc họp ủy ban sẽ được tổ chức tại một thời điểm mà sự tham gia của ĐDSKAT từ tất cả các ca sẽ cần một vài người tham gia ngoài giờ làm việc bình thường của họ và do đó sẽ được trả lương theo mức ngoài giờ.

### **Thanh Tra**

Nhiều quyền của ĐDSKAT được trình bày chi tiết trong điều khoản 58 của Đạo Luật. Thanh tra là một trong số những quyền chủ chốt.

- 1) Một đại diện sức khỏe và an toàn cho một nhóm công nhân làm cùng một công việc có thể..-
  - a) Thanh tra bất cứ phần nào của nơi làm việc mà một thành viên của nhóm công nhân làm cùng một công việc làm –
    - i) Bất cứ lúc nào sau khi đưa thông báo hợp lý cho người chủ hoặc đại diện; và
    - ii) Ngay lập tức trong trường hợp sự việc hoặc tình huống nào liên quan tới rủi ro khẩn cấp tới sức khỏe và an toàn của bất kỳ người nào.

### **Ví dụ 7**

Dưới đây là mô tả của một cựu ĐDSKAT về thanh tra có thông báo:

“Cách tôi từng làm là đi thanh tra. Tôi thường thông báo cho người giám sát 48 giờ trước đó để anh ta có thể sắp xếp thay thế tôi trong nửa ngày hoặc 1 ngày, tùy theo công việc thanh tra. Tôi thường mang sổ tay và bút và đi bộ thanh tra khu vực làm việc của DWG của tôi. Tôi thường dành thời gian nói chuyện với công nhân trong DWG của tôi, để phòng có những vấn đề tôi không thể nhìn thấy. Tôi thường viết một danh sách các vấn đề, (nếu có), đề ngày vào đó và làm thành các bản sao. Tôi thường đưa bản sao cho người quản lý liên quan và yêu cầu anh ta ký vào bản sao của tôi. Những vấn đề nghiêm trọng thường được giải quyết càng sớm càng tốt. Nếu có nhiều vấn đề, tôi thường cố gắng đặt ưu tiên cho chúng dựa trên mức độ nghiêm trọng.”

ĐDSKAT có thể thanh tra bất kỳ phần nào của nơi làm việc mà một thành viên của DWG làm và nơi làm việc là bất kỳ chỗ nào có người làm, không chỉ trong nhà xưởng. Nếu người công nhân bốc dỡ là thành viên của DWG, các phương tiện xe cộ và địa điểm giao hàng có thể là một phần của việc thanh tra.

Để tiến hành thanh tra ngay lập tức nếu có sự cố [điều khoản 58 (1)(a)(ii)], hiển nhiên phải có một thủ tục đảm bảo rằng ĐDSKAT được thông báo khi sự cố xảy ra. Các ĐDSKAT nên cùng nhau soạn ra những thủ tục đề xuất và thương lượng với ban quản lý để có thủ tục thống nhất về cách thức quý vị sẽ được thông báo ngay lập tức. Quý vị có thể sử dụng Nhân Viên Hỗ Trợ ĐDSKAT để giúp quý vị.

### **Đào Tạo**

ĐDSKATs và Phó ĐDSKAT được quyền tham gia đào tạo để tiếp nhận những kỹ năng và kiến thức phù hợp [điều khoản 67].

Các cơ sở đào tạo được chấp thuận bởi WorkSafe và AMIEU cung cấp dịch vụ đào tạo được chấp thuận. Chỉ có chương trình đào tạo ĐDSKAT của chúng tôi tập trung vào một loạt những nguy hiểm trong Ngành Thịt. Những nguy hiểm đặc biệt chúng tôi đề cập gồm Nguy Hiểm Môi Trường, Thao Tác Chân Tay và Lao Động Quá Sức, Máy Móc và Thiết Bị (gồm có Sử Dụng Dao), Tiếng Òn, Chấn Động, Nguy Hiểm, Không Gian Hạn Chế và Các Bệnh Nghề Nghiệp, đặc biệt là Bệnh Lây Từ Động Vật Sang Người.

**Khóa học quý vị tham dự do ĐDSKAT chọn lựa** có tham khảo ý kiến với người chủ [điều khoản 67 (3)(c)]. Tham khảo ý kiến có nghĩa rằng ĐDSKAT phải:

- Thông báo cho người chủ về khóa học đề xuất;
- Cho người chủ cơ hội trình bày quan điểm về tính phù hợp của khóa học đề xuất và gợi ý khóa học khác; và
- Cân nhắc những quan điểm đó và khóa học khác theo gợi ý khi *quý vị, ĐDSKAT quyết định khóa học sẽ tham dự.*

Người chủ phải được thông báo trong vòng 14 ngày về việc đào tạo [điều khoản 67(2)], AMIEU thường báo trước 4 tuần cho người chủ để chúng tôi có thể thu xếp trong 2 tuần đầu nếu có khó khăn.

Nếu quý vị cần hỗ trợ về việc thu xếp dự khóa đào tạo nào, quý vị có thể yêu cầu phòng trung tâm WorkSafe để giúp đỡ. Tại thời điểm soạn tài liệu này, người cần liên lạc là Jill McCabe qua số 03 9641 1555.

Người chủ phải, nếu được ĐDSKAT yêu cầu, cho phép ĐDSKAT nghỉ làm và vẫn nhận lương để:

- Tham dự khóa học cơ bản (kéo dài 5 ngày) về SKATLĐ sau khi được bầu cử;
- Tham dự đào tạo bồi dưỡng nghiệp vụ ít nhất một lần mỗi năm họ giữ chức sau khi hoàn thành khóa đào tạo đầu tiên; và
- Tham dự các khóa đào tạo được chấp thuận khác.

