BỘ NÔNG NGHIỆP VÀ MÔI TRƯỜNG

BAN QUẢN LÝ TRUNG ƯƠNG CÁC DỰ ÁN THỦY LỢI

DỰ ÁN NÂNG CAO NĂNG LỰC ỨNG PHÓ THIÊN TAI VÙNG VEN BIỂN VIỆT NAM (WB10)

QUY TRÌNH QUẢN LÝ LAO ĐỘNG

[Dự thảo]

Tháng 9 năm 2026

MỤC LỤC

1. GIỚI THIỆU 5
2. SỬ DỤNG LAO ĐỘNG TRONG DỰ ÁN 7
2.1 Thông tin chung về dự án 7
2.2 Phân loại người lao động 8
2.2.1 lao động trực tiếp 8
2.2.2 Lao động của nhà thầu 8
2.2.3 Lao động của nhà cung cấp chính 9
2.2.4 Lao động cộng đồng 10
2.2.5 Các Bên liên quan khác làm việc liên quan đến Dự án 10
2.2.6 Tổng số người lao động 10
3. CÁC RỦI RO LAO ĐỘNG TIỀM ẨN CHÍNH 13
3.1 Tóm tắt các hoạt động của dự án 13
3.2 Các rủi ro tiềm ẩn chính 13
3.2.1Rủi ro an toàn và sức khỏe nghề nghiệp (OHS)13
3.2.2 Lao động trẻ em 15
3.2.3 Dòng lao động nhập cư 15
3.2.4 Tranh chấp lao động về điều khoản và điều kiện làm việc 1515
3.2.5 Phân biệt đối xử và loại trừ các nhóm dễ bị tổn thương hoặc yếu thế 15
4.KHÁI QUÁT VỀ PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG: ĐIỀU KHOẢN VÀ ĐIỀU KIỆN 2019
4.1 Bộ luật Lao động 19
4.1.1 Các luật 2322
4.1.2 Các nghị định 23
4.1.3 Các thông tư 24
4.2 Khái quát pháp luật lao động: an toàn và sức khỏe nghề nghiệp 30
5. NHÂN SỰ CHỊU TRÁCH NHIỆM 34
6. CHÍNH SÁCH VÀ QUY TRÌNH 40
6.1 Quy trình quản lý điều kiện lao động 41
6.2 Quy trình quản lý rủi ro an toàn và sức khỏe nghề nghiệp (OHS) 42
7. TUỔI LAO ĐỘNG 45
8. ĐIỀU KIỆN, ĐIỀU KHOẢN LAO ĐỘNG VÀ CƠ HỘI BÌNH ĐẲNG 46
9. CƠ CHẾ GIẢI QUYẾT KHIẾU NẠI 48

10. QUẢN LÝ NHÀ THẦU 52
10.1 Đầu mối liên hệ 53
10.2 Lao động cộng đồng 53
10.3 Lao động của nhà cung cấp chính 53

DANH MỤC BẢNG

Bảng 2-1 Hạng mục công trình chính của dự án 7
Bảng 2-2 Các nhóm lao động dự kiến 11
Bảng 3-1 Các rủi ro lao động tiềm ẩn chính 17
Bảng 4-1 So sánh giữa Bộ luật Lao động Việt Nam và TCMTXH2 của Ngân hàng Thế giới 20
Bảng 4-2 Các quy định chính của pháp luật lao động Việt Nam (Bộ luật Lao động 2019) 26
Bảng 5-1 Tóm tắt nhân sự/bên chịu trách nhiệm đối với các vấn đề chính 36
Bảng 5-2 Các cơ quan phối hợp chính cấp tỉnh 38
Bảng 6-1 Tổng quan về chính sách và quy trình giải quyết các rủi ro lao động chính 43
Bảng 7-1 Quy trình GRM dành cho người lao động 49

DANH MỤC PHỤ LỤC

Phụ lục 1. Bộ Quy tắc ứng xử 54
Phụ lục 2. Hướng dẫn về lán trại công nhân 57
Phụ lục 3. Mẫu xác minh độ tuổi 61
Phụ lục 4. Danh mục kiểm tra việc tuân thủ LMP 63
Phụ lục 5. Các định nghĩa chính 71

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

CPO	Ban Quản lý Trung ương các dự án thủy lợi
CSC	Tư vấn giám sát xây dựng
DAE	Sở Nông nghiệp và Môi trường
DERA	Sở Dân tộc và Tôn giáo
ESCP	Kế hoạch Cam kết Môi trường và Xã hội
ESIA	Đánh giá tác động môi trường và xã hội
ESMP	Kế hoạch quản lý môi trường và xã hội
ESS	Tiêu chuẩn môi trường và xã hội (TCMTXH)
GBV	Bạo lực trên cơ sở giới
GRM	Cơ chế giải quyết khiếu nại
IOL	Kiểm đếm thiệt hại
LMP	Quy trình quản lý lao động
Bộ NN&MT	Bộ Nông nghiệp và Môi trường
MOLISA	Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội
OHS	An toàn và sức khỏe nghề nghiệp
PPE	Phương tiện bảo vệ cá nhân
RP	Kế hoạch tái định cư
SEA	Bóc lột và lạm dụng tình dục
SEP	Kế hoạch tham gia của các bên liên quan
SH	Quấy rối tình dục
VAC	Bạo lực đối với trẻ em
VDDMA	Cục Quản lý đê điều và Phòng, chống thiên tai
WB	Ngân hàng Thế giới

1. GIỚI THIỆU

Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam dự kiến vay vốn của Ngân hàng Thế giới để tài trợ cho "Dự án Nâng cao năng lực ứng phó thiên tai vùng ven biển Việt Nam" (WB10), sau đây gọi là "Dự án".

Dự án nhằm mục tiêu tăng cường khả năng chống chịu với biến đổi khí hậu và cải thiện sinh kế tại một số khu vực thuộc năm tỉnh, thành phố: Quảng Ninh, Hải Phòng, Hưng Yên, Ninh Bình và Thanh Hóa.

Dự án gồm hai hợp phần: Hợp phần 1: Nâng cấp, hoàn thiện hạ tầng đê biển và đê cửa sông tại các tỉnh, thành phố ven biển Quảng Ninh, Hải Phòng, Hưng Yên, Ninh Bình và Thanh Hóa; và Hợp phần 2: Hỗ trợ quản lý dự án, giám sát và đánh giá. Hợp phần 1 gồm hai nhóm hoạt động đầu tư chính:

- Nâng cấp, mở rộng các tuyến đê biển, đê cửa sông và cống dưới đê hiện có tại các tỉnh, thành phố Quảng Ninh, Hải Phòng, Hưng Yên và Ninh Bình, cũng như tuyến đê tả Lạch Trường thuộc tỉnh Thanh Hóa;
- Xây dựng mới kè mỏ hàn bảo vệ tuyến đê biển Hậu Lộc thuộc tỉnh Thanh Hóa, cơ giảm sóng bằng khối Tetrapod trên đê biển số 6 thuộc tỉnh Hưng Yên, và 18 điểm canh đê mới kết hợp kho vật tư phòng, chống lụt, bão.

Dự án dự kiến nâng cấp, mở rộng tổng cộng khoảng 109 km đê biển và đê cửa sông, và xây dựng lại 11 cống dưới đê tại tất cả các tỉnh, thành phố của Dự án. Đầu tư trải rộng trên 10 tuyến đê thuộc năm tỉnh, thành phố.

Dự án giải quyết các khía cạnh môi trường và xã hội theo Khung Môi trường và Xã hội (ESF) và các Tiêu chuẩn Môi trường và Xã hội (TCMTXH) của Ngân hàng Thế giới. TCMTXH về lao động và điều kiện làm việc yêu cầu Bên vay lập Quy trình quản lý lao động (LMP). Mục đích của LMP là xác định các yêu cầu và rủi ro chính về lao động liên quan đến dự án, đồng thời giúp Bên vay xác định các nguồn lực cần thiết để giải quyết các vấn đề lao động của dự án. LMP giúp các bên liên quan, ví dụ cán bộ CPO, nhà thầu, nhà thầu phụ và người lao động của dự án, hiểu đầy đủ các yêu cầu cụ thể liên quan đến lao động.

LMP là tài liệu mở, cần được rà soát và cập nhật trong suốt quá trình chuẩn bị và thực hiện dự án. LMP áp dụng cho tất cả người lao động của dự án, bất kể hợp đồng là toàn thời gian, bán thời gian, tạm thời hay không thường xuyên.

Phạm vi của LMP được quy định trong TCMTXH2 của Ngân hàng Thế giới. Nội dung này sẽ được lập kế hoạch như một phần không tách rời của công tác đánh giá môi trường và xã hội, thiết kế và thực hiện dự án. Tài liệu này gồm 10 chương. Chương 1 là phần Giới thiệu. Tổng quan về việc sử dụng lao động trong dự án được trình bày tại Chương 2. Các rủi ro lao động tiềm ẩn chính được liệt kê tại Chương 3. Khung pháp lý điều chỉnh việc sử dụng lao động tại Việt Nam được trình bày tại Chương 4. Tổ chức thực hiện, yêu cầu về độ tuổi, chính sách và quy trình, và thời gian có nhu cầu lao động được trình bày trong các chương tiếp theo. Cơ chế giải quyết khiếu nại và quản lý nhà thầu được trình bày tại hai chương cuối, lần lượt là Chương 9 và Chương 10.

Mối quan hệ với các tài liệu môi trường và xã hội khác: LMP này cần được đọc cùng với:

- Kế hoạch Cam kết Môi trường và Xã hội (ESCP);
- Báo cáo đánh giá tác động môi trường và xã hội (ESIA) và Kế hoạch quản lý môi trường và xã hội (ESMP) kèm theo;
- Các kế hoạch tái định cư (RP);
- Kế hoạch tham gia của các bên liên quan (SEP);

LMP này do các cơ quan thực hiện dự án lập để phục vụ thực hiện dự án, cụ thể là Ban Quản lý Trung ương các dự án thủy lợi (CPO) thuộc Bộ Nông nghiệp và Môi trường (Bộ NN&MT), đơn vị chịu trách nhiệm điều phối chung dự án và giám sát việc thực hiện LMP này. Trong giai đoạn thực hiện, LMP sẽ được cập nhật nội dung phù hợp với phạm vi, loại hình và quy mô các hạng mục công trình của Dự án, đáp ứng các yêu cầu của WB tại TCMTXH2.

Trong trường hợp các quy định trong các tài liệu này liên quan đến lao động và điều kiện làm việc, các yêu cầu của LMP này sẽ được áp dụng. Trong trường hợp có xung đột giữa các tài liệu, yêu cầu chặt chẽ hơn sẽ được áp dụng và vấn đề sẽ được chuyển lên CPO để giải quyết.

2. SỬ DỤNG LAO ĐỘNG TRONG DỰ ÁN

2.1 Thông tin chung về dự án

Bộ Nông nghiệp và Môi trường đã ban hành Quyết định số 1403/QĐ-BNNMT-KHTC ngày 21/4/2026 phê duyệt chủ trương đầu tư Dự án sử dụng vốn vay Ngân hàng Thế giới. Bộ Nông nghiệp và Môi trường đã phê duyệt Dự án tại Quyết định số 3857/QĐ-BNNMT ngày 12/10/2026, với tổng mức đầu tư 3.522,81 tỷ đồng, tương đương khoảng 137,50 triệu USD (vốn vay IBRD: 107,98 triệu USD; vốn đối ứng: 29,52 triệu USD; tỷ giá 1 USD = 25.620 đồng theo Thông báo số 6818/TB-KBNN của Kho bạc Nhà nước, tháng 10/2026). Mục tiêu đầu tư của Dự án là bảo đảm an toàn các tuyến đê biển và đê cửa sông tại các tỉnh, thành phố Quảng Ninh, Hải Phòng, Hưng Yên, Ninh Bình và Thanh Hóa nhằm bảo vệ tính mạng, tài sản của người dân và cơ sở hạ tầng phía sau đê, cải thiện giao thông địa phương, qua đó tăng cường khả năng chống chịu rủi ro thiên tai vùng ven biển tại các tỉnh được lựa chọn thuộc vùng đồng bằng sông Hồng và Bắc Trung Bộ, góp phần phát triển kinh tế – xã hội.

Dự án được đề xuất gồm hai hợp phần do Bộ Nông nghiệp và Môi trường (Bộ NN&MT) quản lý, đại diện là CPO, có văn phòng tại năm tỉnh, thành phố: Quảng Ninh, Hải Phòng, Hưng Yên, Ninh Bình và Thanh Hóa, tóm tắt như sau:

Hợp phần 1: Nâng cấp, hoàn thiện hạ tầng đê biển và đê cửa sông tại các tỉnh, thành phố ven biển Quảng Ninh, Hải Phòng, Hưng Yên, Ninh Bình và Thanh Hóa, gồm hai nhóm đầu tư chính:

- Nâng cấp, mở rộng các tuyến đê biển, đê cửa sông và cống dưới đê hiện có tại các tỉnh, thành phố Quảng Ninh, Hải Phòng, Hưng Yên và Ninh Bình, cũng như tuyến đê tả Lạch Trường thuộc tỉnh Thanh Hóa;
- Xây dựng mới kè mỏ hàn bảo vệ tuyến đê biển Hậu Lộc thuộc tỉnh Thanh Hóa, cơ giảm sóng bằng khối Tetrapod trên đê biển số 6 thuộc tỉnh Hưng Yên, và 18 điểm canh đê mới kết hợp kho vật tư phòng, chống lụt, bão.

Dự án dự kiến nâng cấp, mở rộng tổng cộng khoảng 109 km đê biển và đê cửa sông và xây dựng lại 11 cống dưới đê tại tất cả các tỉnh, thành phố của Dự án. Đầu tư trải rộng trên 10 tuyến đê thuộc năm hạng mục công trình: Hạng mục 1: Nâng cấp đê biển Hà Nam, thành phố Quảng Ninh; Hạng mục 2: Nâng cấp đê cửa sông tả Hóa và hữu Thái Bình, thành phố Hải Phòng; Hạng mục 3: Nâng cấp đê biển số 6, đê biển số 8 và đê cửa sông hữu Hóa, hữu Trà Lý, tỉnh Hưng Yên; Hạng mục 4: Nâng cấp đê biển Bình Minh II, tỉnh Ninh Bình; và Hạng mục 5: Nâng cấp đê biển Hậu Lộc và đê cửa sông tả Lạch Trường, tỉnh Thanh Hóa.

Hợp phần 2: Hỗ trợ quản lý dự án, giám sát và đánh giá. Hợp phần này hỗ trợ quản lý dự án; giám sát và đánh giá dự án; giám sát độc lập môi trường và xã hội; và kiểm toán theo yêu cầu.

Tổng hợp chi tiết theo tỉnh và tuyến đê được trình bày trong bảng dưới đây:

Bảng 22-1 Hạng mục công trình chính của dự án

TT	Tỉnh/thành phố – tuyến đê	Chiều dài nâng cấp (km)	Số cống
A	**Thành phố Quảng Ninh**		
1	Đê biển Hà Nam	23,715	0
B	**Thành phố Hải Phòng**		
2	Đê tả Hóa	7,226	0
3	Đê hữu Thái Bình	7,608	2
C	**Tỉnh Hưng Yên (bao gồm phần lãnh thổ cũ tỉnh Thái Bình)**		

4	Đê biển số 6	17,800	3
5	Đê biển số 8	16,499	3
6	Đê cửa sông hữu Trà Lý	4,95	0
7	Đê cửa sông hữu Hóa	4	0
D	**Tỉnh Ninh Bình**		
8	Đê Bình Minh II	15	2
E	**Tỉnh Thanh Hóa**		
9	Đê tả Lạch Trường	4,272	1
10	Đê biển Hậu Lộc	7,795	0
	Tổng	**108,865**	**11**

2.2 Phân loại người lao động

TCMTXH2 phân loại người lao động thành: lao động trực tiếp, lao động của nhà thầu, lao động cộng đồng và lao động của nhà cung cấp chính. Lực lượng lao động của Dự án sẽ gồm lao động trực tiếp (do CPO trực tiếp tuyển dụng), lao động của nhà thầu (do bên thứ ba như nhà thầu tuyển dụng, hoặc là tư vấn) và lao động của nhà cung cấp chính. Dự án ít có khả năng sử dụng lao động cộng đồng vì công tác xây lắp (CW) thuộc trách nhiệm của các nhà thầu.

Theo Nghị định số 19/2026/NĐ-CP ngày 14/01/2026 của Chính phủ về giám sát và đánh giá đầu tư (thay thế Nghị định số 29/2021/NĐ-CP), người dân địa phương có thể tham gia giám sát đầu tư của cộng đồng thông qua Ban giám sát đầu tư của cộng đồng do Ủy ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam cấp xã chủ trì thành lập, để tự nguyện giám sát việc thực hiện các biện pháp giảm thiểu rủi ro và tác động môi trường, xã hội, và việc bảo đảm an toàn thi công xây dựng.

2.2.1 Lao động trực tiếp

Trong Dự án, lao động trực tiếp là những người lao động được Bộ NN&MT trực tiếp tuyển dụng. Đây là đội ngũ nhân viên trong CPO, được mô tả dưới đây:[1]

CPO chịu trách nhiệm quản lý và giám sát tổng thể việc triển khai Dự án, bao gồm công tác thi công xây dựng do các nhà thầu thực hiện. CPO sẽ cần sự hỗ trợ của các tư vấn trong các lĩnh vực kỹ thuật cụ thể được phản ánh tại Bảng 2-2 (tức là về quản lý và điều phối dự án, quản lý tài chính, mua sắm, xây dựng, bảo đảm an toàn môi trường/xã hội, giám sát và đánh giá, v.v.), do CPO có thể không có đủ chuyên môn để quản lý toàn bộ các khía cạnh của Dự án. Thời hạn có nhu cầu lao động kéo dài từ giai đoạn chuẩn bị dự án đến khi hoàn thành dự án.

