

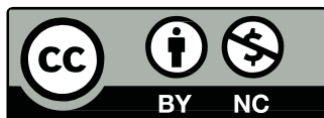
Tập Hướng dẫn Cần thiết về Sức khỏe và An toàn Lao động (WHS) dành cho tổ chức có Thiện nguyện viên

This resource kit was developed by Safe Work Australia in conjunction with the Department of Prime Minister and Cabinet Not-for-Profit Reform Council working group. The Working Group was comprised of representatives from peak volunteer organisations:

- Volunteering SA & NT
- Uniting Care Australia
- Anglicare Australia
- The Smith Family
- The Red Cross
- Scouts Australia
- Surf Life Saving Australia, and
- The Australian Sports Commission.

Safe Work Australia acknowledges the contribution of the working group in the development of this important resource for volunteers and the vital role volunteers play in communities around Australia.

ISBN 978-0-642-78557-2 [PDF]



Creative Commons

This copyright work is licensed under a Creative Commons Attribution-Noncommercial 3.0 Australia licence. To view a copy of this licence, visit

<http://creativecommons.org>

In essence, you are free to copy, communicate and adapt the work for non commercial purposes, as long as you attribute the work to Safe Work Australia and abide by the other licence terms.

Mục lục

1	Phần Giới thiệu	4
2	Theo đạo luật WHS, ai có các bổn phận?	6
3	Tổ chức của quý vị cần phải làm những gì?	10
4	Thiện nguyện viên của quý vị cần phải làm những gì?	15
5	Các Bổn phận của Viên chức	16
6	Thiện nguyện viên làm việc tại nhà riêng	18
7	Tổ chức Dịch vụ Cấp cứu Thiện nguyện	19
8	Bắt nạt, quấy rối và phân biệt đối xử	21
9	Các luật lệ khác	22
10	Bảng kiểm tra dành cho các tổ chức thiện nguyện	24

1 Phần Giới thiệu

Mọi người đều có quyền được an toàn tại nơi làm việc, kể cả thiện nguyện viên. Thiện nguyện viên giữ vai trò quan trọng trong các cộng đồng trên khắp nước Úc và họ đóng góp đáng kể bằng cách thực hiện những công việc không được trả lương cho nhiều tổ chức khác nhau hằng ngày.

Tập hướng dẫn này cung cấp thông tin cho bất kỳ người nào điều hành một doanh nghiệp hay công tác về cách áp dụng đạo luật sức khỏe và an toàn lao động (WHS) mới đối với tổ chức có thiện nguyện viên, các quyền lợi và nghĩa vụ của họ. Tập sách trình bày về bốn phạm trù chính yếu mà các tổ chức tuyển dụng công nhân viên và có thiện nguyện viên theo Đạo luật WHS và giải thích cách hoàn tất bốn phạm trù này. Tập sách này cũng đề cập đến những tài liệu hữu ích khác mà các tổ chức có thể sử dụng để giúp họ hiểu và chu toàn những bốn phạm trù về sức khỏe và an toàn lao động của mình.

Tập hướng dẫn này là một phần trong bộ tài liệu gồm có tập hướng dẫn riêng biệt cho công nhân viên làm thiện nguyện - Tập Hướng dẫn Cần thiết về Sức khỏe và An toàn Lao động dành cho Thiện nguyện viên.

Đạo luật sức khỏe và an toàn lao động (Work Health and Safety Laws) thống nhất

Vào ngày 1 tháng Giêng năm 2012, Australian Capital Territory, New South Wales, Queensland, Northern Territory và Commonwealth đã thống nhất các đạo luật WHS. Điều này có nghĩa là những người điều hành doanh nghiệp hoặc công tác (các tổ chức) và công nhân viên, kể cả thiện nguyện viên, trong các phạm vi quyền lực pháp lý vừa kể đều được bảo vệ bằng cùng một đạo luật WHS. Tasmania sẽ thực thi cùng đạo luật WHS này vào ngày 1 tháng Giêng năm 2013.

Bất kể phạm vi quyền lực pháp lý nơi doanh nghiệp hay công tác của quý vị diễn ra là như thế nào, các thông tin trong tập hướng dẫn này sẽ giúp quý vị hiểu rõ các quyền lợi và nghĩa vụ mà tổ chức phải đáp ứng đối với thiện nguyện viên của mình theo đạo luật WHS.

Nếu doanh nghiệp hay công tác của quý vị đã tuân thủ các yêu cầu về sức khỏe và an toàn lao động trong phạm vi quyền lực pháp lý của nơi quý vị, như vậy là quá tốt! Cứ tiếp tục - tổ chức của quý vị đang đi đúng hướng.

Thuật ngữ chính được sử dụng trong tập hướng dẫn này

Một số các từ được sử dụng trong tập hướng dẫn này có ý nghĩa cụ thể theo đạo luật WHS. Dưới đây là bảng liệt kê thuật ngữ chính và ý nghĩa của chúng.

Thuật ngữ chính	Ý nghĩa
Người điều hành doanh nghiệp hoặc công tác (PCBU)	Một người điều hành doanh nghiệp hoặc công tác (PCBU) là người chịu trách nhiệm chính theo Đạo luật WHS. Những người này thường là hãng sở/chủ nhân và có khi là đối tác, công ty, tổ chức hay hiệp hội chưa hợp thức hóa, kinh doanh cá thể, cơ quan chính phủ hoặc cơ quan pháp định. Tổ chức thiện nguyện là một PCBU nếu tuyển dụng một hoặc nhiều công nhân viên được trả lương. Trong toàn bộ tập hướng dẫn này, PCBU được gọi là một 'tổ chức'.

<i>Thuật ngữ chính</i>	<i>Ý nghĩa</i>
Đề ý một cách hợp lý	Thuật ngữ này mô tả mức độ cần phải đề ý hợp lý mà công nhân viên, kể cả thiện nguyện viên phải đáp ứng. Nó có nghĩa là làm những gì mà một người bình thường sẽ làm trong tình huống cụ thể có liên quan đến những điều như: • kiến thức của người đó • vai trò của người đó • kỹ năng của người đó và nguồn nhân vật lực có sẵn cho người đó • bằng cấp của người đó • thông tin người đó có, và • hậu quả đối với sức khỏe và an toàn khi người đó không hành động trong các tình huống cụ thể.
Có thể thực hiện được trong chừng mực hợp lý	Thuật ngữ này được sử dụng để xác định hoặc giới hạn một số bốn phạm về sức khỏe và an toàn lao động. Đối với sức khỏe và an toàn lao động, nếu điều gì có thể thực hiện được trong chừng mực hợp lý, nó có nghĩa là vào một thời điểm cụ thể hiện tại hay trong quá khứ, việc đó có thể được thực hiện trong chừng mực hợp lý, nếu xét đến: • khả năng hiểm họa hoặc rủi ro liên quan có thể xảy ra • mức độ thiệt hại mà hiểm họa hoặc rủi ro có thể gây ra • người có liên quan biết được, hoặc lẽ ra nên biết những gì, về các hiểm họa hoặc rủi ro đó, và những cách để loại trừ hoặc giảm thiểu rủi ro đó • tình trạng có sẵn và tính thích hợp của những cách để loại trừ hoặc giảm thiểu rủi ro đó, và • phí tổn để loại trừ hoặc giảm thiểu rủi ro đó.
Thiện nguyện viên	Người làm việc không công hoặc không nhận thù lao cho một PCBU.
Hiệp hội Thiện nguyện viên	Một nhóm người làm việc cùng nhau cho một hoặc nhiều mục đích cộng đồng mà không tuyển dụng bất kỳ công nhân viên được trả lương nào hết. Các hiệp hội thiện nguyện viên không bị chi phối bởi Đạo luật WHS (WHS Act).
Công nhân viên	Một công nhân viên là bất kỳ người nào làm công việc cho một PCBU trong bất kỳ nhiệm vụ nào, kể cả là một thiện nguyện viên.