Mặt khác, tiền lương nhận trong khi đào tạo tương đương với tiền lương làm việc quý vị được hưởng trong thời gian đó. ĐDSKAT sẽ không bị thiệt thòi theo bất kỳ cách nào do việc tham gia đào tạo mà Đạo Luật SKATLĐ cho phép họ được hưởng.

Đào tạo ĐDSKAT là một phần của hoạt động bình thường liên quan tới việc làm. Quý vị được quyền nhận thu nhập bình thường/như mong đợi trong khi tham dự khóa học bao gồm quyền lợi liên quan tới làm ca, giờ làm thêm thông thường, trách nhiệm cao hơn, phụ cấp hoặc lương ngoài giờ, hoặc điểm công quý vị đáng có nếu đi làm.

Có những trường hợp mà ĐDSKAT có thể cần dự một khóa học được tiến hành ngoài giờ làm việc thông thường. Ví dụ, nếu ĐDSKAT:

- Thường làm 2 ngày một tuần và dự khóa học 5 ngày liên tiếp;
- Thường có một ngày công nghỉ trong khóa học; hoặc
- Thường có ca không trùng hoặc chỉ trùng một ít với giờ học.

Người chủ phải coi thời gian dự học của ĐDSKAT (gồm lao động bất định kỳ) như thời gian làm việc.

Trong những trường hợp như ĐDSKAT thường làm trong phòng thịt trong ngành bán lẻ vào cuối tuần, những vấn đề như giờ làm thêm và lương ngoài

giờ phải được giải quyết. Người Tổ Chức Nghiệp đoàn được sử dụng để giúp đỡ ĐDSKAT giải quyết những vấn đề như vậy.

Đào tạo ĐDSKAT là một hoạt động làm việc. Người chủ phải trả học phí và bất kỳ chi phí khác liên quan tới tham dự khóa học, bao gồm:

- Đi lại tới lớp học được chấp thuận (nếu xa hơn so với nơi làm việc thông thường); và
- Chỗ ở, ăn uống và chi phí phụ nếu lớp học được chấp thuận rất xa nơi làm việc.

Ngoài Đào Tạo Cơ Bản (đào tạo 5 ngày) và Đào Tạo Bồi Dưỡng Nghiệp Vụ mà cả ĐDSKAT và Phó ĐDSKAT được hưởng, có thể có các khóa đào tạo khác được WorkSafe chấp thuận [điều khoản 69 (1)(d)(ii)]. Người chủ phải cho phép ĐDSKAT dự những khóa như vậy nếu chúng liên quan tới DWG. Chú ý rằng những khóa này Phó ĐDSKAT không được tự động tham dự, quý vị có thể thương lượng với người chủ.

### **Tiện Nghi**

Điều khoản 69 (1) (e) của Đạo Luật quy định rằng người chủ phải cung cấp

- Tiện nghi và hỗ trợ cần thiết hoặc theo quy định đề ra để cho phép ĐDSKAT thi hành quyền hạn của họ.

Tuy đây là một tuyên bố tổng quát, có một số phương tiện được công nhận là tiện nghi cơ bản. Chúng bao gồm:

- Sử dụng bảng thông báo có gắn những thông báo về SKATLĐ;
- Sử dụng điện thoại;
- Sử dụng máy fax;
- Sử dụng một phòng để họp với các thành viên DWG của quý vị;
- Sử dụng máy photocopy;
- Một ngăn tủ tài liệu để quý vị lưu giữ giấy tờ;
- Sử dụng một bản sao của những Đạo Luật và Quy Định liên quan (hoặc ngay cả bản sao cho chính quý vị);
- Sử dụng máy tính có kết nối internet – WorkSafe luôn đăng tải thông tin và những diễn biến về SKATLĐ trên website của họ <http://www.worksafe.vic.gov.au> và cho rằng ĐDSKAT có thể sử dụng chúng;
- Sử dụng máy ảnh để chụp ảnh nhằm giúp điều tra những sự cố và trình bày các vấn đề trong DWG của quý vị cho ủy ban sức khỏe và an toàn; và
- Sử dụng thiết bị kỹ thuật như máy đo âm, máy đo ánh sáng, vân vân.

Đây không là một danh sách cuối cùng, chỉ là những ví dụ về những tiện nghi mà một số ĐDSKAT được cung cấp.

### **Thông báo Cải tiến của ĐDSKAT (Provisional Improvement Notice)**

Vậy là quý vị đã được bầu cử làm ĐDSKAT, quý vị được cung cấp những tiện nghi, quý vị đã khẳng định thực tế là quý vị phải được tham khảo ý kiến, quý vị được đào tạo và thực hiện thanh tra và nói chuyện với công nhân, những người xác nhận rằng có rủi ro mà không được giải quyết. Quý vị chắc chắn rằng quy trình làm việc không an toàn và không phải không có rủi ro với sức khỏe (có nghĩa là quý vị tin rằng người chủ vi phạm Đạo Luật). Vậy quý vị làm gì bây giờ?

Việc đầu tiên phải làm là báo cáo vấn đề và chuẩn bị bàn bạc với đại diện của người chủ để cố gắng giải quyết vấn đề [điều khoản 73]. Nếu thỏa thuận được cách giải quyết, quý vị cần đảm bảo lập một thời gian biểu để quý vị biết khi nào sẽ tiến hành giải quyết. Nếu không thỏa thuận được cách giải quyết hoặc thời gian biểu, quý vị có một số quyền với tư cách là ĐDSKAT.