Lao động trực tiếp, thuộc trách nhiệm của Bên vay, được áp dụng tất cả các yêu cầu của TCMTXH2 về điều kiện làm việc, lao động trẻ em và lao động cưỡng bức, OHS và cơ chế giải quyết khiếu nại.

2.2.2 Lao động của nhà thầu

CPO sẽ thuê tổng cộng 12 nhà thầu xây lắp để thi công các công trình thuộc Hợp phần 1 của Dự án, cùng các công ty tư vấn thiết kế kỹ thuật chi tiết, tư vấn giám sát xây dựng (3–4 công ty), công ty kiểm toán, thẩm tra kỹ thuật độc lập, giám sát và đánh giá, tham vấn cộng đồng, và nhà thầu rà phá bom mìn, vật nổ trong giai đoạn thực hiện dự án.

[1] Cán bộ, công chức làm việc liên quan đến dự án vẫn áp dụng các điều khoản và điều kiện theo hợp đồng làm việc hiện hành trong khu vực công. TCMTXH2 không áp dụng đối với các công chức này, trừ các quy định của LMP này về lao động trẻ em, lao động cưỡng bức và an toàn và sức khỏe nghề nghiệp (OHS), thuộc trách nhiệm của Bên vay.

Lao động của nhà thầu cũng được áp dụng tất cả các yêu cầu của TCMTXH2, bao gồm các yêu cầu cụ thể về quản lý và giám sát bên thứ ba. Các nhà thầu, với tư cách là người sử dụng lao động, cũng phải tuân thủ các yêu cầu của TCMTXH2. Bên vay chịu trách nhiệm bảo đảm LMP này được đưa vào hồ sơ mời thầu và hợp đồng, và giám sát việc tuân thủ. Nhà thầu chịu trách nhiệm quản lý người lao động theo LMP. Cả lao động của nhà thầu và nhà thầu đều phải tuân thủ pháp luật lao động hiện hành của Việt Nam (ví dụ: Bộ luật Lao động 2019).

Nhu cầu lao động sẽ phụ thuộc vào quy mô của từng hạng mục xây lắp trong mỗi gói thầu xây lắp. Thời gian có nhu cầu lao động sẽ biến động tùy theo các giai đoạn thi công. Các loại lao động của nhà thầu dự kiến được trình bày dưới đây.

2.2.2.1 Nhân sự kỹ thuật cố định của nhà thầu (doanh nghiệp xây dựng)

Các nhân viên kỹ thuật cố định của nhà thầu sẽ tham gia vào dự án, bao gồm giám đốc dự án, kỹ sư dự án, kỹ sư môi trường, chỉ huy thi công, cán bộ y tế, cán bộ hành chính và tài chính.

2.2.2.2 Lao động kỹ thuật do nhà thầu tuyển dụng thông qua nhà thầu phụ

Tùy thuộc vào chuyên môn sẵn có của nhà thầu và các yếu tố khác, nhà thầu có thể ký hợp đồng phụ cho một số công việc kỹ thuật, bao gồm vận hành máy móc hạng nặng để vận chuyển, lu lèn đất/đầm nén, xúc cát/đá và san gạt/đào đất. Nhà thầu có thể tuyển các nhà thầu phụ như vậy từ địa phương.

2.2.2.3 Lao động phổ thông địa phương do nhà thầu tuyển dụng

Dự án được thiết kế nhằm tối đa hóa việc tạo việc làm bằng cách sử dụng người dân địa phương làm lao động phổ thông. Để bảo đảm cơ hội việc làm bình đẳng, nhà thầu sẽ được yêu cầu theo hợp đồng phối hợp với CPO ưu tiên cộng đồng sở tại và các nhóm dễ bị tổn thương khi tuyển dụng lao động này, bao gồm lao động nữ và người khuyết tật. Các tổ chức đoàn thể ở địa phương có thể hỗ trợ việc xác định và lựa chọn lao động phổ thông.

2.2.2.4 Tư vấn giám sát xây dựng

Tư vấn giám sát xây dựng (công ty hoặc tổ chức tư vấn) sẽ được CPO thuê để thực hiện giám sát thi công hằng ngày đối với các công trình xây lắp. Nhóm tư vấn giám sát xây dựng sẽ gồm 10 đến 15 chuyên gia trong nước, bao gồm giám đốc dự án, kỹ sư thủy lực, kỹ sư xây dựng, kỹ sư lượng giá và dự toán, cán bộ ESHS, chuyên gia M&E và khoảng 30 đến 40 kỹ sư giám sát tại công trường. Quá trình mua sắm nhóm tư vấn sẽ bắt đầu trong giai đoạn chuẩn bị dự án, nhưng nhóm tư vấn sẽ được huy động ngay từ đầu giai đoạn thực hiện dự án. Tư vấn giám sát xây dựng sẽ hỗ trợ CPO cho đến khi hoàn thành các công trình xây lắp.

2.2.2.5 Tư vấn giám sát độc lập môi trường và xã hội

CPO sẽ thuê các tư vấn độc lập giám sát môi trường và giám sát xã hội. Các tư vấn này chịu trách nhiệm giám sát việc tuân thủ các kế hoạch và chương trình đã được phê duyệt liên quan đến quản lý môi trường và xã hội. Các tư vấn giám sát độc lập sẽ được thuê từ đầu giai đoạn thực hiện và hoàn thành công việc từ 6 tháng đến 1 năm sau khi tất cả các hoạt động tái định cư/môi trường đã hoàn thành đạt yêu cầu.

2.2.3 Lao động của nhà cung cấp chính

Công tác xây dựng của Dự án sẽ cần các vật tư chính thiết yếu cho chức năng của cơ sở hạ tầng ưu tiên, như vật liệu xây dựng gồm cốt liệu, nhựa đường và khối bê tông đúc sẵn liên kết. Trường hợp nhà thầu mua trực tiếp và thường xuyên các vật liệu này từ các nhà cung cấp chính, người lao động do các nhà cung cấp chính đó sử dụng được coi là "lao động của nhà cung cấp chính" theo định nghĩa của TCMTXH2. Số lượng và loại nhà cung cấp chính sẽ được xác định

trong giai đoạn thực hiện dự án. Thời gian sử dụng lao động của nhà cung cấp chính là giai đoạn thi công của dự án (xem Mục 10.3 để biết thêm chi tiết về lao động của nhà cung cấp chính).

Lao động của nhà cung cấp chính được áp dụng các yêu cầu của TCMTXH2 về lao động trẻ em và lao động cưỡng bức, cũng như các vấn đề an toàn khi cần thiết. Bên vay chịu trách nhiệm đánh giá các rủi ro này và yêu cầu các nhà cung cấp chính áp dụng các quy trình quản lý rủi ro, nếu cần, hoặc thay đổi nhà cung cấp trong thời gian sớm nhất có thể.

2.2.4 Lao động cộng đồng

Dự án sẽ không có lao động cộng đồng theo định nghĩa của TCMTXH2. Người dân địa phương, nếu được nhà thầu tuyển dụng, sẽ được phân loại và quản lý như "lao động của nhà thầu".

2.2.5 Các Bên liên quan khác làm việc liên quan đến Dự án

Các bên liên quan làm việc liên quan đến Dự án ngoài người lao động của dự án nêu trên gồm công chức nhà nước. Một số công chức cấp thành phố và cấp tỉnh sẽ làm việc liên quan đến Dự án, bao gồm Sở Xây dựng (DOC), Sở Nông nghiệp và Môi trường (DAE) và Cục Quản lý đê điều và Phòng, chống thiên tai (VDDMA). Họ vẫn chịu sự điều chỉnh của các điều khoản và điều kiện làm việc hiện hành trong khu vực công, được quy định bởi Bộ luật Lao động, Luật Viên chức và Luật Cán bộ, công chức của Việt Nam. Sẽ không có sự chuyển giao pháp lý quan hệ lao động hoặc việc sử dụng họ sang dự án. Hiến pháp và Bộ luật Lao động nghiêm cấm lao động trẻ em và lao động cưỡng bức. Các công chức nhà nước tham gia Dự án dự kiến không phải chịu các rủi ro OHS của dự án do họ không tham gia các hoạt động xây lắp của dự án.

2.2.6 Tổng số người lao động

Tổng số người lao động cho Dự án sẽ được ước tính trong giai đoạn thiết kế chi tiết và đấu thầu, dựa trên số lượng gói thầu xây dựng, dự kiến bố trí nhân sự của nhà thầu và tư vấn giám sát, và dự kiến sử dụng lao động phổ thông tại địa phương. Số lao động theo từng loại cuối cùng sẽ được nhà thầu và các cơ quan thực hiện liên quan xác nhận khi trao hợp đồng và cập nhật khi cần thiết trong quá trình triển khai dự án. Số lượng người lao động dự kiến theo từng loại được trình bày trong bảng dưới đây.

Bảng 2-2 Các nhóm lao động dự kiến

Loại người lao động của dự án	Đặc điểm của người lao động của dự án	Thời gian có nhu cầu lao động	Số lượng lao động dự kiến Hợp phần 1 và 2
Lao động trực tiếp ▪ Cán bộ CPO	▪ Nhân sự trong nước (bao gồm tư vấn hỗ trợ về mua sắm, kỹ thuật, ESF, v.v.)	▪ Từ giai đoạn triển khai đến khi hoàn thành dự án	▪ Cán bộ CPO: khoảng 35 người ▪ Tổng cộng: 35 người
Lao động của nhà thầu (do một trong các bên thứ ba sau tuyển dụng) ▪ Lao động lành nghề của các công ty tư vấn giám sát xây dựng; ▪ Lao động lành nghề của các công ty tư vấn giám sát độc lập; ▪ Lao động lành nghề của nhà thầu; ▪ Lao động lành nghề của nhà thầu phụ; ▪ Lao động phổ thông của nhà thầu và/hoặc nhà thầu phụ	▪ Chuyên gia quốc tế và trong nước ▪ Chuyên gia trong nước ▪ Chủ yếu là nhân viên kỹ thuật cố định trong nước ▪ Nhân công địa phương/tại chỗ, lao động nữ và người khuyết tật	▪ Từ giai đoạn đầu triển khai đến khi hoàn thành dự án. ▪ Thời gian có nhu cầu lao động sẽ biến động theo các giai đoạn thi công, do từng nhà thầu xác định khi trao hợp đồng.	▪ Lao động của các công ty tư vấn giám sát xây dựng: khoảng 40 người ▪ Các công ty tư vấn thiết kế kỹ thuật chi tiết, công ty kiểm toán, ▪ Thẩm tra kỹ thuật độc lập: khoảng 12 người ▪ Giám sát và đánh giá: khoảng 8 người ▪ Tham vấn cộng đồng: khoảng 5 người ▪ Lao động của các công ty tư vấn giám sát độc lập: khoảng 15 người ▪ Lao động lành nghề của nhà thầu: khoảng 340 người ▪ Lao động lành nghề của nhà thầu phụ: khoảng 50 người ▪ Lao động phổ thông: khoảng 425 người ▪ Tổng cộng: khoảng 930 người
Lao động của nhà cung cấp chính Lao động do các nhà cung cấp chính sử dụng để cung cấp vật liệu xây dựng (ví dụ: tại đại lý xi măng)	Chủ yếu là lao động địa phương.	Giai đoạn thi công xây dựng của dự án.	▪ Lao động của nhà cung cấp chính sẽ được xác định trong giai đoạn thực hiện dự án

Loại người lao động của dự án	Đặc điểm của người lao động của dự án	Thời gian có nhu cầu lao động	Số lượng lao động dự kiến Hợp phần 1 và 2
Lao động cộng đồng	Không áp dụng	Không áp dụng	Không áp dụng

Lưu ý: Số lượng gói thầu xây lắp và lực lượng lao động tương ứng cho từng gói thầu cần được ước tính trong giai đoạn thiết kế chi tiết và lựa chọn nhà thầu, dựa trên phương án phân chia gói thầu sơ bộ, đội ngũ quản lý công trường và kỹ thuật dự kiến, cũng như số lượng lao động lành nghề và lao động phổ thông dự kiến cho mỗi gói thầu. Đối với mục đích của LMP, các số liệu này cần phản ánh lực lượng lao động làm việc đồng thời vào thời điểm cao điểm dự kiến, được các nhà thầu xác nhận khi trao hợp đồng và cập nhật, nếu cần, trong quá trình thực hiện.

3. CÁC RỦI RO LAO ĐỘNG TIỀM ẨN CHÍNH

3.1 Tóm tắt các hoạt động của dự án

Các hoạt động của dự án sẽ bao gồm:

- Nâng cấp, mở rộng các tuyến đê biển, đê cửa sông và cống dưới đê hiện có tại các tỉnh, thành phố Quảng Ninh, Hải Phòng, Hưng Yên và Ninh Bình, cũng như tuyến đê tả Lạch Trường thuộc tỉnh Thanh Hóa;
- Xây dựng mới kè mỏ hàn bảo vệ tuyến đê biển Hậu Lộc thuộc tỉnh Thanh Hóa, cơ giảm sóng bằng khối Tetrapod trên đê biển số 6 thuộc tỉnh Hưng Yên, và 18 điếm canh đê mới kết hợp kho vật tư phòng, chống lụt, bão.

3.2 Các rủi ro tiềm ẩn chính

Dựa trên kinh nghiệm và bài học rút ra từ các dự án tương tự khác, các rủi ro lao động chính sau đây được dự báo cho Dự án. Một rủi ro lao động tiềm ẩn trong quá trình thực hiện Dự án là việc nhà thầu, nhà thầu phụ hoặc môi giới lao động sử dụng lao động phi chính thức, nếu không được quản lý đúng cách. Điều này có thể ảnh hưởng đến việc tuân thủ các yêu cầu về lao động theo pháp luật quốc gia và TCMTXH2. Nhà thầu phải bảo đảm tất cả người lao động, bất kể hình thức sử dụng lao động, đều được quản lý theo LMP này, TCMTXH2 và pháp luật lao động hiện hành của Việt Nam.

3.2.1 Rủi ro an toàn và sức khỏe nghề nghiệp (OHS)

Rủi ro được xác định và đánh giá dựa trên: (i) các hoạt động thi công chính sẽ được thực hiện trong khuôn khổ Dự án, bao gồm nâng cấp, mở rộng các tuyến đê biển, đê cửa sông và cống dưới đê hiện có, và xây dựng mới kè mỏ hàn để bảo vệ các tuyến đê biển; (ii) thiết bị và vật liệu sẽ sử dụng; (iii) điều kiện làm việc; và các yếu tố khác.

Rủi ro bom mìn, vật nổ còn sót lại sau chiến tranh (UXO): Cần rà phá bom mìn, vật nổ trên toàn bộ phạm vi thi công trước khi khởi công. Người lao động tham gia dò tìm và rà phá bom mìn, vật nổ có nguy cơ bị nổ, chấn thương và tử vong. Tất cả các hoạt động rà phá bom mìn, vật nổ phải do các nhà thầu rà phá bom mìn có giấy phép và đủ năng lực thực hiện, theo quy định hiện hành của quốc gia và các quy trình an toàn quốc tế.

Rủi ro ngã: Giàn giáo lắp đặt không đúng cách, mép sàn và hố đào không được che chắn, hố ga trên nền đường, mái dốc trơn trượt, thang không được cố định và thép chờ không được che chắn là những nguy cơ phổ biến nhất gây tai nạn lao động cho công nhân xây dựng. Nguy cơ ngã cũng phát sinh trong quá trình thi công đê, cống, điếm canh đê và kho vật tư, thiết bị phòng, chống lụt.

Rủi ro khi làm việc trên mặt nước: bao gồm đuối nước, lật thuyền/tàu công tác, trượt ngã từ các sàn công tác không ổn định, và hạn chế trong tiếp cận cứu hộ khẩn cấp, trong quá trình thi công liên quan đến kênh, cống kiểm soát thủy triều, bờ sông. Đối với công việc được thực hiện trong môi trường biển và cửa sông, các rủi ro bổ sung bao gồm phơi nhiễm với sóng mạnh, biến động thủy triều, ăn mòn thiết bị do muối, tầm nhìn hạn chế, nguy cơ sinh vật biển và trì hoãn cứu hộ khẩn cấp do xa bờ.

Rủi ro thời tiết khắc nghiệt và biến đổi khí hậu: Do dự án nằm ở khu vực ven biển phía Bắc, một trong những khu vực chịu nhiều bão nhất, người lao động đối mặt với rủi ro từ sự thay đổi thời tiết đột ngột, bao gồm gió mạnh, nước dâng do bão và mưa lớn trong mùa mưa bão (tháng 7 đến tháng 9). Các hoạt động thi công tại các vị trí ven biển phải tạm dừng khi có thời tiết nguy hiểm.

Vật rơi: Trong quá trình thi công cần huy động nhiều loại máy móc, thiết bị và vật liệu xây dựng. Nếu khu vực công trường không được bao che hoặc có vật gì đó rơi từ cần cẩu hoặc thiết bị ra ngoài khu vực thi công, người lao động tại và xung quanh công trường có thể bị các vật thể đó va trúng.

Rủi ro cháy nổ: liên quan đến công việc hàn, cắt và lưu trữ, xử lý nhiên liệu và vật liệu dễ cháy tại công trường xây dựng;

Điện giật: Tiếp xúc với đường dây điện cao thế trên không hoặc ngầm có thể gây tử vong. Dụng cụ điện hoặc dây dẫn bị hỏng cũng có thể gây thương tích do điện giật.