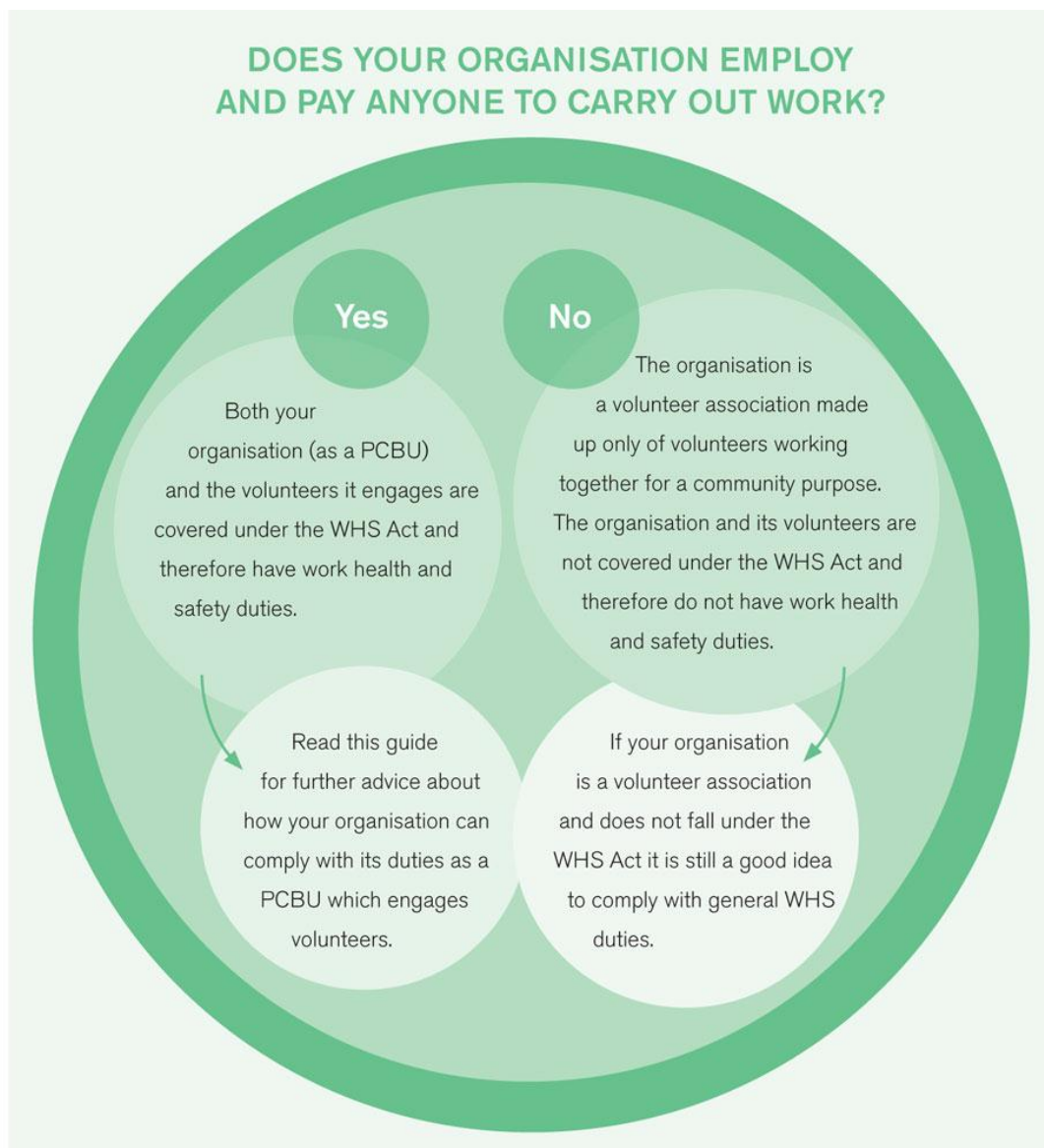
2 Theo đạo luật WHS, ai có các bổn phận?

Các tổ chức

Đạo luật WHS thống nhất đòi hỏi các tổ chức có tuyển dụng công nhân viên được trả lương bảo đảm, trong chừng mực hợp lý, sức khỏe thể chất và tinh thần và an toàn của công nhân viên của tổ chức, kể cả thiện nguyện viên.

Đạo luật WHS mới đòi hỏi các tổ chức phải hoàn tất các bổn phận cụ thể nhưng *hiệp hội thiện nguyện viên*—các tổ chức không có công nhân viên được trả lương nào hết—không có các bổn phận này.

Hãy sử dụng biểu đồ dưới đây để tìm hiểu xem liệu tổ chức của quý vị có các bổn phận về sức khỏe và an toàn hay không.



Các bổn phận thông thường và theo thông luật của các tổ chức có thiện nguyện viên là luật lệ lâu đời. Đã từ lâu Tòa án Úc công nhận thiện nguyện viên phải được người và tổ chức họ trợ giúp bảo vệ khỏi bị nguy hại nói chung. Vì vậy, dù tổ chức của quý vị là hiệp hội thiện nguyện

và không thuộc Đạo luật WHS, tốt hơn hết là tổ chức vẫn nên tuân thủ với các bổn phận về sức khỏe và an toàn thông thường.

Quý vị có biết?

Việc có bổn phận đối với thiện nguyện viên không phải là điều hoàn toàn mới. Tại Queensland, Northern Territory, South Australia và Australian Capital Territory các đạo luật về sức khỏe và an toàn lao động trước đây đã đặc biệt đòi hỏi sức khỏe và an toàn của thiện nguyện viên phải được bảo vệ. Tại các phạm vi quyền lực pháp lý khác hăng sở/chủ nhân đã có bổn phận bảo vệ người khác tại nơi làm việc, kể cả thiện nguyện viên và khách tới thăm.

Các tổ chức có các nhóm hoặc đơn vị địa phương

Một tổ chức có thể gồm có một tổ chức đầu não toàn quốc và các nhóm hoặc phân bộ địa phương. Tổ chức đầu não toàn quốc sẽ là một PCBU nếu tuyển dụng công nhân viên được trả lương. Việc một nhóm cấp tiểu bang hoặc địa phương hoặc phân bộ của tổ chức này có là một PCBU hay không sẽ phụ thuộc vào việc nó có được công nhận là một thực thể riêng biệt có tuyển dụng công nhân viên được trả lương hay không, ngay cả khi nó là một hiệp hội chưa hợp thức hóa.

Nếu một nhóm hoặc phân bộ cấp tiểu bang hay địa phương được xác định là một PCBU, khi ấy tổ chức sẽ có các bổn phận về sức khỏe và an toàn lao động đối với các thiện nguyện viên của họ, trừ phi tổ chức được phân loại là hiệp hội thiện nguyện. Các hiệp hội thiện nguyện được loại ra vì họ hoàn toàn chỉ có thiện nguyện viên làm việc cho cùng một mục đích cộng đồng, do đó, sẽ không có bất kỳ bổn phận nào như PCBUs.

Tổ chức đầu não toàn quốc sẽ là PCBU vì họ tuyển dụng công nhân viên được trả lương, sẽ phải có các bổn phận đối với tất cả công nhân viên, kể cả các thiện nguyện viên của các nhóm cấp tiểu bang hoặc địa phương thuộc diện hiệp hội thiện nguyện. Sở dĩ như vậy là vì công việc của những thiện nguyện viên này là do tổ chức đầu não toàn quốc chỉ thị hay ảnh hưởng. Tương tự, nếu phân bộ cấp tiểu bang là một PCBU (tức là có tuyển dụng công nhân viên) họ sẽ có các bổn phận đối với các thiện nguyện viên của các nhóm địa phương trong phạm vi họ ra chỉ thị hoặc ảnh hưởng công việc được thực hiện. Bổn phận đối với các thiện nguyện viên địa phương được xác định theo những gì tổ chức đầu não toàn quốc hay phân bộ cấp tiểu bang có thể thực hiện trong chừng mực hợp lý hoặc những gì là hợp lý để có thể thực hiện được.

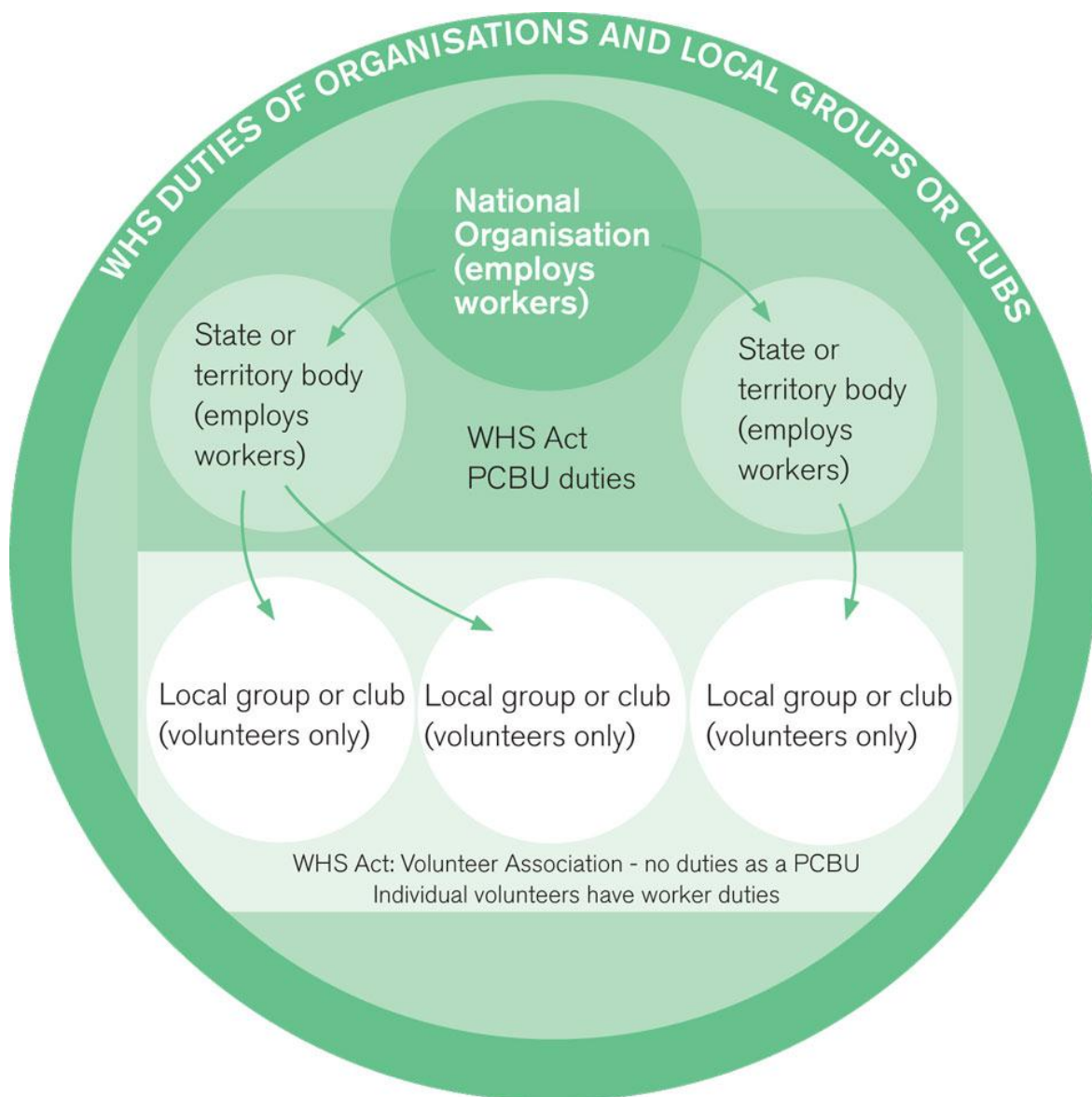
Mức độ mà người có bổn phận có thể kiểm soát hay ảnh hưởng đến một sự việc cụ thể hoặc các hành động của người khác, có thể có liên quan đến những gì người có bổn phận có thể phải thực hiện trong chừng mực hợp lý để bảo vệ sức khỏe và an toàn của các thiện nguyện viên làm việc cho họ trong một nhóm địa phương.