Quý vị phải cố gắng giải quyết vấn đề bằng thương lượng, nhưng nếu không thể giải quyết được, quý vị có thể phát một Thông báo Cải tiến của ĐDSKAT [điều khoản 60]. Diễn giải Đạo Luật như sau:

Nếu ĐDSKAT dựa trên cơ sở hợp lý tin rằng một người –

- Đang vi phạm một điều khoản của Đạo Luật hay quy định; hoặc
- Đã vi phạm một điều khoản trong hoàn cảnh sẽ tiếp diễn hoặc được lặp lại –

ĐDSKAT có thể ban hành PIN yêu cầu người đó khắc phục việc vi phạm. PIN phải –

- Nói tại sao quý vị tin rằng có việc vi phạm Đạo Luật, cơ sở ý kiến của quý vị; và
- Điều khoản nào trong Đạo Luật hoặc phần nào trong quy định SKATLĐ đang bị vi phạm; và
- Nói rõ ngày phải giải quyết vấn đề (ít nhất 8 ngày sau khi quý vị ban hành PIN).

Quý vị không cần nhưng có thể đưa ra hướng dẫn cách giải quyết việc vi phạm [điều khoản 61].

PIN là một lệnh pháp lý. Người bị ban hành PIN không thể làm ngơ nó [điều khoản 62].

Nếu họ không muốn tuân thủ PIN, trong vòng 7 ngày họ có thể yêu cầu viên thanh tra WorkSafe tới và điều tra những tình huống là nguyên nhân của việc ban hành PIN. Viên thanh tra có thể khẳng định PIN, sửa đổi PIN hoặc hủy PIN [điều khoản 63 (3)(b)]. Phải có thông báo bằng văn bản của viên thanh tra đưa ra quyết định và lý do của quyết định đó [điều khoản 63 (5)].

Nếu quý vị không cho rằng ý kiến của viên thanh tra là chính xác, quý vị có thể kháng lại quyết định, cũng như người bị cáo buộc trong PIN.



Nên chú ý rằng cách diễn đạt về quyền ĐDSKAT trong các điều khoản về PIN là họ có thể gửi PIN cho “một người”, không chỉ là người chủ. Điều này vô cùng quan trọng khi người chủ là một công ty thuê lao động, không phải là công ty điều hành nơi làm việc.

### **Ví dụ 8**

Tất cả công nhân trong một lò mổ được một công ty thuê lao động tuyển dụng. Ban quản lý nơi làm việc (người chủ chính) yêu cầu công nhân lò mổ và công nhân lọc xương phải đeo găng tay lưới; tuy nhiên không ai được cung cấp thiết bị bảo vệ cá nhân.

Khi ĐDSKAT tới công ty thuê lao động và yêu cầu cung cấp găng tay, người đại diện được bảo rằng họ không có trách nhiệm bởi họ không quản lý lò mổ; do vậy cô tới người chủ chính, người này nói rằng họ không có trách nhiệm vì họ không thuê lao động! Hiển nhiên đây là kiểu đùn đẩy trách nhiệm vì người lao động không có trách nhiệm cung cấp thiết bị bảo vệ cá nhân theo Đạo Luật

Thông qua Nghiệp đoàn, ĐDSKAT yêu cầu ban thanh tra WorkSafe giải thích xem có thể đưa PIN cho ai. Ban thanh tra trả lời rằng *ĐDSKAT có thể gửi PIN cho bất cứ ai, không chỉ là người chủ*. Trong trường hợp này, ban thanh tra nói với công ty tuyển lao động và người chủ chính và khuyên rằng họ phải tính xem ai cung cấp thiết bị bảo vệ cá nhân; nhưng công nhân không có trách nhiệm mua găng tay. Găng tay được cung cấp. Do vậy, ĐDSKAT không phải ban hành PIN.

### **Ví dụ 9**

ĐDSKAT trong một phòng thịt bán lẻ lo ngại rằng có sự vi phạm điều 21 của Đạo Luật và những quy định Thao Tác Chân Tay bởi công việc bên máy đóng gói có mức độ lặp lại cao, liên quan tới thao tác những vật nặng, làm việc ở chiều cao hơn vai và cách cơ thể hơn 30cm trong nhiều giờ mỗi ngày. Người gói thịt đang bắt đầu bị thương cơ và xương ở vai, khuỷu tay và cổ tay.

ĐDSKAT tới gặp người quản lý khu thịt, người này đồng ý rằng có vấn đề nhưng không có ngân sách để loại bỏ hay giảm tối đa rủi ro. Người quản lý thịt và ĐDSKAT đưa vấn đề tới người quản lý cửa hàng và người này khuyên nên đặt vấn đề tại cuộc họp ủy ban sức khỏe và an toàn. Họ đã làm như vậy. Không có kết quả gì. ĐDSKAT tiếp tục đặt vấn đề tại các cuộc họp ủy ban SKATLĐ. Vẫn không có gì tiến triển.

Hoàn toàn chán nản và nhận thấy thương tổn của người gói thịt trở nên tệ hơn, ĐDSKAT viết một PIN và gửi cho quản lý cửa hàng, người này đã cho gọi Nhân Viên trung tâm SKATLĐ, và người này gọi viên thanh tra WorkSafe.

Viên thanh tra ủng hộ PIN có sửa đổi. Việc sửa đổi là yêu cầu cửa hàng thuê một tư vấn để đánh giá rủi ro thao tác chân tay và kiến nghị giải pháp và để

cho cửa hàng thêm thời gian so với PIN ban đầu. Việc này đã được làm và cuối cùng siêu thị đã mua một máy đóng gói mới.

Một vài tháng sau, ĐDSKAT xác định thêm một vi phạm điều khoản 21 của Đạo Luật và quy định Thao Tác Chân Tay. Nó liên quan tới việc bốc dỡ thịt đóng hộp, trong đó những hộp nặng từ 22kg đến 38kg, phải được dỡ khỏi những ván nâng ở mặt đất trong phòng lưu kho, và chất lên giá trong phòng lạnh. Những cái giá cao từ 30cm đến 2m so với mặt đất. Những thương tổn cơ và xương được xác định do việc này là ở vai và cột sống dưới của người mổ thịt và gói thịt.