Chấn thương thể chất do làm việc nặng nhọc: Chấn thương lưng do nhấc vật nặng hoặc tư thế không đúng, quá nhiệt và mất nước (khi làm việc trong điều kiện nóng ẩm) là những rủi ro sức khỏe thể chất phổ biến đối với công nhân xây dựng.

Thiết bị hạng nặng

- Thương tích do sự cố hoặc vận hành bất cẩn thiết bị hạng nặng, bao gồm cần cẩu, xe nâng và máy đào. Tiếp xúc kéo dài với tiếng ồn lớn và lặp đi lặp lại do máy móc hạng nặng tạo ra có thể gây tổn thương thính giác lâu dài và là sự phân tâm nguy hiểm, làm tăng nguy cơ tai nạn.
- Tai nạn liên quan đến máy móc và phương tiện xây dựng, bao gồm va chạm, lật thiết bị và các sự cố bị vật va đập trong khu vực làm việc hẹp hoặc chật chội.
- Vật liệu và thiết bị nặng dự kiến sẽ liên tục được người lao động tại công trường nhấc và di chuyển, gây ra các rủi ro về sức khỏe và an toàn.

Rủi ro Sức khỏe, Vệ sinh và An toàn của Người lao động

- Rủi ro về bệnh truyền qua vật chủ trung gian và sức khỏe nghề nghiệp: Công nhân tại các công trường xây dựng ở khu vực ven biển và cửa sông phải đối mặt với nguy cơ bị rắn và muỗi cắn, đặc biệt là tại các khu vực có thảm thực vật rậm rạp dọc theo hành lang đê. Công nhân cũng có nguy cơ mắc các bệnh lây truyền qua đường nước tại những nơi mà các công trình vệ sinh tại công trường không đáp ứng yêu cầu.
- Lây truyền bệnh truyền nhiễm: Nguy cơ lây truyền bệnh giữa người lao động có thể gia tăng do thói quen vệ sinh tay không thường xuyên và việc sử dụng phương tiện bảo vệ cá nhân (PPE) chưa đầy đủ, đặc biệt tại lán trại công nhân và các khu vực dùng chung.
- Nhận thức về OHS còn thấp và thiếu hụt nguồn lực: Việc sử dụng PPE chưa đầy đủ, các biện pháp an toàn tại nơi làm việc chưa tốt, cùng với sự thiếu hụt các vật dụng vệ sinh và điểm rửa tay đạt yêu cầu tại công trường làm gia tăng rủi ro về sức khỏe và an toàn cho công nhân, đặc biệt là đối với lao động phổ thông được tuyển dụng tại địa phương, vốn có ít kinh nghiệm làm việc trong lĩnh vực xây dựng.

Các rủi ro OHS nêu trên được đánh giá ở mức trung bình, tùy thuộc vào loại hình, quy mô và vị trí của các hoạt động thi công, cũng như kỹ năng và kinh nghiệm của lực lượng lao động. Các rủi ro này có thể được quản lý hiệu quả thông qua việc thực hiện các biện pháp OHS phù hợp theo quy định quốc gia, TCMTXH2 và Hướng dẫn về Môi trường, Sức khỏe và An toàn (EHS) của Nhóm Ngân hàng Thế giới.

3.2.2 Lao động trẻ em

Mặc dù pháp luật Việt Nam nghiêm cấm sử dụng lao động trẻ em, nguy cơ sử dụng lao động chưa đủ tuổi trong các hoạt động của dự án là có khả năng xảy ra và cần được quan tâm đặc biệt. Rủi ro lao động trẻ em có thể phát sinh khi môi giới lao động hoặc cai thầu tuyển dụng lao động di cư mang theo thành viên gia đình, trong đó có trẻ em, đến lán trại công nhân, dẫn đến khả năng trẻ em phụ giúp nấu ăn hoặc dọn dẹp tại lán trại. Rủi ro lao động cưỡng bức ít có khả năng xảy ra hơn vì dự kiến tại các khu vực dự án sẽ không thiếu nguồn cung lao động.

3.2.3 Dòng lao động nhập cư

Do nguồn lao động địa phương tại khu vực dự án khá dồi dào, dự kiến sẽ không có dòng lao động nhập cư quy mô lớn. Tuy nhiên, một số lao động di cư từ các vùng khác vẫn có thể được tuyển dụng thông qua môi giới lao động hoặc cai thầu để đáp ứng nhu cầu nhân lực thi công. Khác biệt về chuẩn mực và giá trị văn hóa có thể dẫn đến va chạm hoặc xung đột xã hội giữa cộng đồng địa phương và lao động di cư. Ngoài ra, dòng lao động nhập cư cũng có thể làm tăng nguy cơ bạo lực trên cơ sở giới (GBV), và các lán trại công nhân với lực lượng lao động chủ yếu là nam giới có thể làm tăng nguy cơ quan hệ tình dục đổi lấy tiền hoặc lợi ích, lây lan HIV/các bệnh lây truyền qua đường tình dục (STI) và các vụ việc SEA/SH.

3.2.4 Tranh chấp lao động về điều khoản và điều kiện làm việc

Tranh chấp lao động tại các công trường xây dựng mới khá phổ biến ở Việt Nam. Các nguyên nhân có thể gây tranh chấp lao động bao gồm: cạnh tranh về cơ hội việc làm hạn chế; mức lương và tình trạng chậm trả lương; bất đồng về điều kiện làm việc; và các mối quan ngại về sức khỏe và an toàn tại môi trường làm việc. Mặt khác, cũng có rủi ro người sử dụng lao động như nhà thầu/nhà thầu phụ có thể trả thù người lao động vì đòi hỏi các điều kiện làm việc hợp pháp, hoặc nêu lên các mối quan ngại về điều kiện làm việc không an toàn hoặc không lành mạnh, hay về bất kỳ khiếu nại nào được đưa ra, và những tình huống như vậy có thể dẫn đến bất ổn lao động.

Gần đây, việc sử dụng lao động thông qua cai thầu (thường được gọi là môi giới lao động) hoặc các tổ, đội thợ phi chính thức đã trở thành thực tiễn phổ biến trong ngành xây dựng tại Việt Nam. Các cai thầu hoặc tổ trưởng tổ, đội thợ này tổ chức và cung cấp các nhóm lao động cho nhà thầu hoặc nhà thầu phụ để thực hiện các hoạt động thi công cụ thể. Mặc dù có thể hoạt động tương tự như nhà thầu phụ, họ không được pháp luật công nhận là nhà thầu phụ và vẫn thuộc trách nhiệm của nhà thầu. Sự tham gia của họ là một trong những nguyên nhân hàng đầu dẫn đến việc không tuân thủ LMP, vì người lao động được sử dụng theo các hình thức này có thể nằm ngoài hệ thống quản lý lao động chính thức và ít được giám sát về điều kiện lao động và điều kiện làm việc, bao gồm: (i) rủi ro đồng sử dụng lao động, ví dụ nhà thầu chính có thể bị coi là "người sử dụng lao động thực tế", phải chịu trách nhiệm bồi thường khi xảy ra tai nạn hoặc tranh chấp nếu môi giới không đủ năng lực hoặc không thực hiện nghĩa vụ; (ii) vi phạm quyền của người lao động, ví dụ môi giới có thể ăn chặn tiền lương, không đóng bảo hiểm xã hội hoặc thu phí tuyển dụng trái phép của người lao động, dẫn đến nguy cơ cao xuất hiện các dấu hiệu lao động cưỡng bức; (iii) công tác an toàn, sức khỏe và môi trường (HSE) yếu kém, ví dụ người lao động được thuê qua môi giới địa phương thường không có chứng chỉ nghề và chưa được huấn luyện an toàn bài bản, dẫn đến tỷ lệ tai nạn tại công trường cao hơn. Các biện pháp giảm thiểu các rủi ro này được trình bày tại Chương 6 (Chính sách và quy trình).

3.2.5 Phân biệt đối xử và loại trừ các nhóm dễ bị tổn thương hoặc yếu thế

Các nhóm dễ bị tổn thương hoặc yếu thế có nguy cơ cao hơn bị loại trừ khỏi các cơ hội việc làm của Dự án. Các nhóm này gồm phụ nữ và người khuyết tật.

Tình trạng trả lương không bình đẳng cho công việc như nhau giữa nam và nữ cũng là vấn đề tại Việt Nam. Quấy rối tình dục và các hình thức lạm dụng khác của người lao động cũng có khả năng ảnh hưởng đến sự an toàn và phúc lợi của các nhóm người lao động dễ bị tổn thương và các cộng đồng địa phương, đồng thời ảnh hưởng bất lợi đến hiệu quả dự án. Điều này cũng bao gồm nguy cơ bóc lột hoặc quấy rối tình dục trong quá trình tuyển dụng hoặc duy trì lao động nữ lành nghề hoặc phổ thông được hỗ trợ trong khuôn khổ dự án.

Tác động xã hội nêu trên được đánh giá là thấp vì:

i.) Người lao động sẽ được tập huấn về an toàn lao động, an toàn giao thông, vệ sinh trước khi bắt đầu bất kỳ công việc xây lắp nào;

ii.) Người lao động tập trung và phân tán ở các khu vực khác nhau; các tác động mang tính cục bộ trong phạm vi khu vực thi công;

iii.) Lao động địa phương sẽ được ưu tiên sử dụng cho các hoạt động xây dựng, đồng thời phải có các biện pháp kiểm soát độ tuổi của người lao động được thuê;

iv.) Nhà thầu cam kết không sử dụng lao động trẻ em cho các công việc liên quan đến dự án; (v) Chủ dự án sẽ phối hợp với chính quyền địa phương và các đơn vị liên quan để kiểm soát chặt chẽ việc sử dụng lao động của nhà thầu;

v.) Cam kết không sử dụng lao động trẻ em là một trong các điều kiện bắt buộc trong hồ sơ mời thầu. Đặc biệt, tác động đến phụ nữ được đánh giá là không đáng kể vì: (i) theo kết quả khảo sát kinh tế – xã hội, không ghi nhận tác động tiêu cực nào liên quan đến phụ nữ; (ii) phụ nữ dự kiến được tiếp cận các cơ hội việc làm liên quan đến dự án trên cơ sở bình đẳng với nam giới, đặc biệt đối với các vị trí lành nghề và phổ thông phù hợp, tùy theo nhu cầu tuyển dụng của nhà thầu và các yêu cầu hiện hành về lao động. Ngoài ra, Dự án sẽ yêu cầu nhà thầu thực hiện Bộ Quy tắc ứng xử, cung cấp thông tin về cơ chế giải quyết khiếu nại của người lao động và áp dụng các biện pháp phòng ngừa, ứng phó với rủi ro SEA/SH, qua đó giảm khả năng xảy ra tác động bất lợi đối với phụ nữ trong quá trình thực hiện dự án.

vi.) Cam kết không sử dụng lao động trẻ em là một trong các điều kiện bắt buộc trong hồ sơ mời thầu. Đặc biệt, tác động đến phụ nữ được đánh giá là không đáng kể vì: (i) theo kết quả khảo sát kinh tế – xã hội và kết quả tham vấn các bên liên quan, không xác định được tác động bất lợi cụ thể nào liên quan đến phụ nữ; và (ii) phụ nữ, bao gồm hộ gia đình do phụ nữ làm chủ và phụ nữ có con phụ thuộc, sẽ được xem xét cụ thể và thu hút tham gia trong suốt quá trình triển khai dự án để bảo đảm các mối quan ngại và nhu cầu của họ được giải quyết thỏa đáng.

vii.) Tại các công trường xây dựng:

i.) Số lượng lao động nữ không nhiều do nhà thầu ưu tiên lao động địa phương;

ii.) Thông tin về bệnh xã hội và các biện pháp phòng ngừa sẽ được cung cấp cho người lao động thông qua các chương trình tập huấn và công bố thông tin;

iii.) Phải xây dựng các quy định, hình phạt đối với người lao động vi phạm tại công trường;

iv.) Nhà thầu phải phối hợp chặt chẽ với chính quyền địa phương để quản lý số lượng lao động tại công trường.

Các rủi ro tiềm ẩn chính của dự án gồm các vấn đề liên quan đến OHS, lây lan bệnh truyền nhiễm, rủi ro bạo lực trên cơ sở giới và bóc lột và lạm dụng tình dục (SEA)/quấy rối tình dục (SH)[2], rủi ro lao động trẻ em hoặc lao động cưỡng bức, phân biệt đối xử, dòng lao động nhập

[2] Bạo lực trên cơ sở giới (GBV) là thuật ngữ bao quát chỉ bất kỳ hành vi có hại nào được thực hiện trái với ý muốn của một cá nhân và dựa trên sự khác biệt về giới tính. GBV bao gồm các hành vi gây tổn hại hoặc đau khổ về thể chất, tinh thần, tình dục;

cư và việc không tuân thủ các quy định về lao động của Bộ luật Lao động Việt Nam và TCMTXH2 của Ngân hàng Thế giới.

Các rủi ro lao động tiềm ẩn bao gồm phân biệt đối xử, quấy rối (bao gồm quấy rối tình dục), lao động cưỡng bức và lao động trẻ em, có thể ảnh hưởng đến người lao động nếu các biện pháp quản lý lao động không được thực hiện hiệu quả.

Bảng 3-1 Các rủi ro lao động tiềm ẩn chính

Hoạt động của dự án	Các rủi ro lao động chính
Quản lý hành chính và triển khai dự án nói chung (tuyển dụng tư vấn, giám sát và báo cáo, quản lý tài chính, kiểm toán, quản lý E&S, điều phối dự án) liên quan đến tất cả các hợp phần dự án	▪ Di chuyển bằng xe ô tô đến các tỉnh (OHS) ▪ Công việc văn phòng tĩnh tại (OHS) ▪ Di chuyển bằng máy bay (OHS) ▪ Lây truyền bệnh truyền nhiễm ▪ Rủi ro SH/SEA đối với nhân viên, đặc biệt là nữ giới
Thiết kế dự án, tổ chức tập huấn, hoạt động tham vấn, khảo sát, v.v. liên quan đến tất cả các hợp phần dự án	▪ Di chuyển bằng xe ô tô đến các tỉnh (OHS) ▪ Công việc văn phòng tĩnh tại (OHS) ▪ SEA/SH và VAC khi các nhà thiết kế và/hoặc tư vấn dự án tiếp xúc gần cộng đồng ▪ Lây truyền bệnh truyền nhiễm
Thi công, nâng cấp công trình, bao gồm mua sắm vật liệu cho công trình dự án.	▪ Rủi ro UXO trong quá trình giải phóng mặt bằng trước khi thi công ▪ Nguy cơ tai nạn giao thông (OHS) ▪ Tai nạn hoặc tình huống khẩn cấp (OHS) ▪ Tai nạn lao động, đặc biệt khi vận hành thiết bị xây dựng, làm việc trên cao, bốc dỡ thiết bị và vật liệu nặng, điện giật, hỏa hoạn, làm việc trong không gian hạn chế ▪ Phơi nhiễm với các chất nguy hiểm (bụi, xi măng, hóa chất xây dựng, v.v.) ▪ Điều kiện sinh hoạt mất vệ sinh tại lán trại công trường, bao gồm chỗ ở không đạt tiêu chuẩn và điều kiện sinh hoạt mất vệ sinh, có thể gồm việc cung cấp nước và công trình vệ sinh không đầy đủ, cũng như nguy cơ lán trại trở thành nơi lây truyền các bệnh lây truyền qua đường tình dục (STD) hoặc khiến người lao động phơi nhiễm với các bệnh do vật trung gian truyền như sốt rét, sốt xuất huyết, nguy cơ bị rắn cắn, côn trùng đốt hoặc lây truyền bệnh truyền nhiễm;

các đe dọa thực hiện các hành vi đó; cũng như sự cưỡng ép và các hình thức tước đoạt tự do khác, cho dù xảy ra trong đời sống công cộng hay riêng tư. GBV tác động không đồng đều (ảnh hưởng nghiêm trọng hơn) đến phụ nữ và trẻ em gái.
Quấy rối tình dục (SH) là hành vi gạ gẫm tình dục không mong muốn, đòi hỏi quan hệ tình dục để đổi lấy lợi ích và các hành vi khác mang tính tình dục bằng lời nói hoặc thể chất không mong muốn. SH là các hành vi xảy ra giữa nhân sự/nhân viên làm việc cho dự án.
Bóc lột và lạm dụng tình dục (SEA) là bất kỳ hành vi lợi dụng hoặc cố gắng lợi dụng vị thế dễ bị tổn thương, quyền lực hoặc lòng tin vì mục đích tình dục, bao gồm nhưng không giới hạn ở việc thu lợi về tiền bạc, xã hội hoặc chính trị từ việc bóc lột tình dục người khác. SEA là các hành vi xảy ra giữa nhân sự dự án với người thụ hưởng dự án hoặc cộng đồng.

Hoạt động của dự án	Các rủi ro lao động chính
	▪ Thiếu nhận thức về yêu cầu OHS ▪ Thiếu hoặc không sử dụng đúng PPE ▪ SEA/SH và/hoặc VAC đối với người lao động và cộng đồng ▪ Tranh chấp lao động ▪ Trả lương không bình đẳng giữa lao động nam và nữ, đặc biệt là lao động phổ thông ▪ Phân biệt đối xử với phụ nữ và những người thuộc nhóm dễ bị tổn thương hoặc yếu thế, đặc biệt đối với công việc phổ thông ▪ Thiếu hợp đồng cho người lao động, đặc biệt là lao động phổ thông ▪ Trả lương dưới mức lương tối thiểu, đặc biệt là lao động phổ thông ▪ Sự hiện diện của lao động di cư/thời vụ, đặc biệt đối với công việc phổ thông ▪ Dòng lao động nhập cư dẫn đến xung đột về hành vi ứng xử, gây áp lực lên các nguồn lực (như y tế), lây lan dịch bệnh, mại dâm, v.v. ▪ Lao động cưỡng bức hoặc lao động trẻ em

4. KHÁI QUÁT VỀ PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG: ĐIỀU KHOẢN VÀ ĐIỀU KIỆN

4.1 Bộ luật Lao động

Người lao động tại Việt Nam được quản lý và bảo vệ trong một khung pháp lý lao động tương đối toàn diện. Bộ luật Lao động Việt Nam số 45/2019/QH14 (2019) có hiệu lực từ ngày 01/01/2021. Bộ luật mới phù hợp hơn với các nguyên tắc và quyền cơ bản tại nơi làm việc của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO).