Ví dụ như tổ chức đầu não toàn quốc hay phân bộ cấp tiểu bang có thể hành sử bổn phận của mình để bảo vệ công nhân viên bằng cách:

- bảo đảm phổ biến các chính sách và thể thức về sức khỏe và an toàn lao động về nhiều chủ đề khác nhau đến từng phân bộ hoặc nhóm
- đề ra các tiến trình để bảo đảm việc tham khảo ý kiến có thể diễn ra giữa tổ chức đầu não toàn quốc và các nhóm hoặc phân bộ cấp tiểu bang và địa phương.

Những gì có thể thực hiện được trong chừng mực hợp lý đối với một PCBU để bảo đảm sức khỏe và an toàn của công nhân viên, kể cả thiện nguyện viên, sẽ khác nhau tùy thuộc vào cấu trúc và hoàn cảnh cụ thể của từng tổ chức.

Biểu đồ dưới đây minh họa cơ cấu hoạt động của các bên liên quan này.



Theo Đạo luật WHS, khi có nhiều hơn một người, trong trường hợp này nhiều hơn một PCBU, có một bên liên quan cho cùng một vấn đề, mỗi người đều vẫn chịu trách nhiệm về vấn đề này và phải thực hiện bổn phận trong phạm vi họ có thể ảnh hưởng và kiểm soát vấn đề này.

Trong những tình huống này, mỗi người có một bổn phận phải, trong chừng mực hợp lý có thể thực hiện được, tham khảo ý kiến, hợp tác và phối hợp các hoạt động với tất cả người khác với một bên liên quan liên quan đến cùng một vấn đề.

Quý vị phải bảo đảm rằng các bổn phận của quý vị trong cương vị một PCBU đều được hoàn tất ngay cả khi những người khác có bổn phận cũng làm như vậy. Quý vị có thể hoàn tất bổn phận của mình bằng cách không nhất thiết phải tự quý vị có hành động cần thiết, nhưng bảo đảm và kiểm tra rằng người khác cũng đang làm điều đó.

Nói chuyện với, hợp tác và phối hợp các hoạt động với những người khác có liên quan đến công việc sẽ làm cho công tác không chế rủi ro dễ hơn và giúp từng người có bổn phận tuân thủ bổn phận của họ. Nó cũng có thể nâng cao hiệu quả của các biện pháp về sức khỏe và an toàn.

Vì thiện nguyện viên ở cấp nhóm địa phương hoặc câu lạc bộ là những công nhân viên thuộc PCBU ở cấp toàn quốc hoặc tiểu bang, theo Đạo luật WHS họ cũng có các bổn phận.

Đạo luật WHS và việc làm

Chỉ các hoạt động *việc làm* mới bị chi phối bởi Đạo luật WHS. Những hoạt động hoàn toàn có tính cách gia đình, xã hội, giải trí hay riêng tư không thuộc Đạo luật này. Việc một hoạt động có được xem là công việc hay không có thể phụ thuộc vào tình huống cụ thể. Các tiêu chuẩn dưới đây có thể giúp xác định xem một hoạt động nào đó có phải là *việc làm* theo Đạo luật WHS hay không:

- hoạt động phải sử dụng sức lực hoặc trí óc hoặc vận dụng các kỹ năng cụ thể vì lợi ích của người khác hoặc cho bản thân (nếu tự làm chủ), dù vì lợi nhuận hoặc thù lao hay không vì lợi nhuận hoặc thù lao
- các hoạt động mà một người nào đó bình thường sẽ được trả công có thể được coi là việc làm
- các hoạt động thuộc một tiến trình, dự án liên tục có thể là việc làm nếu một số các hoạt động được trả tiền
- một hoạt động có nhiều khả năng là một việc làm nếu một người nào đó được người khác quản lý và kiểm soát khi họ thực hiện hoạt động này
- các hoạt động có tính chất chính thức, quy củ hoặc phức tạp có thể được coi là việc làm so với các hoạt động thất thường hoặc các hoạt động không có tổ chức.

Một hoạt động có thể là việc làm ngay cả khi một hoặc nhiều điều kiện trên không có hoặc chỉ là thứ yếu.

- Ví dụ về các hoạt động không được coi là việc làm bao gồm:
- tổ chức trò chơi đuổi bắt (game of tag) cho trẻ em trong cương vị thiện nguyện viên
- dạy một nhóm trẻ em cách đốt lửa trại một cách an toàn, hoặc
- hướng dẫn nhóm thanh thiếu niên đi việt dã vào cuối tuần.

Ví dụ về các hoạt động có thể được coi là việc làm bao gồm:

- bảo trì những thứ cần thiết để cho một tổ chức có thể hoạt động được, ví dụ như công việc bảo trì hội trường, nơi nhóm thiện nguyện viên họp mặt
- các hoạt động mà bình thường, người ta sẽ được trả công nhưng do thiện nguyện viên đảm trách cho tổ chức quý vị, ví dụ, lái xe đưa thân chủ đến các cuộc hẹn.

Muốn biết thêm thông tin về những gì được và không được coi là '*việc làm*' theo Đạo luật WHS, xin quý vị tham khảo [Tập Hướng dẫn Diễn dịch: Ý nghĩa của 'người đang điều hành một doanh nghiệp hay công tác' \(Interpretive Guideline: The meaning of 'person conducting a business or undertaking'\)](#) của Safe Work Australia.

Thiện nguyện viên

Theo Đạo luật WHS, thiện nguyện viên là người làm việc cho một tổ chức mà không nhận tiền lương hoặc không nhận thù lao (nhưng họ có thể được trả chi phí đã tự bỏ tiền túi ra). Đạo luật này cũng công nhận thiện nguyện viên là công nhân viên. Điều này có nghĩa là tổ chức của quý vị phải bảo vệ cho các thiện nguyện viên giống như cho công nhân viên được trả lương.

Là công nhân viên, theo Đạo luật WHS, thiện nguyện viên có các bổn phận (xem Chương 4). Có khi thiện nguyện viên cũng là một viên chức của một doanh nghiệp hoặc công tác có các bổn phận cần trọng đúng mức theo Đạo luật WHS (xem Chương 5).

3 Tổ chức của quý vị cần phải làm những gì?

Nếu Đạo luật WHS áp dụng đối với tổ chức của quý vị, tổ chức phải bảo đảm, đến mức tối đa theo điều kiện cho phép, sức khỏe và an toàn của tất cả nhân viên của tổ chức, kể cả thiện nguyện viên. Điều này có nghĩa là tổ chức phải cung cấp cùng sự bảo vệ tương tự cho nhân viên thiện nguyện giống như cho công nhân viên được trả lương của tổ chức. Sự bảo vệ này bao gồm an toàn về thể chất cũng như sức khỏe tâm thần của tất cả công nhân viên, kể cả thiện nguyện viên.

Bổn phận chính này đối với một tổ chức được xác nhận theo tiêu chuẩn ‘đến mức tối đa theo điều kiện cho phép’. Điều này có nghĩa là tổ chức không bắt buộc phải bảo đảm rằng sẽ không xảy ra chuyện nguy hại, nhưng phải thực hiện những gì hợp lý và có thể thực hiện được để bảo đảm sức khỏe và an toàn. Nếu tổ chức của quý vị do các thiện nguyện viên điều hành, đây là yếu tố sẽ được cân nhắc khi xác định những gì có thể thực hiện được trong chừng mực hợp lý để tổ chức thực hiện trong bất kỳ tình huống nào.