ĐDSKAT đưa vấn đề này tại cuộc họp ủy ban SKATLĐ với sự ủng hộ của người quản lý khu thịt. Một lần nữa vấn đề không được siêu thị giải quyết bất chấp đã được nêu ra nhiều lần. ĐDSKAT phát thêm một PIN. Lần này ban quản lý không gọi ban thanh tra WorkSafe mà mua một xe đẩy có thiết bị nâng chạy bằng pin. Việc này đã giúp giải quyết vấn đề (khắc phục vi phạm).

Không phải hiếm khi ban quản lý làm ngơ những vấn đề do ĐDSKAT nêu lên cho đến khi ban hành PIN. Sổ ghi rõ ngày tháng (hay nhật ký) là một cách tốt để theo dõi thời gian các sự việc diễn ra. Nếu gặp trục trặc khi yêu cầu giải quyết vấn đề, quý vị có thể soạn PIN.

Có một số nơi làm việc mà vấn đề được giải quyết qua quá trình thảo luận và đây là một phương pháp lý tưởng. Tuy nhiên, dường như ở rất nhiều nơi làm việc, những vấn đề nghiêm trọng nhất chỉ được giải quyết sau khi ĐDSKAT ban hành PIN. Việc giải quyết có lợi cho người chủ, vì nó sẽ làm giảm các tổn thương. Quý vị không nên ở vào tình huống luôn luôn tranh cãi với người chủ. Nếu quý vị không thể giải quyết vấn đề thông qua thảo luận, quý vị nên nhớ rằng quý vị có thể viết PIN.

Một gợi ý của một cựu ĐDSKAT là “Nếu họ không nghe tôi, tôi sẽ đưa PIN cho người quản lý liên quan và nói với anh ta rằng nếu họ không bắt đầu giải quyết vấn đề trong 2 ngày, tôi sẽ ký PIN và phát nó cho anh ta. Cách làm này dường như hiệu quả với tôi, tôi chỉ phải ký và ban hành PIN. PIN là một cách hữu ích để buộc người chủ của quý vị tôn trọng quý vị. Quý vị phải bàn bạc với người chủ để giải quyết vấn đề trước khi quý vị viết PIN. Nếu việc bàn bạc trở thành “Tán gẫu”, viết PIN là một cách tốt để xúc tiến công việc.”

### **Lệnh Ngừng Việc**

Hiển nhiên từ thực tế rằng PIN phải đưa ra ít nhất 8 ngày để khắc phục vi phạm Đạo Luật, hành động đó không đủ để giải quyết tình huống nguy hiểm tức thời. Hãy thử nhìn một thực tế nếu như có rò rỉ chất a-mô-ni trong phòng lọc xương, việc chờ đợi 8 ngày trước khi chặn được rò rỉ là không hợp lý. Có nhiều trường hợp trong đó PIN có thể cần thiết nhưng không đủ. Trong một số tình huống, văn bản cần thiết là Lệnh Ngừng Việc.

Vấn đề này được bàn đến trong điều khoản 74 và 75 của Đạo Luật. Cụ thể, những vấn đề đưa ra trong những điều khoản này là “việc làm có đe dọa *khẩn cấp* tới sức khỏe và an toàn của bất kỳ ai”

Nếu –

- a) Một vấn đề về sức khỏe và an toàn xuất hiện ở nơi làm việc hoặc từ việc thực hiện kinh doanh của người chủ;
- b) Vấn đề liên quan tới công việc có đe dọa *khẩn cấp* tới sức khỏe và an toàn của bất kỳ ai; và
- c) Xét tới tính chất của mối đe dọa và mức độ rủi ro, việc thực hiện những quy trình nêu trong điều khoản 73 là không phù hợp–

Người chủ hoặc đại diện sức khỏe và an toàn của nhóm công nhân làm cùng một công việc liên quan tới vấn đề xuất hiện, sau khi bàn bạc với nhau, có thể ra lệnh ngừng công việc đó.

Hiểu một cách đơn giản, nếu có một tình huống mà con người có thể bị thương nặng (hoặc bị chết) ngay lập tức, quý vị nên đưa vấn đề ngay lập tức với đại diện người chủ và cố gắng thỏa thuận ngừng làm việc (trên máy đó hoặc ra khỏi môi trường đó hoặc bất kỳ hành động nào cần thiết để đưa người thoát khỏi nguy hiểm). Nếu quý vị không thỏa thuận hành động, một trong hai người có thể ra lệnh dừng công việc nguy hiểm đó.

Nếu quý vị ra lệnh ngừng việc trong những hoàn cảnh này, người công nhân có việc làm bị ảnh hưởng không được rời khỏi địa điểm ngay; có nghĩa là không về nhà ngay lập tức. Thường thì quý vị sẽ đi vào phòng ăn trưa của một nơi nào đó giống như vậy. Đây là vì người chủ có thể giao công việc khác phù hợp cho người bị ngừng việc.

Nếu người quản lý và ĐDSKAT không thống nhất dừng công việc và quý vị đưa ra lệnh, quý vị nên gọi ban thanh tra. Bảo với họ rằng đó là một đe dọa *khẩn cấp* tới sức khỏe và an toàn và ra lệnh dừng việc. Họ phải tới nơi làm việc ngay sớm nhất có thể trong những hoàn cảnh này, thường trong vòng vài giờ [điều khoản 75 (1); (2); và (3)].

Nếu viên thanh tra phát Thông Báo Cấm (có nghĩa là lệnh không làm việc); hoặc viết rằng người công nhân có lo ngại hợp lý về sức khỏe và an toàn của họ (ngay cả nếu họ nhầm), người công nhân phải được trả tiền như thể họ đang làm việc cho tới khi vấn đề được giải quyết [điều khoản 75 (4)].