Bộ luật mới có các quy định chi tiết về hợp đồng lao động, bao gồm trách nhiệm, căn cứ/lý do chấm dứt hợp đồng, quy định đối với lao động bán thời gian, đối thoại tại nơi làm việc, thương lượng tập thể, tiền lương (bao gồm làm thêm giờ), giờ làm việc, thời gian nghỉ, ngày nghỉ lễ, nghỉ phép đặc biệt, quy định kỷ luật, quy định đặc biệt đối với lao động nữ (bao gồm thai sản), lao động chưa thành niên (dưới 18 tuổi), lao động cao tuổi, lao động nước ngoài, người lao động khuyết tật, bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế, tổ chức đại diện người lao động, tranh chấp lao động và thanh tra lao động.

Bộ luật Lao động có các biện pháp đặc biệt để bảo đảm bình đẳng giới và đã tăng cường bảo vệ chống phân biệt đối xử về giới và quấy rối tình dục tại nơi làm việc, được coi là căn cứ để sa thải. Bộ luật khuyến khích người sử dụng lao động có ưu đãi phù hợp để tạo việc làm và tuyển dụng người lao động khuyết tật theo quy định của pháp luật về người khuyết tật. Việc thực thi Bộ luật Lao động thuộc trách nhiệm của Bộ Nội vụ (MOHA) và Sở Nội vụ (DOHA)[3] tại mỗi tỉnh.

Theo Bộ luật Lao động Việt Nam (2019), chỉ doanh nghiệp cho thuê lại lao động có giấy phép mới được quy định riêng về việc cung ứng người lao động cho người sử dụng lao động (Điều 52-58). Bộ luật Lao động không có quy định riêng về việc sử dụng lao động thông qua cai thầu hoặc tổ, đội thợ phi chính thức (thông lệ quốc tế thường gọi là môi giới lao động). Bất kể hình thức tuyển dụng, nhà thầu vẫn hoàn toàn chịu trách nhiệm bảo đảm tất cả người lao động của dự án, bao gồm người được sử dụng thông qua cai thầu, tổ, đội thợ, nhà thầu phụ hoặc doanh nghiệp cho thuê lại lao động có giấy phép, đều được quản lý theo Bộ luật Lao động, LMP này và TCMTXH2.

Việt Nam đã phê chuẩn bảy trong số tám công ước cơ bản của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO).[4]

Bộ luật Lao động 2019 bao gồm các nội dung mới sau:

- Người lao động tại doanh nghiệp có quyền thành lập hoặc gia nhập tổ chức đại diện người lao động tự chọn;
- Định nghĩa quấy rối tình dục tại nơi làm việc;
- Phụ nữ không còn bị cấm thực hiện một số loại công việc nhất định;
- Bảo vệ pháp lý được mở rộng đối với người lao động không có hợp đồng lao động bằng văn bản

Ngoài ra, Bộ luật Lao động 2019 đã được cập nhật với các cải tiến sau:

[3] Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội (MOLISA) và các Sở Lao động – Thương binh và Xã hội (DOLISA) đã được hợp nhất vào Bộ Nội vụ (MOHA) và các Sở Nội vụ (DOHA) từ tháng 3/2025.
[4] Trừ Công ước số 87 (C087) về Tự do hiệp hội và bảo vệ quyền được tổ chức (1948).

- Bảo vệ tốt hơn khỏi sự phân biệt đối xử chống lại công đoàn và sự can thiệp vào hoạt động công đoàn;
- Quy trình rõ ràng hơn và khuyến khích thương lượng tập thể;
- Bảo vệ tốt hơn trước lao động cưỡng bức và lao động gán nợ;
- Quy định rõ ràng hơn về việc sử dụng lao động chưa thành niên theo từng độ tuổi khác nhau;
- Mở rộng phạm vi áp dụng và nâng cao tính chuyên nghiệp trong công tác hòa giải, trọng tài lao động.

Các cải tiến pháp lý quan trọng, cùng với các quy định hiện hành liên quan đến nhiều khía cạnh của quản lý lao động, đóng góp vào việc thực hiện các yêu cầu của TCMTXH2 như sau:

Bảng 4-1 So sánh giữa Bộ luật Lao động Việt Nam và TCMTXH2 của Ngân hàng Thế giới

Vấn đề	Pháp luật Việt Nam	Yêu cầu của TCMTXH2	Yêu cầu của Dự án
Tuổi tối thiểu đối với công việc nguy hiểm	Bộ luật Lao động cho phép làm việc từ đủ 15 tuổi trong điều kiện nhất định; người dưới 18 tuổi bị cấm làm công việc nguy hiểm (Bộ luật Lao động 2019, Điều 143-147; Nghị định số 145/2020/NĐ-CP, Phụ lục V).	Không được sử dụng lao động là người dưới 18 tuổi để thực hiện công việc nguy hiểm (TCMTXH2, đoạn 17-18).	Dự án áp dụng độ tuổi lao động tối thiểu là 18 tuổi đối với tất cả người lao động của dự án.
Cơ chế giải quyết khiếu nại của người lao động	Bộ luật Lao động quy định cơ chế giải quyết tranh chấp lao động thông qua người sử dụng lao động, hòa giải và cơ quan có thẩm quyền (Bộ luật Lao động 2019, Chương XIV), nhưng không yêu cầu cơ chế giải quyết khiếu nại của người lao động ở cấp dự án.	Phải có cơ chế giải quyết khiếu nại cho tất cả người lao động của dự án (TCMTXH2, đoạn 21).	Dự án thiết lập và duy trì cơ chế giải quyết khiếu nại của người lao động (WGRM) cho tất cả người lao động của dự án.
Hồ sơ lao động, điều khoản và điều kiện lao động	Bộ luật Lao động 2019 yêu cầu hợp đồng lao động phải được giao kết bằng văn bản, trừ trường hợp hợp đồng lao động có thời hạn dưới 01 tháng được giao kết bằng lời nói theo quy định của pháp luật (Điều 14). Nội dung chủ yếu của hợp đồng lao động được quy định tại Điều 21.	Người lao động của dự án phải được cung cấp thông tin và tài liệu rõ ràng, dễ hiểu về các điều khoản và điều kiện lao động của mình (TCMTXH2, đoạn 10).	Tất cả người lao động của dự án phải có hợp đồng lao động bằng văn bản và được cung cấp thông tin rõ ràng về các điều khoản và điều kiện lao động của mình, theo LMP này và TCMTXH2.

Vấn đề	Pháp luật Việt Nam	Yêu cầu của TCMTXH2	Yêu cầu của Dự án
An toàn và sức khỏe nghề nghiệp	Các yêu cầu về OHS được quy định trong Bộ luật Lao động (Chương IX) và Luật An toàn, vệ sinh lao động số 84/2015/QH13.	Các biện pháp OHS phải tính đến Thông lệ quốc tế tốt trong ngành/lĩnh vực (GIIP), bao gồm Hướng dẫn về Môi trường, Sức khỏe và An toàn (EHSG) của Nhóm Ngân hàng Thế giới (TCMTXH2, đoạn 24-30).	Nhà thầu phải tuân thủ pháp luật Việt Nam và Hướng dẫn EHS hiện hành của Nhóm Ngân hàng Thế giới.
Lao động được sử dụng thông qua cai thầu/tổ, đội thợ	Pháp luật Việt Nam quy định riêng về doanh nghiệp cho thuê lại lao động có giấy phép (Bộ luật Lao động 2019, Điều 52-58), nhưng không quy định riêng về việc sử dụng lao động thông qua cai thầu hoặc tổ, đội thợ phi chính thức thường gặp trong ngành xây dựng.	Bên vay và nhà thầu vẫn chịu trách nhiệm đối với tất cả người lao động của dự án, bất kể hình thức sử dụng hay tuyển dụng lao động (TCMTXH2, đoạn 31-33).	Nhà thầu vẫn hoàn toàn chịu trách nhiệm đối với tất cả người lao động của dự án được sử dụng thông qua cai thầu, tổ, đội thợ, nhà thầu phụ hoặc doanh nghiệp cho thuê lại lao động có giấy phép, theo LMP này và TCMTXH2.

Lưu ý: *Pháp luật Việt Nam quy định riêng về doanh nghiệp cho thuê lại lao động có giấy phép (Bộ luật Lao động 2019, Điều 52-58), nhưng không có quy định riêng về việc sử dụng lao động thông qua cai thầu hoặc tổ, đội thợ phi chính thức thường gặp trong ngành xây dựng. Đối với Dự án này, nhà thầu vẫn hoàn toàn chịu trách nhiệm đối với tất cả người lao động của dự án được sử dụng theo các hình thức này, theo LMP này và TCMTXH2.*

Bình đẳng giới và các yêu cầu riêng đối với lao động nữ

Bộ luật Lao động 2019 bảo đảm nguyên tắc bình đẳng giới trong lĩnh vực việc làm (Điều 4) và phòng ngừa, đấu tranh chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc (Điều 135). Nhà nước bảo đảm các biện pháp cần thiết để tạo cơ hội việc làm, cải thiện điều kiện làm việc, phát triển kỹ năng nghề nghiệp, cung cấp dịch vụ chăm sóc sức khỏe và tăng cường đời sống vật chất và tinh thần của lao động nữ nhằm giúp họ phát triển hiệu quả năng lực nghề nghiệp và hài hòa giữa công việc và cuộc sống gia đình (Điều 135). Đối với người sử dụng lao động, Bộ luật yêu cầu: (a) áp dụng và thúc đẩy nguyên tắc bình đẳng giới trong tuyển dụng, phân công công việc, đào tạo, giờ làm việc và thời gian nghỉ ngơi, tiền lương và các chính sách khác (Điều 136); và (b) tham khảo ý kiến lao động nữ hoặc đại diện của họ khi đưa ra các quyết định ảnh hưởng đến quyền và lợi ích của họ.

Lao động trẻ em

Bộ luật có các quy định bảo vệ người lao động dưới 18 tuổi. Bộ luật quy định danh mục cụ thể các nghề và nơi làm việc không được phép đối với người lao động từ đủ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi, và người lao động từ đủ 13 tuổi đến dưới 15 tuổi (Điều 143). Bộ luật cũng quy định nguyên tắc hướng dẫn để bảo đảm người lao động chưa thành niên được bảo vệ (Điều 144). Người sử dụng lao động có kế hoạch tuyển dụng người chưa thành niên dưới 15 tuổi phải tuân thủ các quy định liên quan đến hợp đồng, bố trí thời gian làm việc và điều kiện làm việc để bảo đảm an

toàn cho người lao động chưa thành niên và công việc họ đảm nhận không ảnh hưởng đến sức khỏe và sự phát triển trí tuệ của họ (Điều 145). Bộ luật cũng quy định loại công việc và địa điểm làm việc mà người sử dụng lao động bị cấm sử dụng người lao động từ đủ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi (Điều 147).

Người lao động khuyết tật

Bộ luật Lao động 2019 bảo vệ quyền làm việc của người khuyết tật và khuyến khích người sử dụng lao động tuyển dụng người khuyết tật theo quy định về người khuyết tật (Điều 158). Bộ luật cũng yêu cầu người sử dụng lao động chịu trách nhiệm bảo đảm điều kiện làm việc phù hợp, công cụ lao động và các biện pháp OHS cho người lao động khuyết tật, bao gồm việc khám sức khỏe định kỳ cho họ. Người sử dụng lao động cũng được yêu cầu tham khảo ý kiến người lao động khuyết tật trước khi đưa ra bất kỳ quyết định nào ảnh hưởng đến quyền và lợi ích của họ (Điều 159 và 160).

Quấy rối tình dục

Trước hết, quấy rối tình dục bị nghiêm cấm tại nơi làm việc (Điều 8). Bộ luật quy định người lao động có quyền được làm việc trong môi trường không bị quấy rối tình dục và do đó yêu cầu người sử dụng lao động đấu tranh chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc (Điều 6). Vấn đề quấy rối tình dục tại nơi làm việc có thể được đưa vào các chủ đề thương lượng tập thể (Điều 67). Người sử dụng lao động bị cấm thực hiện hành vi quấy rối tình dục (Điều 165) và phải có hành động phòng ngừa và đấu tranh chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc bằng cách đề ra các bước và thủ tục giải quyết quấy rối tình dục tại nơi làm việc (Điều 6).

Cùng với Bộ luật Lao động 2019, các luật quan trọng khác hỗ trợ việc thực thi Bộ luật bao gồm:

4.1.1 Các luật

Luật lao động chính

- Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14 ngày 20/11/2019;
- Luật Việc làm số 74/2025/QH15 ngày 16/6/2025, có hiệu lực từ ngày 01/01/2026;
- Luật An toàn, vệ sinh lao động số 84/2015/QH13 ngày 25/6/2015;
- Luật Phòng, chống mua bán người số 53/2024/QH15 ngày 28/11/2024;
- Luật Trẻ em số 102/2016/QH13 ngày 05/4/2016;

Bảo hiểm xã hội và y tế

- Luật Bảo hiểm xã hội số 41/2024/QH15 ngày 29/6/2024, có hiệu lực từ ngày 01/7/2025;
- Luật Bảo hiểm y tế số 51/2024/QH15 ngày 27/11/2024, có hiệu lực từ ngày 01/7/2025;

Cán bộ, công chức và viên chức:

- Luật Cán bộ, công chức số 80/2025/QH15 ngày 24/6/2025, có hiệu lực từ ngày 01/7/2025;
- Luật Viên chức số 129/2025/QH15 ngày 10/12/2025, có hiệu lực từ ngày 01/7/2026;

Công đoàn:

- Luật Công đoàn số 50/2024/QH15 ngày 27/11/2024, có hiệu lực từ ngày 01/7/2025 và Luật số 97/2025/QH15 ngày 27/6/2025 sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, Luật Công đoàn, Luật Thanh niên và Luật Thực hiện dân chủ ở cơ sở;

Các nhóm đặc thù:

- Luật Người khuyết tật số 51/2010/QH12 ngày 17/6/2010;

- Luật Bình đẳng giới số 73/2006/QH11 ngày 29/11/2006, được sửa đổi bởi Luật Dân số số 113/2025/QH15 ngày 10/12/2025;
- Luật Phòng, chống nhiễm vi rút gây ra hội chứng suy giảm miễn dịch mắc phải ở người (HIV/AIDS) số 64/2006/QH11 ngày 29/6/2006.

4.1.2 Các nghị định

- Nghị định số 259/2026/NĐ-CP ngày 30/6/2026 về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức;
- Nghị định số 105/2026/NĐ-CP ngày 31/3/2026 quy định chi tiết và hướng dẫn thực hiện một số điều của Luật Công đoàn về tài chính công đoàn;
- Nghị định số 27/2026/NĐ-CP ngày 19/01/2026 về cơ sở dữ liệu quốc gia về cán bộ, công chức và viên chức;
- Nghị định số 293/2025/NĐ-CP quy định mức lương tối thiểu áp dụng đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động;
- Nghị định số 158/2025/NĐ-CP và Nghị định số 159/2025/NĐ-CP ban hành các quy định thực hiện theo Luật Bảo hiểm xã hội 2024, bao gồm mở rộng phạm vi bảo hiểm và cải thiện phúc lợi cho người tham gia đóng góp. Các nghị định này thiết lập khung pháp lý cho các thông tư hướng dẫn tiếp theo và sẽ được áp dụng khi phù hợp trong quá trình triển khai Dự án;
- Nghị định số 318/2025/NĐ-CP ngày 12/12/2025 quy định chi tiết một số điều của Luật Việc làm về đăng ký lao động và hệ thống thông tin thị trường lao động;
- Nghị định số 338/2025/NĐ-CP ngày 25/12/2025 quy định chi tiết một số điều của Luật Việc làm về chính sách hỗ trợ tạo việc làm;
- Nghị định số 352/2025/NĐ-CP ngày 30/12/2025 quy định chi tiết một số điều của Luật Việc làm về dịch vụ việc làm;
- Nghị định số 374/2025/NĐ-CP ngày 31/12/2025 quy định chi tiết một số điều của Luật Việc làm về bảo hiểm thất nghiệp;
- Nghị định số 159/2025/NĐ-CP ngày 25/6/2025 quy định chi tiết và hướng dẫn thực hiện một số điều của Luật Bảo hiểm xã hội về bảo hiểm xã hội tự nguyện;
- Nghị định số 162/2025/NĐ-CP quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật Phòng, chống mua bán người;
- Nghị định số 170/2025/NĐ-CP ngày 30/6/2025 về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức;
- Nghị định số 171/2025/NĐ-CP ngày 30/6/2025 về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức;
- Nghị định số 172/2025/NĐ-CP ngày 30/6/2025 về kỷ luật cán bộ, công chức;
- Nghị định số 173/2025/NĐ-CP ngày 30/6/2025 về hợp đồng theo vị trí việc làm đối với công chức;
- Nghị định số 251/2025/NĐ-CP ngày 23/9/2025 sửa đổi Nghị định số 172/2025/NĐ-CP về kỷ luật cán bộ, công chức;
- Nghị định số 219/2025/NĐ-CP ngày 07/8/2025 về người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam;
- Nghị định số 161/2026/NĐ-CP ngày 15/5/2026 của Chính phủ quy định mức lương cơ sở và chế độ tiền thưởng đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang;
- Nghị định số 283/2026/NĐ-CP ngày 15/7/2026 của Chính phủ quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng (có hiệu lực từ ngày 10/9/2026);

- Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động;
- Nghị định số 58/2020/NĐ-CP ngày 27/05/2020 của Chính phủ quy định mức đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc vào Quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp;
- Nghị định số 135/2020/NĐ-CP ngày 18/11/2020 của Chính phủ quy định về tuổi nghỉ hưu;
- Nghị định số 88/2020/NĐ-CP ngày 28/07/2020 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật An toàn, vệ sinh lao động về bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp bắt buộc;
- Nghị định số 24/2018/NĐ-CP ngày 27/02/2018 của Chính phủ quy định về giải quyết khiếu nại, tố cáo trong lĩnh vực lao động, giáo dục nghề nghiệp, hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, việc làm, an toàn, vệ sinh lao động;
- Nghị định số 188/2025/NĐ-CP ngày 01/7/2025 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Bảo hiểm y tế;
- Nghị định số 56/2017/NĐ-CP ngày 09/5/2017 quy định chi tiết một số điều của Luật Trẻ em;
- Nghị định số 39/2016/NĐ-CP ngày 15/5/2016 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật An toàn, vệ sinh lao động;
- Nghị định số 44/2016/NĐ-CP ngày 15/5/2016 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều của Luật An toàn, vệ sinh lao động về hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động và huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động và quan trắc môi trường lao động;
- Nghị định số 28/2012/NĐ-CP ngày 10/4/2012 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Người khuyết tật;

4.1.3 Các thông tư

- Thông tư số 01/2025/TT-BYT ngày 01/01/2025 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Bảo hiểm y tế;
- Thông tư số 10/2020/TT-BLĐTBXH – hợp đồng lao động, thương lượng tập thể, nghề độc hại;
- Thông tư số 09/2020/TT-BLĐTBXH – lao động chưa thành niên;
- Thông tư số 24/2022/TT-BLĐTBXH quy định chi tiết về chế độ bồi dưỡng bằng hiện vật đối với người lao động làm việc trong điều kiện có yếu tố nguy hiểm, độc hại, bổ sung hướng dẫn an toàn và sức khỏe nghề nghiệp trước đây;
- Thông tư số 06/2020/TT-BLĐTBXH – công việc có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn, vệ sinh lao động;
- Thông tư số 36/2019/TT-BLĐTBXH – danh mục máy móc, vật liệu có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn, vệ sinh lao động;
- Thông tư số 13/2026/TT-BNV ngày 29/5/2026 của Bộ Nội vụ hướng dẫn thực hiện mức lương cơ sở đối với các đối tượng hưởng lương, phụ cấp trong các cơ quan, tổ chức, đơn vị sự nghiệp công lập, làm căn cứ tính lương và các chế độ của viên chức tham gia các hoạt động liên quan đến Dự án;
- Thông tư số 28/2015/TT-BLĐTBXH – hướng dẫn về bảo hiểm thất nghiệp;
- Thông tư số 36/2018/TT-BLĐTBXH ngày 26/12/2018 hướng dẫn thi hành một số điều về quy trình can thiệp, trợ giúp và giám sát trẻ em trong hoàn cảnh đặc biệt;
- Thông tư số 12/2025/TT-BNV ngày 30/6/2025 của Bộ Nội vụ quy định chi tiết một số điều của Luật Bảo hiểm xã hội về bảo hiểm xã hội bắt buộc.

Các thông tư này giúp đơn giản hóa các thủ tục hành chính, tăng cường sự phối hợp giữa các chế độ bảo hiểm xã hội bắt buộc và tự nguyện, đồng thời đồng bộ hóa các hoạt động triển khai thực tế với Luật Bảo hiểm xã hội sửa đổi.

Bảng dưới đây tóm tắt các quy định chính của Bộ luật Lao động Việt Nam, tập trung vào mức lương tối thiểu, cơ cấu tiền lương và các khoản khấu trừ, thời giờ làm việc, làm thêm giờ, nghỉ hằng tuần, bố trí ca làm việc và các loại nghỉ, bao gồm nghỉ hằng năm, nghỉ ốm đau, nghỉ thai sản và nghỉ việc riêng có hưởng lương và không hưởng lương. Mặc dù các quy định này áp dụng chung cho tất cả các nhóm người lao động tại Việt Nam, một số quy định liên quan nhiều hơn đến một số loại công việc cụ thể. Ví dụ, trên thực tế, bố trí làm việc theo ca thường áp dụng cho công nhân xây dựng (lao động của nhà thầu và lao động của nhà cung cấp chính) nhiều hơn so với nhân viên văn phòng/nhân sự CPO (Lao động trực tiếp).

Bảng 4-2 Các quy định chính của pháp luật lao động Việt Nam (Bộ luật Lao động 2019)

Các Quy định Lao động Chính (Bộ luật Lao động 2019)	Luật/Nghị định/Thông tư	Nhóm người lao động áp dụng
Mức lương tối thiểu: Mức lương tối thiểu là mức lương thấp nhất trả cho người lao động làm công việc giản đơn nhất trong điều kiện lao động bình thường. Mức lương tối thiểu được xác định theo tháng, theo giờ và theo vùng, do Thủ tướng Chính phủ quyết định trên cơ sở đề xuất của Bộ Nội vụ (MOHA) và Hội đồng Tiền lương quốc gia. Việc áp dụng mức lương tối thiểu căn cứ vào địa bàn cư trú của người lao động và có thể được điều chỉnh tăng theo trình độ chuyên môn.	Bộ luật Lao động 2019; Nghị định số 145/2020/NĐ-CP	Lao động trực tiếp, lao động của nhà thầu, lao động của nhà cung cấp chính
Trả lương và khấu trừ: Tiền lương phải được thanh toán đúng hạn, đầy đủ và trực tiếp cho người lao động. Người sử dụng lao động không được can thiệp vào việc người lao động sử dụng tiền lương của mình. Tiền lương có thể được trả theo tháng hoặc nửa tháng một lần. Người sử dụng lao động phải cung cấp bảng lương hằng tháng ghi rõ tiền lương, bao gồm tiền làm thêm giờ, tiền làm ca đêm và các khoản khấu trừ. Thanh toán có thể bằng tiền mặt hoặc chuyển khoản ngân hàng; đối với chuyển khoản, người sử dụng lao động phải chịu toàn bộ chi phí mở tài khoản và phí chuyển tiền. Tiền làm thêm giờ phải đạt ít nhất 150% đối với ngày thường, 200% đối với ngày cuối tuần và 300% đối với ngày lễ, Tết và các ngày nghỉ khác. Không được khấu trừ ngoài các khoản theo quy định của Bộ luật Lao động hoặc các văn bản hướng dẫn thi hành, hoặc pháp luật lao động khác/thỏa ước lao động tập thể, trừ việc hoàn trả có chứng từ các khoản tạm ứng do người sử dụng lao động cấp. Nhà thầu không được yêu cầu hoặc nhận bất kỳ khoản tiền hoặc quà tặng nào từ người lao động để	Bộ luật Lao động 2019; Nghị định số 145/2020/NĐ-CP	Lao động của nhà thầu, lao động của nhà cung cấp chính

Các Quy định Lao động Chính (Bộ luật Lao động 2019)	Luật/Nghị định/Thông tư	Nhóm người lao động áp dụng
đổi lấy việc làm hoặc vì bất kỳ lý do nào liên quan đến điều kiện tuyển dụng.		
Giờ làm việc: Thời gian làm việc tiêu chuẩn không vượt quá 8 giờ mỗi ngày và 48 giờ mỗi tuần. Luật khuyến nghị tuần làm việc 40 giờ, nhưng người sử dụng lao động có thể thỏa thuận với người lao động về thời gian làm việc hằng ngày, theo giờ hoặc hằng tuần, với điều kiện số giờ làm việc không vượt quá 10 giờ mỗi ngày và 48 giờ mỗi tuần. Thời gian làm thêm giờ không vượt quá 50% số giờ làm việc bình thường trong ngày và tổng giờ làm việc bình thường và làm thêm không vượt quá 12 giờ mỗi ngày và 40 giờ mỗi tháng. Thời gian làm việc hằng ngày và hằng tuần phải được quy định trong hợp đồng lao động.	Bộ luật Lao động 2019; Nghị định số 145/2020/NĐ-CP	Lao động của nhà thầu, lao động của nhà cung cấp chính
Làm thêm giờ: Làm thêm giờ phải được người lao động đồng ý. Thời gian làm thêm giờ không vượt quá 50% số giờ làm việc bình thường trong ngày và không quá 200 giờ mỗi năm. Trường hợp đặc biệt: Tối đa 300 giờ mỗi năm có thể áp dụng cho người lao động làm việc trong một số ngành nhất định, bao gồm dệt may, da giày, sản xuất điện và điện tử, chế biến nông, lâm, thủy sản, cung cấp điện và viễn thông, hoặc công việc kỹ thuật công nghệ cao. Người lao động mang thai hoặc đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi không được làm ca đêm, làm thêm giờ hoặc đi công tác.	Bộ luật Lao động 2019	Lao động của nhà thầu, lao động của nhà cung cấp chính
Nghỉ hằng tuần: Người lao động được nghỉ ít nhất một ngày (24 giờ liên tục) mỗi tuần. Nếu nghỉ hằng tuần không khả thi do tính chất công việc, người sử dụng lao động phải bảo đảm ít nhất bốn ngày nghỉ mỗi tháng.	Bộ luật Lao động 2019	Lao động trực tiếp, lao động của nhà thầu, lao động của nhà cung cấp chính
Làm việc theo ca:	Bộ luật Lao động 2019	Lao động của nhà thầu, lao động

Các Quy định Lao động Chính (Bộ luật Lao động 2019)	Luật/Nghị định/Thông tư	Nhóm người lao động áp dụng
Ca đêm được xác định là khoảng thời gian từ 22:00 đến 06:00 ngày hôm sau. Nếu dự kiến làm việc ca đêm, điều này phải được quy định trong hợp đồng lao động. Khi ca đêm là cần thiết, người sử dụng lao động phải sắp xếp thời gian làm việc và nghỉ ngơi liên quan, bao gồm cả khoản thanh toán theo yêu cầu. Thời gian làm việc có thể thay đổi theo mùa.		của nhà cung cấp chính

Các Quy định Lao động Chính (Bộ luật Lao động 2019)	Luật/Nghị định/Thông tư	Nhóm người lao động áp dụng
Nghỉ hằng năm: Người lao động đã làm việc đủ 12 tháng được hưởng 12 ngày nghỉ hằng năm, hưởng nguyên lương. Người lao động chưa thành niên, người khuyết tật và người làm công việc nặng nhọc, nguy hiểm, độc hại được hưởng 14 ngày. Người sử dụng lao động phải tham khảo ý kiến người lao động về lịch nghỉ hằng năm và thông báo trước.	Bộ luật Lao động 2019; Nghị định số 145/2020/NĐ-CP	Lao động trực tiếp, lao động của nhà thầu, lao động của nhà cung cấp chính
Nghỉ ốm: Người lao động làm việc trong điều kiện bình thường được hưởng 30 ngày/năm (đóng bảo hiểm xã hội dưới 15 năm); 40 ngày (15-30 năm); 60 ngày (trên 30 năm). Người lao động làm việc nặng nhọc, nguy hiểm được hưởng thêm 10 ngày. Đối với bệnh dài ngày, tối đa 180 ngày (kể cả ngày cuối tuần và ngày lễ).	Bộ luật Lao động 2019; Luật Bảo hiểm xã hội số 41/2024/QH15; Thông tư số 12/2025/TT-BNV	Lao động trực tiếp, lao động của nhà thầu, lao động của nhà cung cấp chính (hợp đồng từ đủ 01 tháng)
Nghỉ chăm sóc con ốm: Tối đa 20 ngày làm việc/năm nếu con dưới 3 tuổi. Tối đa 15 ngày làm việc/năm nếu con từ 3 đến 7 tuổi.	Luật Bảo hiểm xã hội số 41/2024/QH15; Thông tư số 12/2025/TT-BNV	Lao động trực tiếp, lao động của nhà thầu, lao động của nhà cung cấp chính

Các Quy định Lao động Chính (Bộ luật Lao động 2019)	Luật/Nghị định/Thông tư	Nhóm người lao động áp dụng
Nghỉ thai sản: Lao động nữ mang thai có thể nghỉ thai sản (6 tháng) theo quy định của pháp luật và có thể đề nghị nghỉ thêm không hưởng lương nếu cần. Thời gian nghỉ trước sinh không quá 2 tháng. Trường hợp sinh đôi trở lên, bà mẹ được nghỉ thêm một tháng cho mỗi con kể từ con thứ hai. Trong thời gian nghỉ thai sản, người lao động được hưởng chế độ thai sản từ Quỹ Bảo hiểm xã hội theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội số 41/2024/QH15. Lao động nữ phải được hỗ trợ để bảo đảm cơ hội việc làm và tiền lương bình đẳng, bao gồm cả bảo vệ sức khỏe. Lao động nam được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản khi vợ sinh con từ 5 đến 14 ngày làm việc (tùy theo hoàn cảnh sinh nở), được thực hiện trong vòng 60 ngày kể từ ngày con ra đời, được Quỹ Bảo hiểm xã hội chi trả 100% lương.	Bộ luật Lao động 2019; Nghị định số 145/2020/NĐ-CP (14/12/2020)	Lao động trực tiếp, lao động của nhà thầu, lao động của nhà cung cấp chính
Nghỉ cá nhân/gia đình: Người lao động được nghỉ có hưởng lương vì lý do cá nhân, sau khi thông báo cho người sử dụng lao động, bao gồm: 3 ngày khi bản thân kết hôn; 1 ngày khi con kết hôn; 3 ngày khi cha, mẹ hoặc cha, mẹ bên vợ/chồng qua đời.	Bộ luật Lao động 2019; Nghị định số 145/2020/NĐ-CP (14/12/2020)	Lao động trực tiếp, lao động của nhà thầu, lao động của nhà cung cấp chính

4.2 Khái quát pháp luật lao động: an toàn và sức khỏe nghề nghiệp

Văn bản pháp luật chính về OHS là Luật An toàn, vệ sinh lao động (số 84/2015/QH13). Luật này đề cập đến bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động, các chính sách và chế độ đối với nạn nhân tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp, quyền và nghĩa vụ của các tổ chức, cá nhân liên quan đến an toàn, vệ sinh lao động và vai trò của cơ quan quản lý nhà nước về an toàn, vệ sinh lao động. Luật áp dụng đối với cán bộ, công chức, tất cả người lao động có hợp đồng lao động, người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam và người sử dụng lao động.

Luật quy định người sử dụng lao động phải thực hiện tất cả các biện pháp an toàn và vệ sinh lao động và ưu tiên các biện pháp phòng ngừa, loại bỏ và kiểm soát các yếu tố nguy hiểm, có hại trong quá trình thực hiện công việc. Người sử dụng lao động cũng phải tham khảo ý kiến với công đoàn, đại diện người sử dụng lao động và/hoặc hội đồng an toàn, vệ sinh lao động về việc xây dựng và thực hiện chính sách, pháp luật, chương trình và kế hoạch về an toàn, vệ sinh lao động.

Luật cũng quy định cụ thể hơn trách nhiệm của người sử dụng lao động và trách nhiệm của người lao động, trong đó có việc người sử dụng lao động đóng bảo hiểm cho người lao động (người có hợp đồng lao động). Luật phân biệt chế độ OHS giữa người lao động có hợp đồng và người lao động không có hợp đồng, theo đó người có hợp đồng được hưởng chế độ cao hơn. Ví dụ, người lao động không có hợp đồng không được người sử dụng lao động đóng bảo hiểm mà phải tham gia chương trình bảo hiểm tự nguyện. Vì vậy, tất cả người lao động tham gia thi công công trình của dự án nhất thiết phải có hợp đồng.

Luật cũng quy định các hành vi bị nghiêm cấm và các biện pháp phòng ngừa phải thực hiện để bảo vệ người lao động trước các mối nguy và rủi ro có hại. Các biện pháp phòng ngừa gồm: (a) thông tin, giáo dục, truyền thông; (b) huấn luyện; (c) ban hành nội quy lao động; (d) kiểm soát các yếu tố nguy hiểm tại nơi làm việc; (e) các giải pháp kỹ thuật; (f) chăm sóc sức khỏe; (g) sử dụng PPE; (h) kiểm tra định kỳ máy móc; (i) bảo hiểm y tế và các chế độ; và (j) một số quy định đặc thù để bảo đảm an toàn cho lao động nữ, lao động chưa thành niên, lao động khuyết tật, v.v.