Các yếu tố khác sẽ được cân nhắc khi xác định những gì tổ chức cần phải thực hiện để bảo vệ công nhân viên, kể cả thiện nguyện viên của tổ chức, là:

- loại doanh nghiệp hoặc công tác
- loại công việc tổ chức này làm
- tính chất của những rủi ro liên quan đến công việc này và khả năng có thể xảy ra thương tích hay bệnh tật
- những gì hợp lý và có thể thực hiện được để loại trừ hoặc giảm thiểu những rủi ro này, và
- vị trí hoặc môi trường nơi làm công việc.

Bổn phận chính của một tổ chức bao gồm bảo đảm, có thể thực hiện được trong chừng mực hợp lý:

- cung cấp và duy trì một môi trường làm việc không có rủi ro đối với sức khỏe và an toàn
- cung cấp và bảo trì nhà máy an toàn cũng như cấu trúc và các hệ thống làm việc an toàn
- sử dụng, xử lý và cất giữ thiết bị, cơ cấu và các chất liệu một cách an toàn
- cung cấp đầy đủ các phương tiện an sinh tại nơi làm việc cho công nhân viên, kể cả thiện nguyện viên, (ví dụ như nhà vệ sinh, phương tiện sơ cứu)
- cung cấp thông tin, huấn luyện và hướng dẫn hay giám sát cần thiết để bảo vệ mọi người khỏi gặp rủi ro đối với sức khỏe và an toàn phát sinh từ công việc của họ.

Đối phó với những rủi ro về sức khỏe và an toàn

Một nơi làm việc an toàn và tốt cho sức khỏe không do ngẫu nhiên hay phỏng đoán mà có được. Quý vị phải suy nghĩ về những vấn đề gì có thể xảy ra tại nơi làm việc của quý vị và hậu quả của nó ra sao. Sau đó, quý vị phải làm bất cứ điều gì quý vị có thể làm được—bất cứ những gì có thể thực hiện được trong chừng mực hợp lý—để loại trừ hoặc giảm thiểu những rủi ro về sức khỏe và an toàn phát sinh từ công việc tổ chức của quý vị làm.

Tiến trình loại trừ hoặc giảm thiểu những rủi ro về sức khỏe và an toàn được gọi là đối phó với rủi ro và bao gồm bốn bước:

1. *xác định các hiểm họa* – tìm hiểu những gì có thể gây hại

2. *đánh giá những rủi ro nếu cần* – hiểu tính chất của tác hại mà hiểm họa có thể gây ra, mức độ tác hại nghiêm trọng như thế nào và khả năng xảy ra tác hại đó ra sao
3. *khống chế rủi ro* – thực hiện các biện pháp khống chế hiệu quả nhất có thể thực hiện được trong chừng mực hợp lý trong các tình huống đó, và
4. *xem xét các biện pháp khống chế* – để bảo đảm chúng có hiệu quả như dự tính.

Muốn biết thêm thông tin, xin quý vị tham khảo [Bản Điều lệ Thực hành: Cách Đối phó với những Rủi ro về Sức khỏe An toàn Lao động \(Code of Practice: How to Manage Work Health and Safety Risks\)](#).

Cung cấp thông tin, huấn luyện và hướng dẫn cho các thiện nguyện viên

Nhân viên thiện nguyện phải được cung cấp thông tin, huấn luyện, hướng dẫn hay giám sát để họ có thể làm công việc của họ một cách an toàn. Khóa huấn luyện và thông tin phải được soạn thảo theo đúng loại công việc thiện nguyện viên của quý vị làm và nơi họ làm việc.

Nói chuyện về sức khỏe và an toàn

Theo Đạo luật WHS, các tổ chức phải tham khảo ý kiến với công nhân viên, kể cả thiện nguyện viên, có thể thực hiện được trong chừng mực hợp lý, về các vấn đề sức khỏe và an toàn lao động có ảnh hưởng đến họ.

Nói chuyện với thiện nguyện viên và các công nhân viên khác là một cách hiệu quả để bảo đảm họ góp phần nhận ra các mối hiểm họa và đánh giá cũng như khống chế bất kỳ rủi ro nào họ gặp phải khi làm công việc của họ.

Mục đích của việc tham khảo ý kiến là để bảo đảm nhân viên thiện nguyện có cơ hội để trình bày ý kiến về cách làm công việc của họ một cách an toàn. Tổ chức phải cân nhắc ý kiến của thiện nguyện viên khi đưa ra các quyết định về an toàn tại nơi làm việc. Cuộc thảo luận về sức khỏe và an toàn lao động có thể được thực hiện theo nhiều cách —hiện nay không có ‘một cách nào là đúng’ để nói chuyện về sức khỏe và an toàn lao động. Cách tổ chức của quý vị thảo luận vấn đề sẽ phụ thuộc vào các yếu tố như:

- tính chất và tầm cỡ của tổ chức
- loại công việc được thực hiện, và
- cơ chế tuyển dụng công nhân viên, kể cả thiện nguyện viên hiện thời.

Tìm cơ chế tham khảo ý kiến phù hợp nhất

Một số nơi làm việc có thể cần kết hợp sử dụng các cơ chế tham khảo ý kiến cho phù hợp với các dạng công nhân viên và tình huống làm việc khác nhau trong tổ chức. Ví dụ như nếu trong tổ chức có một số công nhân viên toàn thời, cơ chế quy củ gồm ban sức khỏe và an toàn có thể là cơ chế phù hợp. Tổ chức cũng có thể thuê người làm theo hợp đồng, công nhân viên làm thuê hoặc thiện nguyện viên để làm những công việc cụ thể. Trong những tình huống này ‘buổi nói chuyện chuyên đề’ (cuộc thảo luận ngắn về đề tài cụ thể liên quan đến sức khỏe và an toàn liên quan đến công việc) có thể là cách thực tế nhất để tham khảo ý kiến.

Tổ chức của quý vị có khi đã lập ra cách thức nói chuyện với công nhân viên, kể cả thiện nguyện viên, về sức khỏe và an toàn lao động. Việc này có thể được tiếp tục theo Đạo luật WHS nếu tổ chức của quý vị và công nhân viên, kể cả thiện nguyện viên, đều hài lòng với cơ chế đó. Những cách thức tổ chức của quý vị có thể tham khảo ý kiến các thiện nguyện viên của tổ chức là:

- gửi bản tin định kỳ bằng đường bưu điện hoặc thư điện tử (email) đăng tin tức về sức khỏe và an toàn lao động, thông tin và các tin cập nhật
- thường xuyên cập nhật thông tin của phần dành cho thiện nguyện viên trên bảng thông báo hoặc các trang mạng, kể cả các chủ trương và thể thức làm việc an toàn mới nhất của tổ chức
- có hộp thư điện tử (email) 'góp ý' để công nhân viên, kể cả thiện nguyện viên có thể gửi ý kiến về cách thức làm việc an toàn và các vấn đề khác
- thường xuyên tổ chức các cuộc họp để nói chuyện với thiện nguyện viên về công việc họ làm và cách làm việc an toàn nhất
- tổ chức 'các buổi nói chuyện chuyên đề' ngắn để thảo luận các đề tài về sức khỏe và an toàn cụ thể có liên quan đến các công việc phải làm, và
- thông qua các Đại diện Phụ trách Sức khỏe và An toàn (HSRs), nếu có yêu cầu của công nhân viên.

Nếu tổ chức của quý vị đã tham khảo ý kiến các công nhân viên trong tổ chức, kể cả thiện nguyện viên, về sức khỏe và an toàn lao động và tất cả mọi người đều đồng ý là mọi việc đều tốt, vậy là tuyệt vời! Tổ chức của quý vị có thể tiếp tục tham khảo ý kiến theo cách này.

Đại diện Phụ trách Sức khỏe và An Toàn (HSRs)

Đại diện Phụ trách Sức khỏe và An toàn (HSR) là một cách để công nhân viên có người đại diện đối với các vấn đề liên quan đến sức khỏe và an toàn lao động.

Việc bổ nhiệm HSRs không phải là điều bắt buộc, và HSR không nhất thiết phải tham dự một khóa huấn luyện. HSR chưa qua khóa huấn luyện vẫn có thể hành sử hầu hết các quyền hạn, ngoại trừ chỉ thị ngừng làm công việc không an toàn hoặc đưa ra thông báo cải thiện tạm thời (PIN).

Tổ chức của quý vị phải tạo điều kiện để tổ chức cuộc bầu chọn HSR nếu có một hoặc một số công nhân viên trong tổ chức, dù có được trả lương hoặc làm thiện nguyện, yêu cầu bầu chọn HSR để đại diện cho các vấn đề sức khỏe và an toàn của họ. Để bảo đảm công nhân viên có người đại diện tốt nhất, HSR được bầu chọn để đại diện cho nhóm công việc cụ thể. Các nhóm công việc phải được xác định trước khi có thể bầu chọn một HSR. Ngoài ra còn có cách khác để cơ quan giám sát sức khỏe và an toàn lao động tham gia nếu không thể đạt được một thỏa thuận. Cơ quan giám sát có thể quyết định rằng việc bầu chọn HSR là điều không thích hợp.