## **Ví dụ 10**

Trong một lò mổ, dây chuyền thịt bò có vấn đề với máy kéo da. ĐDSKAT được người thường vận hành máy kéo da thông báo rằng họ bắt đầu thấy búa thủy lực 3 pha mà trên đó máy kéo da di chuyển lên xuống hình như “nảy lên” nhiều khi mỗi mực búa di chuyển sang phần tiếp theo của búa. Thêm một vấn đề nữa là búa bị trượt một chút khi di chuyển xuống.

ĐDSKAT đề cập vấn đề với Ban quản lý thì nhận được trả lời rằng “chúng tôi sẽ xem xét”. Trong cuộc họp tiếp đó của ủy ban Sức Khỏe và An Toàn Lao Động, vấn đề này lại được đề cập và ĐDSKAT cố gắng đòi có búa thủy lực 1 pha, thiết bị đã được chứng minh là an toàn hơn nhiều ở những nơi làm thịt khác. Công ty một lần nữa quả quyết là không có trục trặc gì với búa thủy lực và người công nhân hoặc thấy chán nản hoặc vì mối thù hằn nào đó, họ chỉ muốn công ty lãng phí tiền.

ĐDSKAT đang kiên quyết đòi có búa thủy lực 1 pha được bảo rằng “vấn đề không tệ thế - cứ xuống xem thì biết”. ĐDSKAT cũng được cho biết rằng mua máy đắt quá và việc lắp đặt sẽ gây thiệt hại quá nhiều cho sản xuất. ĐDSKAT làm việc một ngày bên máy kéo da để lấy kinh nghiệm bản thân và nhận thấy lưng bị căng trên mức bình thường và đầu gối đau trước khi kết thúc một ca làm.

Vì một công nhân hiện nay được hưởng đền bù tai nạn lao động (WorkCover) do bị thương ở lưng, nên đã có thêm các cuộc thảo luận giữa Ban quản lý, ĐDSKAT và một ĐDSKAT thâm niên nữa từ một phòng khác.

Cuối cùng, công ty quyết định rằng không có lý do gì để mua máy thủy lực 1 pha nhưng họ sẽ đặt một số đệm cao su lên bục đứng của người vận hành

Rõ ràng việc này chưa thỏa đáng, nên ĐDSKAT phát lệnh ngừng làm việc với máy kéo da do có rủi ro khẩn cấp cao với thương tích liên quan tới lưng, chân và cổ vì búa “nảy lên” ngày càng mạnh.

Cùng với việc phát lệnh ngừng việc, ĐDSKAT còn ban hành PIN và đề nghị khắc phục vấn đề bằng búa thủy lực 1 pha sẽ làm giảm nguy hiểm do búa “nảy lên”. Trong PIN, ĐDSKAT cũng nói thêm rằng nên có sự tham khảo ý kiến giữa ĐDSKAT và công ty khi tìm cách khắc phục để cho phép người sử dụng máy móc được thảo luận về những ưu khuyết điểm của thiết bị sẽ lắp đặt.

Sau việc này, các cuộc tranh luận chấm dứt và công ty gọi WorkSafe tới để bỏ lệnh ngừng việc và PIN.

Viên thanh tra được gọi tới và 2 thanh tra WorkSafe đến nơi làm việc để kiểm tra máy kéo da và có thảo luận với tất cả những người liên quan. Sau đó, một cuộc họp nhóm diễn ra trong đó các thanh tra báo cáo kết quả.

Viên thanh tra đọc qua biên bản ghi trong các cuộc thảo luận về vấn đề và các báo cáo thương tích cho thấy nhiều thương tích tương tự với các công nhân khác nhau kể từ khi vấn đề lần đầu được đề cập thời gian trước đây – mà không có nỗ lực nào để khắc phục vấn đề, và nó càng ngày trở nên tệ hơn. Vì điều này và thực tế rằng nhiều cơ sở làm thịt hiện nay vận hành búa thủy lực 1 pha để tránh loại thương tích này, các viên thanh tra đã ủng hộ PIN.

Viên thanh tra cũng phát Thông Báo Cấm đối với máy kéo da. Điều này có nghĩa rằng chỉ đến khi máy kéo da trong tình trạng làm việc an toàn – do viên

thanh tra quyết định – không ai dùng máy này để làm việc. Tức là họ đã ủng hộ lệnh ngừng làm việc của ĐDSKAT.

Do dây chuyền thịt bò không thể hoạt động mà không có máy kéo da, báo cáo quan sát hiện trường của viên thanh tra cho phép công ty giao cho nhân viên “nhiệm vụ khác phù hợp” để bù lương công ty sẽ phải trả theo Đạo Luật. Công ty yêu cầu ĐDSKAT và đại biểu Nghiệp đoàn ở lại sau cuộc họp để trả phụ cấp cho những lao động sẽ được giao nhiệm vụ phù hợp và quyết định điều gì phù hợp cho công nhân lò mổ.

Ngày hôm sau, khoảng 10 giờ, ĐDSKAT được thông báo rằng dây chuyền thịt bò sẽ đóng cửa 3 tuần để “bảo dưỡng toàn bộ” và tất cả nhân viên dây chuyền thịt bò sẽ “tạm ngưng làm việc” cho tới khi có thông báo thêm.

ĐDSKAT có thể nhìn thấy rõ ràng những lời nói không thật trong diễn biến bất ngờ này ngoại trừ “đáng tiếc là chúng tôi có thể đóng cửa để sửa chữa bất kỳ lúc nào chúng tôi muốn, công ty của chúng tôi mà”.