Cụ thể hơn, người sử dụng lao động phải thực hiện các biện pháp bảo đảm OHS tại nơi làm việc và người lao động phải tuân thủ các biện pháp này. Các biện pháp chính như sau:

- Tất cả các loại máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động (theo danh mục do Chính phủ quy định từng thời kỳ) phải được kiểm định trước khi đưa vào sử dụng và kiểm định định kỳ bởi tổ chức hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động.
- Người sử dụng lao động phải trang cấp đầy đủ phương tiện bảo vệ cá nhân đạt tiêu chuẩn chất lượng theo quy định của pháp luật cho người lao động làm công việc có yếu tố nguy hiểm, có hại, và người lao động phải sử dụng các phương tiện này trong quá trình làm việc theo quy định của Bộ Nội vụ. Người sử dụng lao động phải tổ chức huấn luyện OHS cho người lao động, người học nghề, tập nghề khi tuyển dụng và khi bố trí công việc.
- Người sử dụng lao động phải tổ chức khám sức khỏe định kỳ cho người lao động mỗi năm một lần hoặc 06 tháng một lần.
- Người sử dụng lao động còn phải: (i) bảo đảm nơi làm việc đạt yêu cầu về không gian, độ thoáng, bụi, hơi, khí độc và các yếu tố có hại khác theo quy định tại các quy chuẩn kỹ thuật liên quan; (ii) bảo đảm điều kiện an toàn, vệ sinh lao động đối với máy, thiết bị, nhà xưởng theo quy chuẩn kỹ thuật quốc gia về an toàn, vệ sinh lao động hoặc tiêu chuẩn đã được công bố, áp dụng tại nơi làm việc; (iii) kiểm tra, đánh giá các yếu tố nguy hiểm, có hại tại nơi làm việc để đề ra biện pháp loại trừ, giảm thiểu nguy hiểm, có hại, cải thiện điều kiện lao động và chăm sóc sức khỏe cho người lao động; (iv) định kỳ kiểm tra, bảo dưỡng máy, thiết bị, nhà xưởng, kho tàng; (v) treo biển chỉ dẫn về OHS đối với việc vận hành máy, thiết bị và nơi làm việc ở vị trí dễ đọc, dễ thấy; và (vi) lấy ý kiến tổ chức đại diện tập thể người lao động tại cơ sở (công đoàn) khi xây dựng và thực hiện kế hoạch bảo đảm OHS.
- Người sử dụng lao động có nghĩa vụ đóng bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp cho người lao động thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc theo Luật Bảo hiểm xã hội. Người lao động Việt Nam làm việc theo hợp đồng lao động có tổng thời hạn từ đủ 03 tháng trở lên được tham gia bảo hiểm xã hội.
- Như vậy, khi người lao động Việt Nam làm việc tại Việt Nam có tham gia bảo hiểm xã hội bị tai nạn, ốm đau hoặc tử vong trong quá trình làm việc, các chi phí liên quan như trợ cấp do không thể làm việc, chi phí đào tạo lại nghề và trợ cấp một lần đối với trường hợp suy giảm khả năng lao động vĩnh viễn hoặc tử vong do Quỹ Bảo hiểm xã hội Việt Nam chi trả theo quy định của Bộ luật Lao động, Luật An toàn, vệ sinh lao động, Luật Bảo hiểm xã hội, v.v.
- Ngoài ra, Bộ luật Lao động cũng quy định nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, cũng như quyền và các chế độ mà người lao động được hưởng trong các trường hợp này.

- Các quy định của Luật này áp dụng đối với tất cả người sử dụng lao động và người lao động Việt Nam (bao gồm cả người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng), người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam, và áp dụng cho mọi ngành, lĩnh vực.
- Ngoài việc tuân thủ pháp luật quốc gia về an toàn và sức khỏe nghề nghiệp, Dự án phải thực hiện hệ thống quản lý OHS toàn diện, phù hợp với các yêu cầu của TCMTXH2 và Hướng dẫn về Môi trường, Sức khỏe và An toàn (EHS) của Nhóm Ngân hàng Thế giới.
- Tất cả các nhà thầu và nhà thầu phụ phải lập, thông qua và thực hiện Kế hoạch quản lý an toàn và sức khỏe nghề nghiệp (OHSMP) cho từng công trường như một phần của Kế hoạch quản lý môi trường và xã hội của nhà thầu (C-ESMP), trước khi bắt đầu bất kỳ công tác xây lắp nào. OHSMP phải được CPO xem xét, phê duyệt, với sự hỗ trợ của Tư vấn giám sát xây dựng (CSC), trước khi huy động ra công trường.
- OHSMP tối thiểu phải bao gồm:
- Nhận diện có hệ thống các mối nguy và đánh giá rủi ro theo từng công việc (ví dụ: Phân tích an toàn công việc (JSA) hoặc Nhận diện mối nguy và đánh giá rủi ro (HIRA)) cho tất cả các hoạt động xây dựng, đặc biệt là các hoạt động có rủi ro cao như đào đất, làm việc trên cao, nâng hạ, tổ chức giao thông, thi công điện và làm việc trong không gian hạn chế;
- Áp dụng thứ bậc kiểm soát (loại bỏ, thay thế, biện pháp kỹ thuật, biện pháp hành chính và phương tiện bảo vệ cá nhân (PPE)) để quản lý các rủi ro đã được nhận diện;
- Xây dựng và thực hiện biện pháp thi công và hệ thống giấy phép làm việc đối với các hoạt động có rủi ro cao;
- Mỗi nhà thầu bổ nhiệm cán bộ OHS chuyên trách, có đủ năng lực;
- Tổ chức huấn luyện OHS đầu vào, họp an toàn đầu ca thường xuyên và huấn luyện chuyên sâu cho người lao động thực hiện các công việc có rủi ro cao;
- Quy trình chuẩn bị và ứng phó tình huống khẩn cấp, bao gồm sơ cứu, cứu hộ, sơ tán và phối hợp với lực lượng ứng cứu khẩn cấp tại địa phương;
- Quy trình thông báo, ghi nhận, điều tra sự cố và tai nạn và thực hiện các hành động khắc phục, phòng ngừa, bao gồm báo cáo CPO và Ngân hàng Thế giới theo ESCP;
- Thường xuyên kiểm tra, đánh giá và giám sát OHS, với các chỉ số đánh giá kết quả thực hiện được xác định rõ như tỷ lệ tai nạn, số sự cố suýt xảy ra và số giờ huấn luyện;
- Cơ chế xử lý vi phạm rõ ràng, bao gồm thẩm quyền đình chỉ thi công khi có vi phạm nghiêm trọng hoặc lặp lại đối với các yêu cầu OHS.

CSC thay mặt CPO giám sát hằng ngày kết quả thực hiện OHS tại các công trường, còn Tư vấn giám sát độc lập môi trường và xã hội (IESMC) thực hiện giám sát và đánh giá độc lập định kỳ việc tuân thủ OHS. Kết quả thực hiện OHS phải được đưa vào các báo cáo giám sát môi trường và xã hội định kỳ của Dự án gửi CPO và Ngân hàng Thế giới.

Cuối cùng, Luật khá toàn diện, phù hợp với TCMTXH2 và quy định chi tiết các biện pháp phòng ngừa tai nạn nguy hiểm, các khóa đào tạo cần cung cấp, biện pháp ngăn ngừa tai nạn, việc trang bị PPE, các biện pháp ứng phó khẩn cấp, quản lý máy móc thiết bị, công tác báo cáo và lưu trữ hồ sơ tai nạn, cũng như các biện pháp OHS đặc thù cho một số nhóm lao động (như người làm việc tại nhà, lao động chưa thành niên), cùng nhiều nội dung khác. Luật cũng quy định cách thức Nhà nước giám sát việc thực thi pháp luật cùng vai trò, trách nhiệm của các bộ (bao gồm Bộ Nội vụ (MOHA) và Bộ Y tế (MOH)) cũng như các cơ quan nhà nước khác.

Bên cạnh việc tuân thủ khung pháp lý quốc gia, Dự án sẽ tuân thủ Tiêu chuẩn Môi trường và Xã hội số 2 (TCMTXH2) về lao động và điều kiện làm việc của Ngân hàng Thế giới, trong đó yêu cầu bảo đảm điều kiện làm việc an toàn, lành mạnh và bảo vệ người lao động của dự án trong suốt vòng đời dự án.

Dự án cũng sẽ áp dụng các Hướng dẫn về Môi trường, Sức khỏe và An toàn (EHS) liên quan của Nhóm Ngân hàng Thế giới, đặc biệt là đối với công tác quản lý an toàn và sức khỏe nghề nghiệp, nhận diện mối nguy, chuẩn bị và ứng phó tình huống khẩn cấp, huấn luyện người lao động, sử dụng phương tiện bảo vệ cá nhân (PPE) và báo cáo sự cố.

5. NHÂN SỰ CHỊU TRÁCH NHIỆM

Tuyển dụng và quản lý người lao động của dự án: CPO thuộc Bộ NN&MT chịu trách nhiệm tuyển dụng lao động trực tiếp. Nhà thầu chịu trách nhiệm tuyển dụng lao động của nhà thầu, bao gồm nhà thầu phụ và người được tuyển dụng thông qua bên thứ ba. Việc thẩm tra đối với lao động của nhà cung cấp chính thuộc trách nhiệm của các nhà thầu.

Thuê và quản lý nhà thầu/nhà thầu phụ: CPO chịu trách nhiệm thuê nhà thầu và giám sát việc tuân thủ các điều kiện hợp đồng. CPO sẽ xử lý tất cả các nội dung của LMP trong quá trình mua sắm công trình xây lắp và các hoạt động tư vấn/hỗ trợ kỹ thuật. CPO chịu trách nhiệm giám sát tất cả các khía cạnh thực hiện dự án, bao gồm việc tuân thủ và phổ biến ban đầu cho nhà thầu, và bảo đảm nhà thầu có các biện pháp cần thiết để quản lý người lao động của mình theo LMP. Nhà thầu chịu trách nhiệm quản lý các nhà thầu phụ theo LMP cụ thể của từng hợp đồng.

Lao động và điều kiện làm việc: Các nhà thầu sẽ lưu giữ hồ sơ theo đúng các yêu cầu kỹ thuật được quy định trong LMP này. CPO có thể yêu cầu cung cấp hồ sơ bất kỳ lúc nào để bảo đảm các điều kiện lao động được đáp ứng. CPO sẽ đối soát hồ sơ với thực tế tối thiểu hằng tháng và có quyền yêu cầu các hành động khắc phục ngay lập tức nếu cần thiết. Báo cáo tóm tắt về các vấn đề phát sinh và giải pháp khắc phục sẽ được đưa vào các báo cáo 6 tháng gửi Ngân hàng Thế giới.

Đào tạo người lao động: Các nhà thầu xây lắp phải luôn có một cán bộ an toàn đủ năng lực. Nếu cần đào tạo, việc này thuộc trách nhiệm của nhà thầu. Cán bộ an toàn sẽ hướng dẫn nhân viên của nhà thầu (lao động của nhà thầu). Nhà thầu có nghĩa vụ bố trí nhân sự tham gia các khóa đào tạo bắt buộc theo yêu cầu của CPO như quy định trong hợp đồng. CPO và/hoặc tư vấn của CPO có thể tổ chức phổ biến ban đầu và đào tạo về các khía cạnh môi trường và xã hội (E&S) cho nhà thầu.

Giải quyết khiếu nại của người lao động: Các nhà thầu sẽ được yêu cầu thực hiện cơ chế giải quyết khiếu nại (GRM) dành cho người lao động, đáp ứng các yêu cầu tối thiểu của LMP này. CPO sẽ xem xét hồ sơ hằng tháng. CPO sẽ theo dõi sát các khiếu nại, kết quả giải quyết theo GRM và phản ánh trong báo cáo quý gửi Ngân hàng Thế giới. CPO sẽ trực tiếp quản lý khiếu nại của lao động trực tiếp của mình.

An toàn và sức khỏe nghề nghiệp: Các nhà thầu xây lắp phải chỉ định tối thiểu một đại diện an toàn/cán bộ an toàn để bảo đảm việc tuân thủ hằng ngày các biện pháp an toàn đã quy định và lưu hồ sơ về mọi sự cố. Các sự cố nhỏ và sự cố suýt xảy ra cần được báo cáo CPO hằng tháng; sự cố nghiêm trọng cần được báo cáo ngay. Các sự cố nhỏ cần được phản ánh trong báo cáo 6 tháng gửi Ngân hàng Thế giới, và các vấn đề lớn cần được báo cáo ngay cho Ngân hàng Thế giới. CPO sẽ giám sát các yêu cầu OHS đối với lao động trực tiếp của mình theo LMP.

CPO và tất cả người lao động của dự án sẽ:

- Tuân thủ pháp luật Việt Nam, các yêu cầu tại TCMTXH2 của WB và các yêu cầu hiện hành khác liên quan đến các mối nguy OHS, bao gồm LMP này;
- Tạo điều kiện cho sự tham gia tích cực vào việc loại bỏ rủi ro OHS thông qua nâng cao kỹ năng, kiến thức và thái độ phù hợp đối với các mối nguy;
- Cải tiến liên tục hệ thống quản lý và kết quả thực hiện OHS;
- Phổ biến tuyên bố chính sách này đến tất cả những người làm việc cho dự án, nhấn mạnh trách nhiệm OHS của từng cá nhân;
- Tuân thủ tất cả các biện pháp phòng ngừa bệnh truyền nhiễm phù hợp; và
- Công khai tuyên bố chính sách này cho tất cả các bên quan tâm.

CPO chịu trách nhiệm chung về việc thực hiện LMP này. CPO sẽ:

- Thuê và quản lý các nhà thầu/nhà thầu phụ theo LMP và hồ sơ mua sắm áp dụng cho dự án.
- Bảo đảm nhà thầu lập Quy trình quản lý lao động của nhà thầu (LMP của nhà thầu) phù hợp với LMP này để phê duyệt trước khi cho phép nhà thầu huy động lực lượng ra hiện trường.
- Giám sát việc các nhà thầu/nhà thầu phụ thực hiện nghĩa vụ đối với lao động của nhà thầu theo LMP của nhà thầu và hồ sơ mua sắm áp dụng. Hoạt động giám sát có thể bao gồm thanh tra hoặc kiểm tra đột xuất tại các vị trí dự án/công trường và/hoặc hồ sơ quản lý lao động.
- Giám sát các rủi ro tiềm ẩn về lao động trẻ em hoặc lao động cưỡng bức.
- Giám sát công tác tập huấn cho người lao động của dự án có liên quan.
- Giám sát sự tuân thủ của nhà thầu đối với các biện pháp phòng chống lây nhiễm bệnh truyền nhiễm.
- Bảo đảm cơ chế giải quyết khiếu nại dành cho người lao động của dự án được thiết lập, thực hiện và người lao động của dự án được phổ biến/thông báo về cơ chế này.
- Giám sát việc thực hiện Bộ Quy tắc ứng xử và các biện pháp khác nhằm giải quyết rủi ro bóc lột và lạm dụng tình dục (SEA)/quấy rối tình dục (SH).
- Yêu cầu nhà cung cấp chính nhận diện và giải quyết các rủi ro về lao động trẻ em, lao động cưỡng bức, các vấn đề an toàn nghiêm trọng, cũng như rủi ro phân biệt đối xử đối với lao động của nhà cung cấp chính.
- Báo cáo Ngân hàng Thế giới về kết quả thực hiện công tác lao động, an toàn và sức khỏe nghề nghiệp và việc tuân thủ LMP này.

Tư vấn giám sát xây dựng (CSC) do CPO thuê, chịu trách nhiệm giám sát các nhà thầu xây lắp và việc thực hiện LMP của họ. Phụ lục 4 gồm bảng kiểm tra giám sát có thể sử dụng để đánh giá mức độ tuân thủ LMP. Theo các điều khoản hợp đồng, CSC sẽ thay mặt CPO giám sát hằng ngày kết quả thực hiện về lao động và điều kiện làm việc của các nhà thầu như mô tả ở trên.

CSC sẽ tuyển dụng (các) chuyên gia có năng lực phù hợp cho công tác giám sát này và báo cáo kết quả thực hiện cho CPO. CSC chịu trách nhiệm tuân thủ LMP khi thực hiện công việc của mình, bao gồm tất cả các yêu cầu về ứng xử phù hợp và tuân thủ các biện pháp OHS, cũng như ký Bộ Quy tắc ứng xử.

(Các) nhà thầu sẽ có trách nhiệm:

- Truyền đạt toàn bộ các yêu cầu của LMP tới môi giới lao động (cai thầu) chịu trách nhiệm tuyển dụng người lao động cho các hoạt động thi công.
- Xây dựng và thực hiện các quy trình nhằm thiết lập và duy trì môi trường làm việc an toàn, bao gồm bảo đảm nơi làm việc, máy móc, thiết bị và quy trình thuộc phạm vi kiểm soát của mình an toàn, không có rủi ro đối với sức khỏe, phù hợp với các yêu cầu OHS và LMP này. Nội dung này bao gồm việc thực hiện các yêu cầu của LMP và lập quy trình quản lý lao động cụ thể cho công trường của nhà thầu phù hợp với LMP này, bao gồm các quy định về OHS, cho lao động của nhà thầu do nhà thầu hoặc bên thứ ba tuyển dụng, tùy trường hợp. Các quy trình này phải được trình CPO xem xét, phê duyệt trước khi nhà thầu được phép huy động ra hiện trường.
- Tuyển dụng hoặc bổ nhiệm (các) chuyên gia về môi trường, xã hội, an toàn và sức khỏe nghề nghiệp có năng lực phù hợp để quản lý các vấn đề OHS (như cán bộ an toàn).
- Chủ động hợp tác và tham vấn với người lao động của dự án trong việc thúc đẩy sự hiểu biết và các phương pháp thực hiện các yêu cầu OHS.
- Tổ chức tập huấn nhập môn và tập huấn định kỳ cho tất cả lao động của nhà thầu về các vấn đề môi trường, xã hội, an toàn và sức khỏe nghề nghiệp, bao gồm cả người lao động do môi giới lao động tuyển dụng.
- Giám sát việc tuân thủ LMP của nhà thầu phụ, môi giới lao động hoặc bên thứ ba.
- Bố trí cho người lao động nhà vệ sinh (riêng cho nam và nữ) và nước uống sạch.