Ủy ban Sức khỏe và An toàn (HSCs)

Ủy ban Sức khỏe và An toàn (HSCs) là một cách khác nữa để các tổ chức lớn hơn tạo điều kiện tham khảo ý kiến. HSCs không phải là điều bắt buộc nhưng phải thành lập trong vòng hai tháng sau khi có yêu cầu của HSR hoặc từ năm công nhân viên trở lên, và số này có thể là thiện nguyện viên. Tổ chức cũng có thể thành lập HSC khi không có yêu cầu của công nhân viên.

HSCs có thể giúp soạn thảo các chính sách và thủ tục về sức khỏe và an toàn cho tổ chức.

Quý vị cũng nên thông báo cho nhân viên thiện nguyện của quý vị biết họ phải làm gì và liên lạc với ai nếu có điều gì xảy ra khi họ đang làm việc thiện nguyện. Nếu thiện nguyện viên nhận thấy có vấn đề về sức khỏe và an toàn cần phải được chấn chỉnh, họ phải biết cần phải nêu vấn đề đó với ai.

Muốn biết thêm thông tin về cách tham khảo ý kiến, xin quý vị tham khảo:

- Bản Điều lệ Thực hành: [Sức khỏe và An toàn Lao động; Tham khảo Ý kiến, Hợp tác và Phối hợp \(Code of Practice: Work Health and Safety; Consultation, Cooperation and Coordination\)](#)
- [Tập Hướng dẫn Đại diện Công nhân viên và Tham gia \(Worker Representation and Participation Guide\)](#).

Thông báo sự việc không may nghiêm trọng

Tổ chức của quý vị phải thông báo cho cơ quan giám sát sức khỏe và an toàn Tiểu bang hoặc Lãnh địa của quý vị biết nếu có sự việc không may phải khai báo do công việc của tổ chức gây ra ngay sau khi điều kiện thực tế cho phép.

Một sự việc phải khai báo là sự việc không may nghiêm trọng có liên quan tới công việc tổ chức thực hiện và liên quan đến:

- trường hợp chết người
- trường hợp có người bị thương tích hoặc bệnh tật nặng, hoặc
- một sự việc không may nguy hiểm.

Để giúp xác định loại sự việc không may phải thông báo, 'thương tích hoặc bệnh tật nặng' và 'sự việc không may nguy hiểm' đều được định nghĩa trong mô hình Đạo luật WHS.

Thương tích hoặc bệnh tật nặng là trường hợp cá nhân phải được:

- điều trị y khoa trong vòng 48 giờ sau khi tiếp xúc với một chất liệu nào đó
- điều trị ngay lập tức như bệnh nhân nội trú trong bệnh viện, hoặc
- điều trị ngay lập tức thương tích hoặc bệnh tật nặng như bị thương nặng ở đầu, bị vết bỏng/phồng rộp nặng hoặc bị chấn thương cột sống và một số thương tích khác như được liệt kê trong mô hình Đạo luật WHS.

Điều quan trọng là, bất kể cá nhân có thực sự được điều trị như đã đề cập trong định nghĩa này hay không, chỉ cần biết là trong chừng mực hợp lý, thương tích hoặc bệnh tật đó được coi là cần phải điều trị.

Một sự việc không may nguy hiểm là sự việc không may tại nơi làm việc khiến cho một công nhân viên hoặc bất kỳ người nào khác gặp rủi ro nghiêm trọng đối với sức khỏe hoặc an toàn của họ phát sinh từ việc tiếp xúc trực tiếp hoặc sắp tiếp xúc với một số rủi ro. Những rủi ro này gồm một chất nào đó thoát ra, đổ tràn, rò rỉ mất kiểm soát, điện giật, té/rơi từ trên cao xuống hoặc một cấu trúc bị sập/đổ.

Nếu một sự việc không may xảy ra, người quản lý hoặc kiểm soát nơi làm việc có trách nhiệm khai báo để bảo đảm, có thể thực hiện trong chừng mực hợp lý, địa điểm đó sẽ được giữ nguyên trạng cho đến khi nhân viên thanh tra đến nơi hoặc đã ra chỉ thị.

Để bảo đảm tổ chức của quý vị làm tròn nhiệm vụ này, quý vị có thể yêu cầu nhân viên thiện nguyện báo cho tổ chức biết ngay lập tức nếu xảy ra bất kỳ sự việc không may nào. Dù chỉ có sự việc không may gây ra thương tích hoặc bệnh tật nặng mới phải khai báo, tuy nhiên nếu được báo cáo về bất kỳ sự việc không may nào khác tổ chức của quý vị có thể dễ tuân thủ các bổn phận của mình theo Đạo luật WHS. Thậm chí tổ chức của quý vị cũng có thể soạn thảo và thực hiện chính sách hay thủ tục báo cáo các sự việc không may riêng. Nói chuyện với các thiện nguyện viên về các sự việc không may ít nghiêm trọng hơn có thể phát sinh từ công việc tổ chức của quý vị làm cũng có thể giúp ngăn ngừa những sự việc không may nghiêm trọng hơn xảy ra trong tương lai.

Giải quyết vấn đề

Đạo luật WHS đề ra tiến trình giải quyết các vấn đề về sức khỏe và an toàn lao động phát sinh từ:

- công việc thực hiện tại nơi làm việc, hoặc
- do hoạt động của tổ chức.

Tiến trình giải quyết vấn đề được áp dụng sau khi có người nêu vấn đề sức khỏe và an toàn lao động nhưng vấn đề không được giải quyết thỏa đáng đối với một bên nào sau khi đã thảo luận về vấn đề này. Tất cả các bên liên quan trong vấn đề này phải cố gắng hợp lý để tìm ra giải pháp hiệu quả, kịp thời và giải quyết dứt điểm vấn đề.

Nếu không thể giải quyết vấn đề sức khỏe và an toàn được bằng cách nói chuyện với tất cả các bên liên quan, thì tổ chức của quý vị cần phải làm theo thủ tục giải quyết vấn đề ghi trong Đạo luật WHS.

Muốn biết thêm thông tin về việc giải quyết vấn đề và các luật lệ WHS, xin quý vị liên lạc với cơ quan giám sát sức khỏe và an toàn lao động.

4 Thiện nguyện viên của quý vị cần phải làm những gì?

Nhân viên thiện nguyện cũng có các bổn phận về sức khỏe và an toàn như:

- để ý giữ gìn sức khỏe và an toàn của riêng họ một cách hợp lý
- để ý một cách hợp lý để bảo đảm họ không làm ảnh hưởng đến sức khỏe và an toàn của người khác, ví dụ như thiện nguyện viên khác, công chúng hay khách hàng đang được họ giúp đỡ
- thực hiện, trong chừng mực hợp lý, bất kỳ hướng dẫn hợp lý nào do tổ chức của quý vị truyền đạt, và
- hợp tác với bất kỳ chính sách hoặc thể thức hợp lý nào mà tổ chức của quý vị đã truyền đạt cho họ.

Tựu trung, những gì gọi là để ý một cách hợp lý và những gì công nhân viên phải làm, sẽ là những gì một người bình thường sẽ làm trong tình huống cụ thể có liên quan đến những điều như:

- kiến thức của họ
- vai trò của họ
- kỹ năng và nguồn nhân vật lực có sẵn dành cho họ
- bằng cấp của họ
- thông tin họ có được, và
- hậu quả đối với sức khỏe và an toàn khi không có hành động trong tình huống cụ thể.

Thiện nguyện viên hiếm khi bị truy tố

Nếu thiện nguyện viên của quý vị làm những điều được liệt kê trong phần trước, khi họ thực hiện công việc cho tổ chức của quý vị, họ không thể bị phạt hoặc bị truy tố theo Đạo luật WHS.

Trong một số phạm vi quyền lực pháp lý, thiện nguyện viên đã có các bổn phận về sức khỏe và an toàn lao động trong hơn hai thập kỷ nhưng cho đến nay chưa hề có trường hợp thiện nguyện viên nào bị truy tố theo các đạo luật này. Tương tự, cho đến nay cũng chưa có thiện nguyện viên nào bị truy tố theo Đạo luật WHS mới.

Trong quá khứ, trường hợp công nhân viên được trả lương bị truy tố hiếm khi xảy ra và nếu có chỉ liên quan đến sự việc không may nghiêm trọng hậu quả của sự cẩu thả hoặc khinh suất nghiêm trọng.

Theo lẽ thường, Cơ quan giám sát sức khỏe và an toàn lao động sẽ hành xử giống như vậy theo Đạo luật WHS mới liên quan đến công nhân viên được trả lương và thiện nguyện viên và trường hợp bị truy tố cũng hiếm khi xảy ra như trong quá khứ.

5 Các Bồn phận của Viên chức

Theo luật WHS, viên chức của một tổ chức không nhất thiết phải là thiện nguyện viên hoặc công nhân viên khác có chữ 'viên chức' trong danh hiệu chức vụ của họ, ví dụ như viên chức sơ cứu, viên chức sức khỏe và an toàn hoặc viên chức hành chính.