Một trong những thanh tra WorkSafe lại được gọi để hội đàm qua điện thoại. Công ty đánh bài cũ với viên thanh tra và nói rằng “nó không liên quan tới quyết định đưa ra ngày hôm trước, họ đã có kế hoạch sửa chữa máy kéo da và khu vực xung quanh trong một thời gian trước đây, việc này chỉ là xúc tiến các kế hoạch đó.”

Sau cuộc thảo luận lâu và căng thẳng, Viên thanh tra một lần nữa đưa ra các lựa chọn có sẵn cho người chủ:

- Tuân thủ thông báo Cấm;
- Sửa máy kéo da và trả tiền lương cho công nhân – để công ty và Nghiệp đoàn/Nhân Viên tính xem việc gì là “nhiệm vụ phù hợp”; hoặc
- Chính thức kháng cáo; HOẶC
- Bị đưa ra tòa Sơ Thẩm vì những vi phạm Đạo Luật.

Vấn đề được giải quyết sau cuộc gọi đó. Sau mọi ngoan cố không chịu cung cấp máy móc an toàn để làm việc, công ty đã đặt, mua, và lắp búa thủy lực 1 pha chỉ trong 3 ngày! Một số công nhân được giao những nhiệm vụ khác phù hợp, những người còn lại được trả tiền cho 3 ngày khi công việc an toàn chưa sẵn sàng.

### **Giúp đỡ của những người khác**

Là một ĐDSKAT, quý vị có quyền xin giúp đỡ của bất kỳ ai [điều khoản 58(1)(f)]. Điều này có nghĩa rằng quý vị có thể đề nghị một trong những ĐDSKAT khác tới và xem xét việc nào đó ở DWG của quý vị, chú ý trong Ví dụ 10, ĐDSKAT từ phòng thịt bò liên hệ với một ĐDSKAT khác và trong Ví dụ 9, ĐDSKAT liên hệ với Nhân Viên Sức Khỏe và An Toàn Nghiệp đoàn. Nếu quý vị cảm thấy quý vị cần sự giúp đỡ cho bất kỳ hoạt động nào của quý vị, quý vị có thể xin trợ giúp từ một ĐDSKAT khác, Nhân Viên Sức Khỏe và An Toàn Nghiệp đoàn hay Nhân Viên Hỗ Trợ ĐDSKAT. Quý vị có thể yêu cầu

giúp đỡ trong việc thanh tra nơi làm việc, đàm phán với ban quản lý, đóng góp xây dựng chính sách sức khỏe và an toàn hoặc thay đổi nơi làm việc/quy trình làm việc/máy móc hoặc hóa chất, hoặc để lấy thông tin về kiểm soát nhằm loại bỏ hay giảm tối đa rủi ro.

Nhìn chung, khi quý vị yêu cầu một người giúp đỡ, người chủ phải cho phép người đó vào nơi làm việc. Lý do duy nhất họ có thể cố gắng từ chối là bởi người đó không thích hợp, bởi người đó không hiểu đầy đủ về sức khỏe và an toàn lao động [điều khoản 70(1)]. Nếu người chủ sử dụng lập luận đó, họ có thể bị phản biện [điều khoản 70(2)].

## **Ví dụ 11**

ĐDSKAT tại một cơ sở sản xuất thịt chế biến (smallgoods) muốn có sự giúp đỡ của Nhân Viên Hỗ Trợ ĐDSKAT. Tại một cuộc họp ủy ban sức khỏe và an toàn sắp tới, đề xuất “Thủ Tục Thống Nhất” sẽ được thảo luận. ĐDSKAT muốn được giúp đỡ trong việc đàm phán các thủ tục. Anh ấy viết yêu cầu và email cho Nhân Viên Sức Khỏe và An Toàn Lao Động và không được hồi đáp. Anh lại gửi email cho Nhân Viên SKATLĐ để xin phép được mời Nhân Viên Hỗ Trợ ĐDSKAT. Nhân Viên SKATLĐ lại không hồi đáp.

Nhân Viên Hỗ Trợ thông báo cho ban quản lý bằng văn bản rằng anh ta định tới cuộc họp ủy ban để giúp đỡ ĐDSKAT đàm phán các thủ tục. Khi anh và ĐDSKAT tới dự cuộc họp, họ được gặp ban quản lý nhưng bị từ chối không cho vào họp. Cuộc họp ủy ban sức khỏe và an toàn diễn ra trong khi ĐDSKAT và Nhân Viên Hỗ Trợ bị giữ ở ngoài.

Sau đó, ĐDSKAT yêu cầu giúp đỡ để tiến hành thanh tra. Về cơ bản, anh ta muốn một người nữa đi kiểm tra cùng. Anh nói với Nhân Viên SKATLĐ và người này nói rằng anh ta sẽ suy nghĩ về việc đó. Không có câu trả lời nào. Yêu cầu được gửi qua email vài lần. Ban quản lý từ chối và tuyên bố rằng ĐDSKAT đã được đào tạo và không cần bất kỳ giúp đỡ nào.

ĐDSKAT ban hành PIN tuyên bố rằng người chủ đã vi phạm điều khoản 58(1)(f) cho ĐDSKAT quyền xin giúp đỡ của bất kỳ người nào. Ban quản lý triệu tập ban thanh tra. Trong trường hợp này, viên thanh tra đã hủy PIN!

ĐDSKAT yêu cầu xét lại quyết định này. Báo cáo xét duyệt nội bộ đã rà soát một loạt sự việc; chỉ trích hành động của ban quản lý; và của viên thanh tra; nhưng không bác bỏ việc hủy PIN. Lý do đưa ra là do trích dẫn sai điều khoản trong Đạo Luật. Xét Duyệt Nội Bộ tuyên bố rằng PIN không có giá trị vì ĐDSKAT đã trích dẫn điều khoản 58(1)(f) tức là anh ta có quyền xin giúp đỡ nhưng anh ta đáng ra phải trích dẫn điều khoản 70(1) tức là người chủ có trách nhiệm chấp nhận quyền đó.