- Cung cấp các biển cảnh báo/bảng hướng dẫn đã ép nhựa về các quy trình làm việc an toàn liên quan tại vị trí dễ quan sát trên công trường, bằng tiếng Việt, tiếng Anh và ngôn ngữ khác (tiếng dân tộc thiểu số hoặc tiếng nước ngoài) theo yêu cầu.
- Bảo đảm sẵn có hộp sơ cứu tại tất cả các vị trí làm việc.
- Cung cấp phương tiện bảo vệ cá nhân (PPE) phù hợp với công việc và mối nguy của từng người lao động mà người lao động không phải trả chi phí, bao gồm cả PPE phòng chống bệnh truyền nhiễm khi cần thiết.
- Chịu trách nhiệm thực hiện các biện pháp phòng chống bệnh truyền nhiễm như một phần của hợp đồng, thông qua việc nêu rõ nội dung này trong hồ sơ mời thầu và hợp đồng.
- Bố trí nhà ở/lán trại phù hợp tại khu sinh hoạt của công nhân, có tính đến các yếu tố an toàn, vệ sinh, rủi ro bệnh truyền nhiễm, bảo vệ lao động nữ (bao gồm nhà vệ sinh/nhà tắm riêng cho phụ nữ) và các yếu tố liên quan khác. Không được giao cho môi giới lao động và lao động phi chính thức tự dựng nhà ở; toàn bộ việc bố trí nhà ở thuộc trách nhiệm của nhà thầu (xem Phụ lục 2).
- Thiết lập quy trình để người lao động của dự án báo cáo các tình huống làm việc mà họ cho là không an toàn hoặc không bảo đảm sức khỏe, và tự rời khỏi các tình huống mà họ có lý do chính đáng để tin rằng không an toàn.
- Xây dựng và thực hiện cơ chế giải quyết khiếu nại cho lao động của nhà thầu, bao gồm bảo đảm các khiếu nại của lao động của nhà thầu được giải quyết kịp thời, và báo cáo tình hình khiếu nại và kết quả giải quyết.
- Bảo đảm tất cả người lao động của nhà thầu, của môi giới lao động (cai thầu) và của nhà thầu phụ hiểu và ký Bộ Quy tắc ứng xử (Phụ lục 1) trước khi bắt đầu công việc; thực hiện tất cả các biện pháp khác để giải quyết rủi ro bóc lột và lạm dụng tình dục (SEA)/quấy rối tình dục (SH) theo quy định trong LMP của nhà thầu và giám sát việc tuân thủ các biện pháp đó.
- Nếu có thể, thuê đơn vị cung cấp dịch vụ về SEA/SH để tổ chức tập huấn về SEA/SH cho lao động của mình, hoặc tự tiến hành tập huấn.
- Bảo đảm tất cả người lao động đều có hợp đồng và lưu giữ hồ sơ tuyển dụng, sử dụng lao động của nhà thầu (bao gồm cả nhà thầu phụ) có xác minh độ tuổi.
- Báo cáo CPO về kết quả thực hiện công tác lao động, an toàn và sức khỏe nghề nghiệp và việc tuân thủ LMP này.

Bên cạnh việc thực thi tuân thủ công tác quản lý môi trường và xã hội, các nhà thầu sẽ phải chịu trách nhiệm pháp lý về sự an toàn của thiết bị công trường, người lao động và lao động thời vụ có mặt tại công trường xây dựng, cũng như sự an toàn của người dân tại từng vị trí dự án, coi đây là các biện pháp bắt buộc.

Bảng 5-1 Tóm tắt nhân sự/bên chịu trách nhiệm đối với các vấn đề chính

Vấn đề chính	Lao động trực tiếp	Lao động của nhà thầu	Lao động của nhà cung cấp chính
Tuyển dụng và quản lý từng người lao động của dự án	CPO trực tiếp tuyển dụng/quản lý nhân sự trực tiếp và các tư vấn cá nhân theo hợp đồng	- Công trình xây lắp (CW): nhà thầu/nhà thầu phụ/môi giới lao động tuyển dụng và quản lý người lao động; CPO thuê và quản lý các nhà thầu.	Không áp dụng (ngoài phạm vi TCMTXH2)

Vấn đề chính	Lao động trực tiếp	Lao động của nhà thầu	Lao động của nhà cung cấp chính
		- Tư vấn (CSC, thiết kế chi tiết và các công ty tư vấn khác): CPO thuê và quản lý các công ty tư vấn	
An toàn và sức khỏe nghề nghiệp (OHS)	CPO bảo đảm các biện pháp OHS cho lao động trực tiếp, kể cả khi đi thực địa và làm việc tại văn phòng	- Công trình xây lắp: nhà thầu thực hiện các biện pháp OHS cho lao động của nhà thầu; CSC giám sát và báo cáo CPO. - Các công ty tư vấn, v.v. (CSC, thiết kế chi tiết, v.v.): các công ty tư vấn thực hiện các biện pháp OHS cho nhân sự của mình; CPO giám sát việc tuân thủ.	Nhà thầu yêu cầu nhà cung cấp chính xác định/giải quyết các vấn đề về lao động trẻ em hoặc lao động cưỡng bức và an toàn nghiêm trọng CPO/CSC rà soát
Lao động trẻ em và lao động cưỡng bức	Được quy định trong điều khoản hợp đồng: hợp đồng của lao động trực tiếp không cho phép lao động trẻ em và lao động cưỡng bức.	**- Công trình xây lắp:** nhà thầu giám sát và ngăn chặn lao động trẻ em và lao động cưỡng bức, kể cả đối với người lao động được tuyển dụng thông qua môi giới lao động; CSC giám sát các nhà thầu. **Tư vấn (CSC, thiết kế chi tiết, v.v.):** các công ty tư vấn tự giám sát việc tuân thủ; CPO giám sát chung.	
Tập huấn	CPO tổ chức tập huấn cho lao động trực tiếp	**- Công trình xây lắp:** nhà thầu tổ chức tập huấn nhập môn và tập huấn định kỳ về OHS và môi trường và xã hội cho tất cả lao động của nhà thầu, kể cả người được tuyển dụng thông qua môi giới lao động; CSC giám sát.	Không áp dụng (ngoài phạm vi TCMTXH2)

Vấn đề chính	Lao động trực tiếp	Lao động của nhà thầu	Lao động của nhà cung cấp chính
		- Các công ty tư vấn (CSC, thiết kế chi tiết và các đơn vị khác): các công ty tư vấn tổ chức tập huấn cho nhân sự của mình; CPO giám sát việc tuân thủ.	
Bộ Quy tắc ứng xử (CoC)	CPO bảo đảm tất cả lao động trực tiếp ký và tuân thủ CoC trước khi bắt đầu công việc.	Nhà thầu xây lắp và các công ty tư vấn phải bảo đảm tất cả người lao động của mình ký và tuân thủ CoC; CPO/CSC giám sát việc tuân thủ.	
Cơ chế giải quyết khiếu nại	CPO quản lý các khiếu nại.	Nhà thầu xây lắp và các công ty tư vấn thực hiện GRM cho người lao động của mình; CPO/CSC giám sát chung.	
Giám sát và báo cáo	CPO giám sát và báo cáo Ngân hàng Thế giới	Nhà thầu và các công ty tư vấn giám sát và báo cáo CPO; CPO báo cáo WB	Nhà thầu giám sát và báo cáo CPO/CSC CPO/CSC giám sát và báo cáo WB

Liên hệ cơ quan phối hợp cấp tỉnh: Dưới đây là thông tin liên lạc của các cơ quan phối hợp cấp tỉnh liên quan.

Bảng 5-2 Các cơ quan phối hợp chính cấp tỉnh

Tỉnh	Sở Nông nghiệp và Môi trường	Sở Xây dựng	Sở Dân tộc và Tôn giáo
Quảng Ninh	ĐT. 0203.3835661 Địa chỉ: Tầng 10, Trụ sở liên cơ quan số 3, phường Hạ Long, thành phố Quảng Ninh	ĐT. 0203.3835.586 Địa chỉ: Tầng 8, Trụ sở liên cơ quan số 3, phường Hạ Long, thành phố Quảng Ninh	ĐT. 0203.3 839 336 Địa chỉ: Tầng 18, Trụ sở liên cơ quan số 3, phường Hạ Long, thành phố Quảng Ninh
Hải Phòng	ĐT. 0225.3822058 Địa chỉ: Tòa nhà M&N, Trung tâm Chính trị – Hành chính thành phố,	ĐT. (0225) 3842088 Địa chỉ: Tòa nhà F và G, Trung tâm Chính trị – Hành chính thành phố tại Khu đô thị Bắc sông	ĐT. 08031289 Địa chỉ: Tòa J-5, Trung tâm Chính trị – Hành chính thành phố tại Khu đô thị Bắc sông Cấm,

Tỉnh	Sở Nông nghiệp và Môi trường	Sở Xây dựng	Sở Dân tộc và Tôn giáo
	phường Thủy Nguyên, thành phố Hải Phòng	Cấm, phường Thủy Nguyên, thành phố Hải Phòng	phường Thủy Nguyên, thành phố Hải Phòng
Hưng Yên	ĐT. 02213 863596 Địa chỉ: Số 1, đường Nguyễn Lương Bằng, phường Phố Hiến, tỉnh Hưng Yên	ĐT. 02213.863.589 Địa chỉ: Đường Quảng trường, phường Phố Hiến, tỉnh Hưng Yên	ĐT. 0936828456 Địa chỉ: Số 6, đường Chùa Chuông, phường Phố Hiến, tỉnh Hưng Yên
Ninh Bình	ĐT. 0229 387 5506 Địa chỉ: Số 6, đường Lê Hồng Phong, phường Hoa Lư, tỉnh Ninh Bình	ĐT. (0229) 3871 638 Địa chỉ: Số 15 (km2), đường Trần Hưng Đạo, phường Hoa Lư, tỉnh Ninh Bình	ĐT. 02296282362 Địa chỉ: Số 386, đường Xuân Thành, phường Hoa Lư, tỉnh Ninh Bình
Thanh Hóa	ĐT. 02373.851.118 Địa chỉ: Số 9, đại lộ Lê Lợi, phường Hạc Thành, tỉnh Thanh Hóa	ĐT. (02373) 852 360 Địa chỉ: Số 45, đại lộ Lê Lợi, phường Hạc Thành, tỉnh Thanh Hóa	ĐT. (0237) 3852255 Địa chỉ: Số 104, đường Triệu Quốc Đạt, phường Hạc Thành, tỉnh Thanh Hóa

6. CHÍNH SÁCH VÀ QUY TRÌNH

CPO sẽ đưa các điều khoản môi trường và xã hội tiêu chuẩn và LMP này vào hồ sơ mời thầu và hồ sơ hợp đồng để các nhà thầu tiềm năng nắm được các yêu cầu về môi trường, xã hội và lao động đối với họ, có thể thể hiện các yêu cầu này trong hồ sơ dự thầu và phải thực hiện các điều khoản này trong suốt thời gian thực hiện hợp đồng. Dự án sẽ buộc nhà thầu tuân thủ các điều khoản này.

Là yêu cầu cốt lõi của hợp đồng, nhà thầu phải bảo đảm mọi tài liệu liên quan đến quản lý môi trường và xã hội, bao gồm LMP, luôn sẵn sàng để CPO kiểm tra bất kỳ lúc nào. Thỏa thuận hợp đồng với từng người lao động của dự án phải được xác định rõ ràng. Tất cả người lao động phải nắm được và ký Bộ Quy tắc ứng xử.

Chiến lược OHS phải bao gồm các biện pháp sau để bảo đảm an toàn cho người lao động:

- Biện pháp an toàn giao thông: Tất cả các phương tiện của dự án chỉ được điều khiển bởi những tài xế có giấy phép lái xe hợp pháp; bắt buộc đội mũ bảo hiểm đối với tất cả người đi xe máy khi thực hiện các nhiệm vụ liên quan đến dự án; phối hợp với cảnh sát địa phương và chính quyền về các rủi ro an ninh khi cần thiết.
- Người lao động của dự án sẽ được tập huấn về sức khỏe và an toàn, bao gồm phòng ngừa lây nhiễm qua thực phẩm và/hoặc nguồn nước bị ô nhiễm và/hoặc các bệnh do vật trung gian truyền, phòng tránh rắn cắn và côn trùng đốt, phòng tránh các bệnh lây truyền qua đường tình dục và các biện pháp phòng ngừa bệnh truyền nhiễm. Các rủi ro đặc thù của từng công trường sẽ được đánh giá trong ESMP, bao gồm kế hoạch sơ tán khẩn cấp và xác định các cơ sở y tế cấp cứu. Phải bảo đảm sẵn có huyết thanh kháng nọc rắn tại hoặc gần các công trường dự án khi cần thiết.
- Bảo đảm các tiêu chuẩn an toàn và sức khỏe tại nơi làm việc tuân thủ đầy đủ pháp luật Việt Nam ở mức tối thiểu, bao gồm:
- Cung cấp khóa đào tạo nhận thức về an toàn cơ bản cho tất cả mọi người như một điều kiện tiên quyết để có mặt tại công trường xây dựng đang hoạt động;
- Tất cả tài xế điều khiển phương tiện phải có giấy phép phù hợp và được đào tạo về lái xe an toàn (bao gồm xe tải, cần cẩu, máy xúc, v.v. nếu có), và tất cả những người vận hành thiết bị xây dựng phải được đào tạo bao gồm cả các quy trình an toàn;
- Quản lý an toàn khu vực xung quanh thiết bị đang vận hành (ví dụ: bán kính quay của máy xúc), bao gồm cả việc bố trí người phân luồng/báo hiệu bằng cờ khi cần thiết;
- Tất cả công nhân trên công trường xây dựng, không phân biệt trạng thái/vị trí, phải được trang bị mũ bảo hộ lao động, giày bảo hộ và găng tay bảo hộ;
- Cung cấp giàn giáo và thang cố định chắc chắn, an toàn khi làm việc trên cao;
- Trang bị đầy đủ thiết bị và cơ sở vật chất sơ cứu theo quy định của Bộ luật Lao động;
- Ít nhất một nhân viên giám sát được đào tạo về quy trình an toàn phải có mặt mọi lúc khi công việc xây dựng đang được tiến hành;
- Cung cấp đầy đủ các công trình vệ sinh, khu vực nghỉ ngơi, v.v.; và
- Chính sách không sử dụng đồ uống có cồn (nồng độ cồn bằng 0) đối với lái xe và công nhân tại công trường.
- Các biện pháp an toàn lao động bao gồm các biện pháp phòng ngừa tai nạn do ngã, rủi ro khi làm việc trên mặt nước (bao gồm đuối nước, lật phương tiện thủy công tác, v.v.), vật rơi, tai nạn do mương, rãnh và hố đào, điện giật, chấn thương do làm việc nặng nhọc, rủi ro

khi làm việc với thiết bị hạng nặng, tiếp xúc lâu dài với tiếng ồn lớn và lặp lại, rủi ro khi làm việc trong không gian hạn chế, làm việc gần dòng triều và dòng chảy cửa sông, và tiếp xúc với các bộ phận cơ khí chuyển động, cùng các rủi ro khác.

- Tất cả các sự cố về an toàn và sức khỏe tại nơi làm việc phải được ghi chép đầy đủ vào sổ theo dõi và chia sẻ với kỹ sư giám sát. Sổ theo dõi cần ghi (i) thời gian và địa điểm xảy ra sự cố; (ii) loại sự cố; (iii) loại chấn thương hoặc tác động khác và số người lao động bị ảnh hưởng; và (iv) các biện pháp đã thực hiện (sơ cứu, sơ tán, v.v.).
- Tất cả người lao động phải có hợp đồng và được bảo hiểm đối với các rủi ro nghề nghiệp, bao gồm cả bệnh truyền nhiễm.
- Tất cả các công trường phải có kế hoạch an toàn và sức khỏe, bao gồm việc xác định các mối nguy tiềm ẩn và các hành động cần thực hiện trong trường hợp khẩn cấp, kể cả vị trí các cơ sở cấp cứu tai nạn và khẩn cấp.
- Mọi chỗ ở tại công trường phải an toàn và hợp vệ sinh, bao gồm cung cấp đủ nước sạch, khu vực tắm giặt, công trình vệ sinh (riêng cho nam/nữ), chiếu sáng phù hợp, chỗ ở và nơi nấu ăn (xem Phụ lục 2). Vị trí và bố trí mặt bằng lán trại phải được thống nhất với giám sát thi công và phải thực hiện đánh giá rủi ro.
- Thực hành tuyển dụng công bằng và không phân biệt đối xử. Khi nhà thầu tuyển dụng người lao động từ cộng đồng, người dân địa phương thuộc nhóm yếu thế và dễ bị tổn thương phải được tiếp cận cơ hội bình đẳng. Ở những nơi sử dụng nhiều lao động địa phương, cần bố trí cơ sở trông trẻ.
- Để tránh tranh chấp lao động, các điều khoản và điều kiện công bằng sẽ được áp dụng cho người lao động của dự án theo Bộ luật Lao động và tất cả người lao động sẽ có hợp đồng. Dự án cũng sẽ có cơ chế giải quyết khiếu nại dành cho người lao động của dự án để kịp thời giải quyết mọi khiếu nại.
- Nghiêm cấm sử dụng lao động dưới 18 tuổi.
- Trong mọi trường hợp, nhà thầu, nhà cung cấp hoặc nhà thầu phụ không được sử dụng lao động cưỡng bức.
- Thực hiện chiến lược truyền thông với cộng đồng, người đứng đầu cộng đồng và chính quyền địa phương về các vấn đề bệnh truyền nhiễm tại công trường.
- Vật liệu xây dựng sản xuất tại Việt Nam chỉ nên được mua từ các nhà cung cấp có thể xác nhận không sử dụng lao động cưỡng bức (kể cả lao động gán nợ) hoặc lao động trẻ em (trừ trường hợp Bộ luật Lao động cho phép) để sản xuất vật liệu. Việc thẩm tra này thuộc trách nhiệm của CPO và các nhà thầu.
- Tất cả người lao động phải được biết các quyền của mình theo Bộ luật Lao động, bao gồm quyền thành lập, gia nhập tổ chức đại diện người lao động.
- Tất cả người lao động phải được thông báo về quyền gửi khiếu nại thông qua cơ chế giải quyết khiếu nại của người lao động của dự án.