Thiện nguyện viên có thể có chân trong hội đồng quản trị của tổ chức quý vị hoặc là giữ một chức vụ khác mà họ đề ra, hoặc tham gia vào việc đề ra các quyết định có ảnh hưởng đến toàn bộ hoặc phần lớn tổ chức của quý vị. Các quyết định của họ cũng có thể có khả năng ảnh hưởng đáng kể tình trạng tài chính của tổ chức. Theo Đạo luật WHS, chỉ có người đề ra, hoặc tham gia vào việc đề ra các quyết định như vậy mới là 'viên chức'.

Các bồn phận của Viên chức

Bất kỳ viên chức nào của tổ chức, làm thiện nguyện hoặc được trả lương, phải hành xử cẩn trọng đúng mức để bảo đảm rằng tổ chức của mình tuân thủ các bồn phận về sức khỏe và an toàn của tổ chức. Điều này có nghĩa là họ phải bảo đảm rằng tổ chức có hệ thống công việc phù hợp được thực hiện và họ phải chủ động giám sát và đánh giá sức khỏe và quản lý an toàn trong tổ chức.

Hành xử cẩn trọng đúng mức trong cương vị một viên chức có nghĩa là viên chức phải thực hiện các bước hợp lý để:

- không ngừng tìm hiểu và cập nhật thông tin về các vấn đề sức khỏe và an toàn lao động
- am hiểu tính chất công việc của tổ chức và luôn nhận biết những rủi ro công nhân viên và thiện nguyện viên có thể gặp phải khi họ làm việc cho tổ chức
- bảo đảm và xác minh rằng tổ chức có sẵn để sử dụng, và sử dụng, nguồn nhân vật lực và tiến trình thích hợp để loại trừ hoặc giảm thiểu những rủi ro đối với sức khỏe và an toàn
- bảo đảm và xác minh rằng tổ chức có các tiến trình để truyền đạt và xem xét thông tin liên quan đến sức khỏe và an toàn và đáp ứng các thông tin đó, và
- bảo đảm và xác minh tổ chức có, và thực hiện, các tiến trình tuân thủ bất kỳ bồn phận và yêu cầu nào theo đạo luật WHS.

Trong *Tập Hướng dẫn Cần thiết về Sức khỏe và An toàn Lao động dành cho Thiện nguyện viên* có thêm thông tin về các bồn phận của viên chức thiện nguyện.

Tổ chức có thể làm một số điều để giúp viên chức thiện nguyện làm tròn bồn phận hành xử cẩn trọng đúng mức của họ và đồng thời bảo đảm tổ chức tuân thủ các bồn phận về sức khỏe và an toàn của mình. Ví dụ như tổ chức có thể:

- ấn định trong chương trình nghị sự của cuộc họp hội đồng luôn luôn có mục sức khỏe và an toàn lao động
- thực hiện tiến trình thẩm định và tái xét các chính sách và thể thức làm việc một cách an toàn
- cung cấp cho viên chức cách thức hay người liên lạc để đặt câu hỏi về sức khỏe và an toàn lao động trong tổ chức, ví dụ như giám đốc đặc trách sức khỏe và an toàn lao động và giám đốc nhân sự
- cung cấp khóa huấn luyện hay thông tin cho các viên chức về các luật lệ WHS và công việc của tổ chức do các công nhân viên của tổ chức, kể cả thiện nguyện viên đảm nhận

Viên chức thiện nguyện viên không thể bị truy tố

Một viên chức thiện nguyện không thể bị truy tố vì không tuân thủ đúng các bổn phận trong cương vị viên chức của mình theo Đạo luật WHS. Mục đích của quy chế miễn bị truy tố dành cho viên chức thiện nguyện này là để khuyến khích việc tham gia tự nguyện ở cấp viên chức. Tuy nhiên, một viên chức thiện nguyện có thể bị truy tố trong cương vị là công nhân viên nếu họ không để ý một cách hợp lý trong cương vị là công nhân viên (xem chương 4).

Viên chức nào không phải là thiện nguyện viên có thể bị truy tố vì không làm tròn các bổn phận về việc hành xử cần trọng đúng mức theo Đạo luật WHS.

6 Thiện nguyện viên làm việc tại nhà riêng

Tổ chức của quý vị có thể sử dụng thiện nguyện viên làm việc cho tổ chức tại nhà riêng của họ. Trong trường hợp này, tổ chức của quý vị vẫn cần phải nói chuyện với thiện nguyện viên của tổ chức về vấn đề làm công việc một cách an toàn.

Thiện nguyện viên quý vị sử dụng để làm việc cho tổ chức tại nhà riêng của họ vẫn phải cẩn thận trong chừng mực hợp lý để giữ gìn sức khỏe và an toàn của riêng họ bảo đảm những gì họ làm cho tổ chức của quý vị sẽ không ảnh hưởng đến người khác. Họ cũng cần phải làm theo bất kỳ hướng dẫn hợp lý nào tổ chức truyền đạt cho họ và hợp tác với các chính sách và thể thức hợp lý của tổ chức liên quan đến sức khỏe và an toàn lao động.

Nhà riêng như một nơi làm việc

Vì rõ ràng tổ chức của quý vị không sở hữu, kiểm soát hoặc quản lý nơi các thiện nguyện viên làm việc (tại nhà riêng của họ), điều đó có nghĩa là tổ chức của quý vị bị hạn chế về mặt bảo đảm sức khỏe và an toàn cho thiện nguyện viên khi họ làm việc. Mặc dù vậy tổ chức của quý vị vẫn phải tuân thủ các bổn phận của tổ chức để bảo đảm sức khỏe và an toàn của các thiện nguyện viên nhưng những gì gọi là để ý một cách hợp lý để tổ chức của quý vị thực hiện sẽ khác với khi thiện nguyện viên làm việc tại một môi trường làm việc do quý vị nắm quyền kiểm soát.

Ví dụ, để đáp ứng bổn phận này tổ chức của quý vị có thể cung cấp cho thiện nguyện viên làm việc tại nhà riêng các thông tin hoặc hướng dẫn về cách sắp đặt bàn làm việc thoải mái, hay làm sao để hoàn thành nhiệm vụ họ được giao phó một cách an toàn. Tổ chức của quý vị cũng có thể bảo đảm cho thiện nguyện viên của tổ chức có đủ tất cả thiết bị cần thiết để họ làm những công việc đã được giao. Tương tự như khi thiện nguyện viên làm việc tại nhà riêng của người khác, tổ chức có thể hỏi thiện nguyện viên làm việc tại nhà riêng những câu hỏi về căn nhà của họ hầu thu thập đủ thông tin để bất kỳ hướng dẫn nào của tổ chức truyền đạt đến họ đều thích hợp và thực tiễn nhằm giải quyết các rủi ro liên quan đến sức khỏe và an toàn của thiện nguyện viên khi họ làm nhiệm vụ.

Thiện nguyện viên trong ngôi nhà của người khác

Tổ chức của quý vị có thể sử dụng thiện nguyện viên làm công tác tại ngôi nhà của người khác. Nếu như vậy, tổ chức của quý vị nên cho những thiện nguyện viên này biết chi tiết về ngôi nhà họ sẽ tới trước khi họ đến đó. Tổ chức có thể cho những thiện nguyện viên biết về những hiểm họa cụ thể trong nhà mà họ nên để ý, ví dụ như tại nhà đó có thể có chó trong sân hoặc cầu thang có thể rất dốc.

Nếu thiện nguyện viên tới một số nhà khác nhau, vì điều kiện thực tế có khi tổ chức của quý vị không thể cho họ biết chi tiết về những hiểm họa cụ thể trong mỗi căn nhà. Tuy nhiên tổ chức phải cho những thiện nguyện viên biết thông tin về các dạng rủi ro họ có thể gặp phải.

Tổ chức của quý vị nên luôn luôn cho thiện nguyện viên biết các thông tin cần thiết khác để họ làm công tác thiện nguyện của họ một cách an toàn.

Hiện không có yêu cầu phải có hai thiện nguyện viên cùng tới làm công tác tại một ngôi nhà cho một tổ chức vào bất cứ lúc nào, tuy nhiên, tổ chức của quý vị có thể yêu cầu những thiện nguyện viên làm như vậy như là cách bảo đảm sức khỏe và an toàn cho chính họ.

7 Tổ chức Dịch vụ Cấp cứu Thiện nguyện

Tổ chức dịch vụ cấp cứu luôn luôn phải có các bổn phận gìn giữ sức khỏe và an toàn của công nhân viên và những người khác tại nơi làm việc của họ. Đạo luật WHS xác định rõ bổn phận của các tổ chức đối với tất cả công nhân viên, kể cả thiện nguyện viên. Các thiện nguyện viên được quyền hưởng sự bảo vệ tương tự như công nhân viên được trả lương.

Đạo luật WHS không ảnh hưởng đến khả năng của các tổ chức dịch vụ cấp cứu ứng phó với sự việc không may miễn là họ tiếp tục bảo đảm, có thể thực hiện trong chừng mực hợp lý, sức khỏe và an toàn của công nhân viên, kể cả thiện nguyện viên và những người khác. Điều này không có nghĩa là tổ chức dịch vụ cấp cứu của quý vị phải bảo đảm hoàn toàn sức khỏe và an toàn cho công nhân viên của tổ chức mà đơn giản là tổ chức chỉ cần bảo đảm họ đã làm tất cả những gì có thể được trong chừng mực hợp lý để giữ an toàn cho công nhân viên, kể cả thiện nguyện viên.