Bài học đạo đức của câu chuyện này là nếu quý vị đang tranh cãi về quyền xin giúp đỡ của bất kỳ ai [điều khoản 58(1)(f)], quý vị phải nói với người chủ rằng nghĩa vụ của họ cho phép người giúp đỡ quý vị được tìm thấy trong điều khoản 70(1)!

Bất chấp sự bác bỏ chính thức PIN của ĐDSKAT, kết quả của vụ om sòm này là Nhân Viên Hỗ Trợ ĐDSKAT có thể giúp đào tạo ĐDSKAT về tiến hành thanh tra, đi tới nơi làm việc và tham gia vào ủy ban sức khỏe và an toàn trong mọi lúc khi bất kỳ ĐDSKAT nào yêu cầu giúp đỡ.

### **Xét lại quyết định**

Về cơ bản, nếu viên thanh tra đưa ra quyết định, quý vị có thể yêu cầu xét lại nếu quý vị nghĩ rằng quyết định đó sai. Một loạt các quyết định có thể bị xét lại [điều khoản 27] như DWG, PIN (kháng định, sửa đổi hay hủy bỏ), Lệnh Ngừng Việc, Lý Do Hợp Lý lo ngại về sức khỏe và an toàn, Chứng nhận vấn đề đã được khắc phục. Đây không là một danh sách đầy đủ, chỉ là những việc ảnh hưởng nhất tới ĐDSKAT.

Nếu quý vị nghĩ rằng quyết định của họ là sai, quý vị có thể yêu cầu xem xét lại. Quý vị có 14 ngày để đưa ra yêu cầu này. Có một mẫu đặc biệt để quý vị điền vào. Những điều khoản liên quan của Đạo Luật là 127, 128 và 129. Mẫu này có sẵn tại WorkSafe, Nghiệp đoàn hoặc quý vị có thể tìm thấy trên trang mạng: <http://www.worksafe.vic.gov.au>

Nếu quý vị không thỏa mãn với kết quả xét duyệt nội bộ, quý vị có thể đưa vấn đề lên cấp cao hơn. Bước tiếp theo là gửi đơn lên Tòa Đặc Trách Hành Chính và Dân Sự Victoria.

Nói chung, nếu quý vị muốn các quyết định được xét lại chính thức, quý vị nên có giúp đỡ của Nhân Viên Sức Khỏe và An Toàn Nghiệp đoàn hoặc Nhân Viên Hỗ Trợ ĐDSKAT. Đừng tự làm một mình; và ngay cả khi các quy trình chính thức không đi theo cách quý vị muốn, việc xét lại có thể giúp tình hình tương lai tốt hơn, như đã trình bày trong Ví dụ 11.

### **Thông tin thêm về thanh tra**

Phần 9 của Đạo Luật liên quan tới thanh tra và thi hành pháp luật. Thanh tra có thể vào bất kỳ nơi làm việc nào [điều khoản 98]. Nếu việc họ vào có bất kỳ liên quan nào tới công việc của bất kỳ thành viên nào của DWG, ĐDSKAT phải được thông báo về sự có mặt của họ [điều khoản 102]. ĐDSKAT có quyền đi cùng viên thanh tra trong chuyến thanh tra nơi làm việc có liên quan tới bất kỳ thành viên nào của DWG [điều khoản 58(1)(b)]. Điều này có nghĩa rằng ĐDSKAT phải được thông báo về đề xuất thanh tra và miễn làm việc để tham gia thanh tra. Để làm được điều này, một cách là cho Công Nhân Thế hay thợ phụ làm thay ĐDSKAT trên dây chuyền đó.

Nếu viên thanh tra nói với bất kỳ thành viên nào trong DWG, thành viên đó có thể nhờ ĐDSKAT có mặt trong bất kỳ thảo luận nào như vậy nếu người công nhân đó muốn họ đại diện [điều khoản 58(1)(d) & (e)]. Để việc này có hiệu quả, phải có những thủ tục thống nhất nói rõ rằng ĐDSKAT được thông báo trước để họ có thể hỏi thành viên DWG liệu họ có muốn người đại diện có mặt.

Nếu viên thanh tra vào nơi làm việc, họ phải cung cấp Văn Bản Báo Cáo về việc vào của họ. Nếu nó liên quan tới bất kỳ DWG nào, các bản sao Báo Cáo phải được đưa cho các ĐDSKAT [điều khoản 103]. Đôi khi Báo Cáo không được đưa cho ĐDSKAT có thể là vì viên thanh tra không biết rằng có ĐDSKAT được bầu cử. Nên trưng danh sách cập nhật những ĐDSKAT cho từng DWG và cung cấp nó khi được yêu cầu [điều khoản 71], để viên thanh tra có thể kiểm tra. Họ có kiểm tra không?

Nếu có chuyển thăm của viên thanh tra về việc gì đó liên quan tới DWG của quý vị, xin liên hệ với WorkCover và yêu cầu gửi một bản sao cho quý vị. Nếu họ không đưa cho quý vị mà không có lý do, quý vị nên khiếu nại tới WorkSafe. Quý vị có thể làm việc này bằng cách gọi điện tới số điện thoại miễn phí 1800 136 089.

Đôi khi viên thanh tra để các bản sao Báo Cáo cho ĐDSKAT ở nơi ban quản lý và họ không chuyển lại. Nếu như vậy thì họ sai. Đề cập việc này với ban quản lý, thiết lập một thủ tục đảm bảo rằng mọi báo cáo của viên thanh tra liên quan tới thành viên của DWG được chuyển cho ĐDSKAT. Đây là dịp các ĐDSKAT nên đoàn kết để không bị chia rẽ và chống lại nhau. Quý vị có thể kêu gọi Nhân Viên Hỗ Trợ hoặc Nghiệp đoàn để giúp việc này nếu cần.

Nếu quý vị nghĩ rằng báo cáo không chính xác hoặc không đầy đủ, quý vị có thể yêu cầu xét lại. Hãy nhận giúp đỡ của Nhân Viên Hỗ Trợ.

### **Bảo vệ ĐDSKAT**

Bất kỳ người chủ nào phân biệt đối xử với ĐDSKAT (hay Phó ĐDSKAT) vì việc thi hành quyền của họ sẽ có thể bị truy tố [điều khoản 76]. Phân biệt đối xử bao gồm việc giáng chức, phạt hay sa thải ĐDSKAT, hay đe dọa làm như vậy.

Tất nhiên ĐDSKAT nào làm sai như quấy rầy đồng nghiệp vì lý do chủng tộc, quốc tịch hay giới tính sẽ không được bảo vệ, nhưng Đại diện sẽ được bảo vệ chống lại phân biệt đối xử do đưa ra những lo ngại thực sự về sức khỏe và an toàn, tiến hành thanh tra, viết PIN hay sử dụng bất kỳ quyền nào với tư cách ĐDSKAT.

Cũng là trái pháp luật khi phân biệt đối xử với bất kỳ công nhân nào đưa ra lo ngại về sức khỏe và an toàn với ĐDSKAT hay thanh tra [điều khoản 76(2)(c) & (d)].

Nếu người chủ bị phát hiện vi phạm, họ sẽ có thể bị phạt, nhưng họ cũng có thể phải trả bồi thường cho (những) công nhân bị phân biệt đối xử [điều khoản 78(a)]. Nếu họ sa thải ĐDSKAT, công nhân đó cũng có thể được phục hồi chức vụ [điều khoản 78(b)].

### **ARREO**

Từ viết tắt lạ này có nghĩa là những viên chức nghiệp đoàn được đào tạo về sức khỏe và an toàn và được Tòa Sơ Thẩm ủy quyền cho vào nơi làm việc



[điều khoản 83]. Trong AMIEU, Thư Ký, Phó Thư Ký, Nhân Viên Sức khỏe & An Toàn và tất cả Người Tổ Chức được ủy quyền vào bất kỳ nơi làm việc nào chế biến thịt nếu chúng tôi nghi ngờ có sự vi phạm Đạo Luật hay bất kỳ quy định nào về sức khỏe và an toàn.

ARREO phải có khả năng nói nơi họ nghi ngờ có vấn đề sức khỏe và an toàn [điều khoản 87], nhưng họ không phải tiết lộ ai đã gọi họ hoặc ai là thành viên AMIEU. Khi họ vào nơi làm việc, họ phải nói chuyện với bất kỳ ĐDSKAT nào liên quan.

ARREO có thể thanh tra mọi vấn đề, tham khảo ý kiến với người lao động và đặt vấn đề sức khỏe và an toàn mà họ nhìn thấy (nghe thấy) với ban quản lý [điều khoản 89]. ARREO không được dừng quy trình làm việc nhưng họ có thể thông báo với ban quản lý và ĐDSKAT rằng họ nghĩ là quy trình/máy móc, vân vân, nên được dừng lại.

Nếu quý vị có một nơi làm không có ĐDSKAT và quý vị cảm thấy sợ không dám xin giúp đỡ theo cách xác nhận danh tính quý vị, quý vị có thể nhờ Nghiệp đoàn tới nơi làm việc sử dụng quyền của chúng tôi là những ARREO. Hiển nhiên điều này hữu ích nhất nếu quý vị ở một trong những nơi làm mà quý vị được thông báo rằng nếu quý vị gia nhập hay kêu gọi Nghiệp đoàn, quý vị sẽ bị mất việc.

ARREO không có quyền của ĐDSKAT nhưng họ có thể giúp đỡ nếu quý vị không có ĐDSKAT và người chủ quý vị không muốn lắng nghe công nhân về vấn đề sức khỏe và an toàn.

### **Đại Diện Sức Khỏe và An Toàn là chìa khóa để cải thiện nơi làm việc**

Đừng quên rằng Đại Diện Sức Khỏe và An toàn có thể làm nhiều điều để giúp đảm bảo rằng quý vị khỏe mạnh và an toàn tại nơi làm việc:

- Khuyến khích hoạt động của các thành viên;
- Tại nơi làm việc, thanh tra bất kỳ nguy hiểm và rủi ro nào với sức khỏe và an toàn, và điều tra bất kỳ sự cố, bệnh tật hay thương tích nào khi tham khảo ý kiến với các thành viên;
- Thảo luận và giải quyết với ban quản lý bất kỳ vấn đề nào về sức khỏe và an toàn;
- Ban hành PIN;
- Ra lệnh ngừng việc trong những tình huống nguy hiểm trực tiếp;
- Đại diện và thảo luận với các thành viên về Ủy Ban Sức Khỏe và An Toàn;
- Đại diện và thảo luận với các thành viên về xây dựng bất kỳ/tất cả các chính sách và thủ tục về sức khỏe và an toàn.;
- Đóng góp vào mọi thay đổi với nơi làm việc, quy trình làm việc, máy móc và hóa chất có thể gây tác động tới sức khỏe, an toàn và an sinh của người công nhân mà quý vị đại diện; và
- Báo cáo lại với mọi người tất cả các vấn đề sức khỏe và an toàn.

Cùng với những quyền này theo Đạo Luật Sức Khỏe và An Toàn Lao Động, ĐDSKAT luôn có sức mạnh của những thành viên đoàn kết cùng hợp lực giải quyết vấn đề. Người công nhân có quyền được làm việc an toàn và không rủi ro tới sức khỏe.

**Hãy Liên Kết Cùng Nhau!**