Các bổn phận của các tổ chức dịch vụ cấp cứu

Đối với Đạo luật WHS, tổ chức dịch vụ cấp cứu cũng không khác bất kỳ tổ chức nào khác hay hiệp hội thiện nguyện. Bổn phận chính đối với một tổ chức là bảo đảm, có thể thực hiện trong chừng mực hợp lý, sức khỏe và an toàn của công nhân viên, kể cả thiện nguyện viên của các nhóm địa phương hoặc các câu lạc bộ và những người khác. Các tổ chức, kể cả các dịch vụ cấp cứu, cũng có các bổn phận về quản lý và kiểm soát nơi làm việc và quản lý hoặc kiểm soát đồ đạc, phụ kiện hoặc thiết bị tại nơi làm việc.

Thiện nguyện viên và ‘viên chức’ dịch vụ cấp cứu

Theo Đạo luật WHS, viên chức của một tổ chức không nhất thiết là người có chữ ‘viên chức’ trong danh hiệu chức vụ của họ, ví dụ như ‘viên chức sơ cứu’, ‘viên chức sức khỏe và an toàn’ hoặc viên chức hành chính.

Một số công nhân, kể cả thiện nguyện viên có thể có chân trong hội đồng quản trị tổ chức hoặc nắm giữ chức vụ mà họ đề ra, hoặc tham gia vào việc đề ra các quyết định có ảnh hưởng đến toàn bộ hoặc phần lớn tổ chức. Các quyết định của họ cũng có thể có khả năng ảnh hưởng đáng kể tình trạng tài chính của tổ chức. Theo Đạo luật WHS, chỉ có người đề ra, hoặc tham gia vào việc đề ra các quyết định như vậy mới là viên chức.

Viên chức theo Đạo luật WHS có các bổn phận hành xử cẩn trọng đúng mức để bảo đảm tổ chức dịch vụ cấp cứu có sẵn các biện pháp về sức khỏe và an toàn lao động thích hợp và chặt chẽ cho tất cả nhân viên và thiện nguyện viên của tổ chức (xem chương 5).

‘Người kiểm soát sự việc không may’ có phải là viên chức hay không?

Theo Đạo luật WHS, người kiểm soát sự việc không may ít khi là viên chức. Mặc dù người kiểm soát sự việc không may có thể chỉ huy các hoạt động ứng phó cụ thể, nói chung họ không đề ra, hoặc tham gia đề ra, các quyết định quan trọng có ảnh hưởng đến toàn bộ, hoặc phần lớn tổ chức, hoặc cách thức hoạt động của tổ chức.

Ứng phó với cùng các sự việc không may giống như các tổ chức dịch vụ cấp cứu khác

Đôi khi có hơn một tổ chức dịch vụ cấp cứu sẽ ứng phó với cùng các sự việc không may. Ví dụ như một tai nạn xe hơi có thể có sự tham dự của đội cứu hỏa thiện nguyện viên, Dịch vụ Cấp cứu Tiểu bang và dịch vụ xe cứu thương. Vì tất cả đều có thể là PCBU, tổ chức sử dụng công nhân viên được trả lương, tất cả đều có các bổn phận và nghĩa vụ theo Đạo luật WHS. Mỗi tổ chức tại hiện trường có bổn phận bảo đảm, có thể thực hiện trong chừng mực hợp lý, sức khỏe

và an toàn của công nhân viên, kể cả thiện nguyện viên. Họ cũng phải bảo đảm, có thể thực hiện trong chừng mực hợp lý, rằng các hoạt động của họ không khiến cho người khác bị rủi ro không cần thiết.

Để giúp mỗi tổ chức làm tròn bốn phận của họ theo Đạo luật WHS, mỗi tổ chức cũng phải, có thể thực hiện trong chừng mực hợp lý, tham khảo ý kiến, hợp tác và phối hợp các hoạt động với nhau.

Đánh giá rủi ro

Hiện nay các tổ chức dịch vụ cấp cứu không phải ngừng lại và làm giấy tờ đầy đủ trước khi ứng phó với các tình huống cấp cứu trước mắt.

Tổ chức dịch vụ cấp cứu có thể cho rằng có nguy cơ thực sự là trong trường hợp khẩn cấp người ta có thể bỏ qua hoặc quên mất các tiến trình và thủ tục an toàn đã được thỏa thuận. Để giúp giảm thiểu nguy cơ này, các tổ chức dịch vụ cấp cứu có thể nên soạn ra một Bảng kiểm tra để nhắc nhở người chỉ huy ứng phó sự việc không may về những gì cần để ý và những bước nên tuân theo trong trường hợp khẩn cấp. Việc cần có hoặc không cần có Bảng kiểm tra để đáp ứng các bốn phận về sức khỏe và an toàn lao động của tổ chức và những gì sẽ có hiệu quả nhất tùy theo tính chất cấp bách cần phải có hành động cấp cứu cần thiết, là điều mà tổ chức cần phải xem xét bằng cách nói chuyện với công nhân viên của mình, kể cả thiện nguyện viên.

8 Bắt nạt, quấy rối và phân biệt đối xử

Bắt nạt nơi tại nơi làm việc

Tổ chức của quý vị có trách nhiệm về sức khỏe và an toàn lao động để bảo đảm không những cho sức khỏe thể chất của công nhân viên thiện nguyện của quý vị mà còn sức khỏe tâm thần của họ nữa. Điều này bao gồm việc quý vị làm những gì trong khả năng của mình để bảo đảm họ không bị bắt nạt, quấy rối và phân biệt đối xử tại nơi làm việc.

Trách nhiệm ngăn chặn vấn đề bắt nạt, quấy rối và phân biệt đối xử tại nơi làm việc được ấn định trong Đạo luật WHS bằng bốn phạm cung cấp một môi trường làm việc lành mạnh cũng như an toàn và hệ thống làm việc an toàn.

Nhân viên thiện nguyện cũng có trách nhiệm bảo đảm hành động của họ không góp phần gây ra nguy cơ đối với sức khỏe và an toàn cho bản thân hoặc người khác tại nơi làm việc.

Tổ chức của quý vị cần phải khẳng định rằng tổ chức sẽ không bao giờ dung thứ kẻ bắt nạt và cho công nhân viên thiện nguyện biết chi tiết người họ có thể liên lạc nếu bị bắt nạt tại nơi làm việc.

WHS và phân biệt đối xử

Đạo luật WHS cũng cụ thể cấm phân biệt đối xử hoặc đối xử bất công đối với công nhân viên, kể cả thiện nguyện viên, vì họ đã nêu mối lo ngại về sức khỏe và an toàn lao động. Người nào bị phát hiện đã phân biệt đối xử vì lý do này có thể bị phạt theo tội hình sự.

9 Các luật lệ khác

Đạo luật WHS không phải là đạo luật duy nhất mà tổ chức của quý vị cần phải biết. Dưới đây là thông tin sơ lược về một số luật lệ mà tổ chức của quý vị nên biết khi sử dụng thiện nguyện viên. Quý vị nên tìm hiểu thêm thông tin về các luật lệ này và các đạo luật khác từ các cơ quan công quyền liên quan.

Đạo luật chống phân biệt đối xử

Ngoài các biện pháp bảo vệ phân biệt đối xử trong đạo luật WHS, đạo luật chống phân biệt đối xử của Tiểu bang, Lãnh thổ và Liên bang cấm phân biệt đối xử một người vì các đặc tính của họ. Ví dụ như các đạo luật này cấm phân biệt đối xử một người vì chủng tộc, giới tính, tuổi tác, khuyết tật, niềm tin tôn giáo, chính kiến, tình trạng của cha mẹ hoặc hoạt động nghiệp đoàn cũng như các đặc tính khác của họ.

Trang mạng của [Commonwealth Human Rights and Equal Opportunity Commission](#) có thông tin về các đạo luật chống phân biệt đối xử và các đường dẫn đến trang mạng của [các cơ quan chống phân biệt đối xử của Tiểu bang và Lãnh địa \(State and Territory anti-discrimination bodies\)](#).

Bồi thường và bảo hiểm công nhân viên

Nói chung, luật bồi thường công nhân viên không áp dụng với thiện nguyện viên. Vì vậy, điều quan trọng là phải bảo đảm tổ chức của quý vị có hợp đồng bảo hiểm thích hợp và bảo hiểm đúng mức cho công nhân viên, kể cả thiện nguyện viên và các hoạt động mà họ thực hiện khi làm việc thiện nguyện. Điều này có nghĩa là quý vị phải kiểm tra các hợp đồng bảo hiểm hiện có, như hợp đồng bảo hiểm trách nhiệm công cộng, bao gồm luôn các thiện nguyện viên.

Các loại hợp đồng bảo hiểm phổ biến nhất là:

- Public Liability Insurance (Bảo hiểm Trách nhiệm Công cộng)
- Personal Accident Insurance (Bảo hiểm Tai nạn Cá nhân)
- Directors and Officers Liability (Nghĩa vụ Pháp lý của Giám đốc và Viên chức)
- Professional Indemnity Insurance (Bảo hiểm Bồi thường Chuyên môn), và
- Motor Vehicle Comprehensive Insurance (Bảo hiểm Xe cộ Hai chiều)

Tại trang mạng của [Volunteering Australia](#) có thông tin về các loại hợp đồng bảo hiểm phổ biến nhất có bao gồm các thiện nguyện viên.

Làm việc với các khách hàng dễ bị hại

Các tổ chức sử dụng thiện nguyện viên và làm việc với khách hàng dễ bị hại có nghĩa vụ chăm sóc nhiều hơn nữa. Các tổ chức này cần có chính sách và thủ tục phù hợp về những điều như kiểm tra người tiến dẫn (reference check), huấn luyện và giới thiệu công việc vào lúc đầu, giám sát và các thủ tục rõ ràng để cho thiện nguyện viên và những người khác nêu mối lo ngại.

Các đạo luật quan hệ lao tư

Theo các đạo luật quan hệ lao tư, thiện nguyện viên không được xem là công nhân viên. Các thỏa thuận ký kết giữa các thiện nguyện viên và các tổ chức không nên bao gồm ý định tiến đến mối quan hệ việc làm được trả lương. Thiện nguyện viên chỉ có thể được sử dụng như thiện nguyện viên theo luật quan hệ lao tư nếu họ đồng ý làm việc không công cho tổ chức.

Thỏa thuận này do thiện nguyện viên tự nguyện và hoàn toàn không có bất kỳ yếu tố ép buộc nào hết.

Việc thỏa thuận giữa một người và một tổ chức có phải là thỏa thuận thiện nguyện hay không phụ thuộc vào một số yếu tố như các chi tiết về tình hình, đặc biệt là có ý định tạo ra mối quan hệ việc làm được trả lương hay không. Thời gian làm việc thử không lương, làm việc học kinh nghiệm hoặc các loại công việc khác không phải là và không được coi là thỏa thuận tự nguyện.

Mối quan hệ lao tư thuộc về Fair Work Act 2009 hoặc các đạo luật quan hệ lao tư của Tiểu bang hay Lãnh địa. Quý vị có thể tìm thông tin về các đạo luật quan hệ lao tư tại trang mạng [Fair Work Ombudsman](#).

Bảo vệ khỏi chịu trách nhiệm dân sự cá nhân nhưng không loại trừ trách nhiệm hình sự

Trên toàn nước Úc có những luật lệ bảo vệ thiện nguyện viên khỏi chịu trách nhiệm dân sự cá nhân nếu bất cứ điều gì họ làm, hoặc không làm, khi làm việc thiện nguyện gây ra tổn thất hoặc thiệt hại cho người khác. Như trình bày ở trên, tổ chức của quý vị phải bảo đảm có hợp đồng bảo hiểm thích hợp để bảo hiểm cho các thiện nguyện viên vì những mục đích này.

Các đạo luật này sẽ không bảo vệ cho thiện nguyện viên khỏi chịu trách nhiệm cá nhân đối với bất kỳ thiệt hại hoặc mất mát do hậu quả của bất cứ điều gì họ làm, hoặc không làm, trong khi bị ảnh hưởng của ma túy hoặc say rượu bia hay đã hành động ngoài phạm vi hoạt động được phép của tổ chức, trái với các hoạt động tổ chức. Các luật này cũng sẽ không bảo vệ thiện nguyện viên khỏi chịu trách nhiệm hình sự, ngoài một số ít tình huống khi thiện nguyện viên đã hành động hoàn toàn vì thiện ý ví dụ như phá hư tài sản mà họ tin là cần thiết để giúp cho công tác ứng phó với trường hợp cấp cứu.

Ví dụ như nếu một thiện nguyện viên bị tai nạn xe hơi khi lái xe là một phần trong công tác thiện nguyện họ đảm nhận, nói chung, các đạo luật sẽ quy bất kỳ trách nhiệm dân sự do thiệt hại nào cho tổ chức người này làm việc thiện nguyện. Nhưng, nếu thiện nguyện viên dính líu vào hành vi phạm pháp, chẳng hạn như chạy quá tốc độ, uống rượu lái xe hoặc lái xe một cách nguy hiểm, họ sẽ chịu trách nhiệm cho thiệt hại do họ gây ra.

Pháp luật bảo vệ thiện nguyện viên giữa các phạm vi quyền lực pháp lý có một số điểm khác biệt. Ví dụ như ở một số Tiểu bang và Lãnh địa, các đạo luật này sẽ không bảo vệ thiện nguyện viên nếu luật bảo hiểm áp dụng cho bất kỳ trách nhiệm pháp lý nào mà các thiện nguyện viên có thể phải chịu, chẳng hạn như bảo hiểm xe cộ bắt buộc cho bên thứ ba.

Trang mạng của [Volunteering Australia](#) có thêm thông tin về việc bảo hiểm cho các thiện nguyện viên hoặc liên lạc với cơ quan WorkCover tại Tiểu bang hay Lãnh địa nơi quý vị cư ngụ.

10 Bảng kiểm tra dành cho các tổ chức thiện nguyện

Nếu tổ chức của quý vị bị chi phối bởi đạo luật WHS, quý vị có thể sử dụng bảng kiểm tra này như tài liệu hướng dẫn để giúp quý vị tuân thủ các bổn phận về sức khỏe và an toàn lao động. Danh sách chưa đầy đủ và có thể có những việc khác quý vị cần phải làm.

Câu hỏi		Có	Không
<i>Nếu trả lời 'Không' cho các câu hỏi 1-7 hoặc không rõ, quý vị cần phải có hành động chấn chỉnh để đáp ứng các bổn phận về sức khỏe và an toàn của mình.</i>			
1	Tổ chức của quý vị có và luôn cập nhật các chính sách, hướng dẫn và thể thức làm việc một cách an toàn hay không?	☐	☐
2	Tổ chức của quý vị có sửa đổi cho phù hợp và phổ biến các chính sách, hướng dẫn và thủ tục làm việc một cách an toàn hay không?	☐	☐
3	Tổ chức của quý vị có bảo đảm tất cả thiện nguyện viên đều được huấn luyện, nhận được thông tin, hướng dẫn và giám sát để họ có thể làm công việc của họ một cách an toàn hay không?	☐	☐
4	Tổ chức của quý vị có bảo vệ cho các thiện nguyện viên của tổ chức y như công nhân viên được trả lương hay không?	☐	☐
5	Tổ chức của quý vị có tham khảo ý kiến các thiện nguyện viên của tổ chức về các vấn đề sức khỏe và an toàn lao động có ảnh hưởng đến họ hay không?	☐	☐
6	Tổ chức của quý vị có cung cấp cho thiện nguyện viên của tổ chức cách để nêu vấn đề về sức khỏe và an toàn lao động cũng như góp ý kiến cho các quy cách làm việc liên quan đến sức khỏe và an toàn lao động hay không?	☐	☐
7	Tổ chức của quý vị có nói với thiện nguyện viên của tổ chức về những việc cần làm và báo cáo với ai nếu trục trặc xảy ra khi họ đang làm công tác thiện nguyện hay không?	☐	☐
Các bổn phận của Viên chức (Chương 5) Nếu trả lời 'Không' cho bất kỳ câu hỏi liên quan nào từ câu 8-15, quý vị cần phải có hành động chấn chỉnh để bảo đảm tổ chức của quý vị đáp ứng các bổn phận về sức khỏe và an toàn của mình.			
8	Tổ chức của quý vị có đã xác định những ai là viên chức, được trả lương hoặc làm thiện nguyện viên	☐	☐

Câu hỏi		Có	Không
	chưa?		
9	Tất cả viên chức trong tổ chức của quý vị có biết họ có những bổn phận gì theo Đạo luật Sức khỏe và An toàn Lao động (WHS) hay không?	☐	☐
10	Các thành viên trong hội đồng quản trị của tổ chức có nói chuyện về các vấn đề chính sách, thể thức về sức khỏe và an toàn, lao động và quy cách làm việc an toàn tại các cuộc họp hay không?	☐	☐
Thiện nguyện viên làm việc tại nhà riêng hay tại nhà của người khác (Chương 6)			
11	Tổ chức của quý vị có cung cấp cho thiện nguyện viên làm việc tại nhà riêng những hướng dẫn, thông tin và thể thức liên quan đến làm việc tại nhà riêng hay không?	☐	☐
12	Tổ chức của quý vị có cung cấp cho thiện nguyện viên làm việc thiện nguyện tại nhà của người khác thông tin về các hiểm họa họ có thể gặp phải khi đến nhà của người khác hay không?	☐	☐
Tổ chức Dịch vụ Cấp cứu Thiện nguyện (Chương 7)			
13	Tổ chức dịch vụ cấp cứu của quý vị có tham khảo ý kiến, hợp tác và phối hợp với các tổ chức dịch vụ cấp cứu khác ứng phó với cùng sự việc không may cùng lúc với tổ chức của quý vị hay không?	☐	☐
14	Tổ chức dịch vụ cấp cứu của quý vị có các quy cách làm việc, chính sách và thể thức an toàn để áp dụng khi ứng phó với một sự việc không may hay không?	☐	☐
15	Tổ chức dịch vụ cấp cứu của quý vị có biết theo luật WHS 'viên chức' trong tổ chức của quý vị là những ai hay không?	☐	☐