6.1 Quy trình quản lý điều kiện lao động

Để bảo đảm điều kiện làm việc công bằng và minh bạch, CPO sẽ đưa các điều khoản lao động tiêu chuẩn và LMP này vào tất cả hồ sơ mời thầu và hồ sơ hợp đồng, yêu cầu các nhà thầu thực hiện các tiêu chuẩn này trong suốt thời gian tham gia dự án. Là một yêu cầu cốt lõi, tất cả lao động trực tiếp và lao động của nhà thầu phải có thỏa thuận hợp đồng được xác định rõ ràng, nêu cụ thể thông tin công việc, thời giờ làm việc, tiền lương và phúc lợi. Đối với lao động của

nhà cung cấp chính, CPO sẽ thực hiện các bước hợp lý để xác minh các nhà cung cấp chính không sử dụng lao động trẻ em hoặc lao động cưỡng bức và duy trì các tiêu chuẩn OHS cơ bản phù hợp với yêu cầu của TCMTXH2.

Các quy trình chính để quản lý các điều kiện lao động bao gồm:

- Tài liệu và tính minh bạch: Nhà thầu phải duy trì hồ sơ lưu trữ về tất cả hợp đồng của người lao động, số giờ làm việc và bằng chứng về việc thanh toán đầy đủ, kịp thời. Các hồ sơ này phải luôn sẵn sàng để CPO và CSC kiểm tra vào bất kỳ lúc nào.
- Không phân biệt đối xử và bình đẳng cơ hội: Thực hành tuyển dụng phải công bằng, ưu tiên lao động địa phương và bảo đảm các nhóm dễ bị tổn thương hoặc yếu thế được tiếp cận cơ hội bình đẳng. Dự án áp dụng nguyên tắc trả lương ngang nhau cho công việc như nhau, không phân biệt giới tính hay dân tộc.
- Nghiêm cấm lao động trẻ em và lao động cưỡng bức: Độ tuổi lao động tối thiểu của dự án được quy định nghiêm ngặt là 18 tuổi. Nhà thầu bị nghiêm cấm sử dụng mọi hình thức lao động cưỡng bức, bao gồm lao động gán nợ, và phải thẩm tra các nhà cung cấp chính để bảo đảm không sử dụng lao động trẻ em hoặc lao động cưỡng bức trong sản xuất vật liệu.
- Giải quyết khiếu nại: Tất cả người lao động phải được thông báo về quyền gửi khiếu nại thông qua cơ chế giải quyết khiếu nại chuyên biệt dành cho người lao động (GRM của người lao động). Việc xử lý các khiếu nại này phải khách quan, kịp thời và đáp ứng nhu cầu của người khiếu nại, có quy định cho phép gửi khiếu nại ẩn danh và bảo mật nghiêm ngặt.
- Chỗ ở của người lao động: Bất kỳ chỗ ở nào tại công trường do các nhà thầu và môi giới lao động cung cấp phải bảo đảm an toàn và vệ sinh, bao gồm việc cung cấp đầy đủ nước sạch, thông gió, cũng như các công trình vệ sinh và tắm giặt riêng biệt cho lao động nam và nữ.

6.2 Quy trình quản lý rủi ro an toàn và sức khỏe nghề nghiệp (OHS)

Chiến lược OHS của dự án yêu cầu tuân thủ đầy đủ Luật An toàn, vệ sinh lao động (2015) và TCMTXH2 của Ngân hàng Thế giới nhằm loại bỏ các mối nguy hại tại nơi làm việc và phòng ngừa tai nạn lao động.

Các quy trình quản lý rủi ro OHS được thiết lập như sau:

- Đào tạo an toàn: Khóa đào tạo nhận thức về an toàn cơ bản là điều kiện tiên quyết bắt buộc đối với bất kỳ ai muốn vào công trường xây dựng đang hoạt động. Phải cung cấp các khóa đào tạo chuyên biệt cho tài xế điều khiển phương tiện và người vận hành thiết bị hạng nặng, bảo đảm họ có đầy đủ giấy phép phù hợp.
- Phương tiện bảo vệ cá nhân (PPE): Nhà thầu phải cấp cho tất cả người lao động PPE phù hợp với từng công việc, bao gồm mũ bảo hộ, giày bảo hộ và găng tay bảo hộ, và người lao động không phải trả chi phí.
- Biện pháp giảm thiểu theo mối nguy đặc thù: Các quy trình an toàn lao động phải bao gồm các biện pháp phòng ngừa tai nạn do ngã (ví dụ: lắp đặt giàn giáo kiên cố và thang cố định), vật rơi, điện giật và các rủi ro liên quan đến làm việc trên mặt nước bao gồm dòng triều và dòng chảy cửa sông, làm việc trong không gian kín, hoặc gần các bộ phận cơ khí chuyển động và thiết bị hạng nặng.
- Báo cáo sự cố và sổ theo dõi: Tất cả các tai nạn, chấn thương tại nơi làm việc và các sự cố suýt xảy ra phải được ghi vào sổ theo dõi sự cố chuyên dụng. Đối với các sự cố nghiêm

trọng, nhà thầu phải phân tích nguyên nhân gốc rễ để đề ra các biện pháp khắc phục và phòng ngừa.

- Sẵn sàng ứng phó khẩn cấp: Mỗi công trường phải có một kế hoạch an toàn và sức khỏe đặc thù cho từng địa điểm, trong đó xác định rõ các mối nguy hại, chỉ định các tuyến đường sơ tán khẩn cấp và vị trí của các cơ sở y tế gần nhất. Các tủ/hộp sơ cứu phải được bổ sung đầy đủ vật tư y tế định kỳ và luôn sẵn sàng tại mọi vị trí của công trường.
- Sức khỏe và ý thức chấp hành: Dự án áp dụng chính sách nghiêm cấm đồ uống có cồn và chất ma túy (nồng độ bằng 0) đối với tất cả lái xe và công nhân xây dựng trong khi làm việc. Ngoài ra, nhà thầu phải thực hiện các biện pháp phòng ngừa bệnh truyền nhiễm, có thể bao gồm tập huấn về sức khỏe, xét nghiệm và cung cấp các vật tư vệ sinh cần thiết.

Bảng 6-1 Tổng quan về chính sách và quy trình giải quyết các rủi ro lao động chính

Rủi ro lao động chính	Chính sách giải quyết rủi ro	Quy trình giải quyết rủi ro
Rủi ro OHS	Luật An toàn, vệ sinh lao động (2015) TCMTXH2 của Ngân hàng Thế giới	Các biện pháp OHS nêu tại Mục 6 Hướng dẫn về lán trại công nhân (xem Phụ lục 2)
Lao động trẻ em hoặc lao động cưỡng bức	Bộ luật Lao động (2019) TCMTXH2 của Ngân hàng Thế giới Quy định tuổi lao động tối thiểu là 18 tuổi đối với tất cả người lao động của dự án Không dung thứ lao động cưỡng bức	▪ Duy trì sổ đăng ký hợp đồng và bằng chứng kiểm tra độ tuổi (xem Phụ lục 3) ▪ Đưa yêu cầu về tuổi tối thiểu vào hồ sơ mua sắm ▪ Nâng cao nhận thức về lao động trẻ em và/hoặc lao động cưỡng bức và các yêu cầu của Bộ luật Lao động và TCMTXH2 ▪ Xây dựng quy trình xử lý sự việc khi phát hiện trẻ em đang làm việc ▪ Cam kết không dung thứ lao động cưỡng bức phải được ghi rõ trong hợp đồng, kèm biện pháp kỷ luật áp dụng khi vi phạm
Dòng lao động nhập cư	Ưu tiên lực lượng lao động địa phương Bộ Quy tắc ứng xử GRM được thiết lập	Yêu cầu nhà thầu ưu tiên lao động địa phương khi có thể, đặc biệt đối với các vị trí lao động phổ thông ▪ Tất cả người lao động phải ký Bộ Quy tắc ứng xử (CoC) (Phụ lục 1) ▪ Tập huấn nhập môn cho tất cả người lao động mới, bao gồm các chủ đề như hành vi ứng xử và Bộ Quy tắc ứng xử ▪ Có biện pháp kỷ luật đối với vi phạm Bộ Quy tắc ứng xử ▪ Thiết lập GRM
Điều kiện lao động và tranh chấp	Tuân thủ Bộ luật Lao động (2019) GRM được thiết lập	▪ Bảo đảm tất cả người lao động có hợp đồng và tuân thủ các quy định trong LMP này và Bộ luật Lao động

Rủi ro lao động chính	Chính sách giải quyết rủi ro	Quy trình giải quyết rủi ro
		▪ Tôn trọng quyền của người lao động, bao gồm quyền thương lượng tập thể theo Bộ luật Lao động ▪ Thiết lập GRM
Phân biệt đối xử, loại trừ nhóm dễ bị tổn thương hoặc yếu thế khỏi cơ hội việc làm	Văn hóa không phân biệt đối xử và cơ hội bình đẳng theo Bộ luật Lao động và TCMTXH2 của Ngân hàng Thế giới GRM được thiết lập	▪ Yêu cầu nhà thầu tuyển dụng lao động nữ và lao động thuộc nhóm yếu thế (như người dân tộc thiểu số hoặc người khuyết tật), đặt chỉ tiêu cụ thể khi có thể, ít nhất đối với công việc phổ thông ▪ Tối thiểu phải bảo đảm trả lương bình đẳng cho công việc như nhau ▪ Thực hiện đầy đủ các chế độ theo Bộ luật Lao động, bao gồm nghỉ thai sản và thời gian nghỉ cho con bú khi phù hợp ▪ Bố trí nhà vệ sinh/phòng tắm riêng cho nam/nữ ▪ Tính đến khả năng tiếp cận tại công trường, bao gồm nhà vệ sinh và khu vực làm việc có lối tiếp cận cho người khuyết tật ▪ Tập huấn cho tất cả người lao động về phân biệt đối xử, quấy rối tình dục, v.v. ▪ Thiết lập GRM
Bệnh truyền nhiễm	Các quy định hiện hành về y tế của Chính phủ Việt Nam và hướng dẫn của WHO; GRM được thiết lập GRM được thiết lập	▪ Tuân thủ các quy định về y tế của Chính phủ Việt Nam có hiệu lực tại thời điểm thực hiện; ▪ Cung cấp cho người lao động PPE cần thiết và điểm rửa tay; ▪ Tổ chức tập huấn nâng cao nhận thức về phòng ngừa bệnh truyền nhiễm; ▪ Thiết lập GRM.

7. TUỔI LAO ĐỘNG

Việc sử dụng lao động chưa thành niên tại Việt Nam được điều chỉnh bởi Bộ luật Lao động (2019), bao gồm các quy định về độ tuổi lao động tối thiểu, các nghề, công việc và nơi làm việc bị cấm và các quy định bảo vệ đặc biệt đối với người dưới 18 tuổi (Điều 143-147). Theo Điều 147 của Bộ luật Lao động và các văn bản hướng dẫn thi hành, người dưới 18 tuổi bị cấm làm công việc nguy hiểm, bao gồm các hoạt động xây dựng và nơi làm việc thuộc danh mục nghề, công việc và nơi làm việc bị cấm hiện hành.

Tuổi lao động tối thiểu của Dự án là 18 tuổi. Yêu cầu này áp dụng cho tất cả người lao động của dự án, dù là trong nước hay quốc tế. Người lao động sẽ được yêu cầu cung cấp bằng chứng về danh tính và độ tuổi trước khi bắt đầu bất kỳ công việc nào tại công trường (xem Phụ lục 3 để biết mẫu có thể sử dụng). Đơn vị tuyển dụng phải xác minh độ tuổi của từng người lao động dựa trên giấy tờ tùy thân hợp lệ do cơ quan nhà nước cấp trước khi tuyển dụng. Khi không thể xác minh được độ tuổi của người lao động hoặc có nghi ngờ về tính xác thực của các giấy tờ, việc tuyển dụng sẽ không được tiến hành cho đến khi độ tuổi được xác nhận. Các hồ sơ này sẽ được đơn vị tuyển dụng, dù là nhà nước hay tư nhân, lưu giữ. Nếu phát hiện người lao động chưa đủ tuổi trong dự án, các trường hợp đó sẽ được xem xét và hợp đồng của họ sẽ được chấm dứt trong khi bảo đảm tất cả các khoản thanh toán còn lại được hoàn tất.

8. ĐIỀU KIỆN, ĐIỀU KHOẢN LAO ĐỘNG VÀ CƠ HỘI BÌNH ĐẲNG

Tất cả các điều khoản và điều kiện nêu tại TCMTXH2 của Ngân hàng Thế giới, đoạn 10 đến 16, áp dụng cho lao động của nhà thầu, cùng với tất cả các quy định liên quan của Bộ luật Lao động Việt Nam (2019), bao gồm về tiền lương, thời giờ nghỉ ngơi, ngày nghỉ lễ, cơ hội bình đẳng, nghỉ thai sản, v.v. Cơ hội việc làm được mở cho tất cả mọi người, không phân biệt đối xử vì giới tính, dân tộc, khuyết tật hoặc lý do khác. Điều này bao gồm trả lương ngang nhau cho công việc như nhau, bất kể người thực hiện công việc là nam hay nữ.

Hợp đồng lao động phải được cung cấp cho tất cả lao động lành nghề và lao động phổ thông bằng văn bản và phải có các quy định sau:

a. Thông tin về công việc và địa điểm làm việc.
b. Điều kiện làm việc.
c. Giờ làm việc, thời gian nghỉ ngơi, ngày nghỉ lễ và nghỉ hằng năm.
d. Điều kiện an toàn và sức khỏe nghề nghiệp.
e. Tiền lương và hình thức trả lương.
f. Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp.
g. Quy định về bảo vệ bí mật.
h. Quyền đối thoại tại nơi làm việc và thương lượng tập thể.
i. Cơ chế giải quyết khiếu nại.
j. Bất kỳ vấn đề nào khác liên quan trực tiếp đến việc ký kết hợp đồng lao động theo yêu cầu của người lao động.

Người lao động phải cung cấp thông tin chính xác cho người sử dụng lao động về họ tên đầy đủ, ngày sinh, giới tính, địa chỉ thường trú, trình độ học vấn, kỹ năng và trình độ chuyên môn, giấy chứng nhận sức khỏe và các vấn đề khác liên quan trực tiếp đến việc ký kết hợp đồng lao động theo yêu cầu của người sử dụng lao động. Ngoài ra, tất cả người lao động phải ký Bộ Quy tắc ứng xử.

Tiền lương: Bộ luật Lao động (2019) (Bộ luật) quy định các điều khoản pháp lý để người lao động và người sử dụng lao động thỏa thuận về tiền lương và điều kiện làm việc thông qua đối thoại và thương lượng, Nhà nước chỉ xác định các tiêu chuẩn tối thiểu theo pháp luật như mức lương tối thiểu và giới hạn làm thêm giờ. Mức lương tối thiểu được xác định theo vùng, được quy định theo tháng và theo giờ, được điều chỉnh dựa trên mức sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ, mức lương trên thị trường lao động, cung cầu lao động và một số yếu tố khác được liệt kê trong Bộ luật. Người sử dụng lao động phải xây dựng thang lương, công bố công khai và phải tham khảo ý kiến tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở ở nơi có tổ chức này.

Người lao động làm thêm giờ được trả thêm tiền lương theo quy định của Bộ luật. Bộ luật cũng quy định trường hợp người lao động được sử dụng thông qua người trung gian mà người trung gian không trả lương hoặc trả lương không đầy đủ và không bảo đảm các quyền lợi khác cho người lao động thì người sử dụng lao động là chủ chính phải chịu trách nhiệm trả lương và bảo đảm các quyền lợi cho người lao động. Trong trường hợp này, người sử dụng lao động là chủ chính có quyền yêu cầu người trung gian bồi thường hoặc yêu cầu cơ quan nhà nước có thẩm quyền giải quyết tranh chấp theo quy định của pháp luật.

Giờ làm việc: Thời giờ làm việc không quá 8 giờ trong 01 ngày và 48 giờ trong 01 tuần, khuyến khích thực hiện tuần làm việc 40 giờ, trừ trường hợp có thỏa thuận giữa người sử dụng lao động và người lao động về làm thêm giờ như đã nêu trong Bộ luật. Bộ luật cũng quy định về thời giờ nghỉ ngơi của người lao động.

Ca đêm: Lao động của nhà thầu có thể được yêu cầu làm thêm giờ, kể cả làm ca đêm, tùy theo tính chất của Dự án và tiến độ thi công. Làm việc ban đêm (từ 22 giờ đến 06 giờ sáng ngày hôm sau) được Bộ luật Lao động 2019 cho phép nhưng không được khuyến khích trong Dự án. Nếu cần làm ca đêm, ví dụ để bảo đảm tiến độ Dự án, việc này cần được thảo luận và thống nhất trước với người lao động. Nếu có khả năng phải làm ca đêm, nội dung này cần được quy định trong hợp đồng để người lao động chấp thuận.

Bố trí ca đêm: Khi cần làm ca đêm, việc bố trí thời giờ làm việc và nghỉ ngơi, kể cả tiền lương liên quan, phải theo Bộ luật Lao động 2019 và các nghị định, thông tư hướng dẫn hiện hành. Thời giờ làm việc có thể được điều chỉnh theo mùa (mùa mưa, mùa khô) để bảo đảm chất lượng và tiến độ công trình.

Ngày nghỉ lễ, tết/nghỉ có hưởng lương: Người lao động được nghỉ làm việc, hưởng nguyên lương trong các ngày lễ, tết: Tết Dương lịch (01 ngày); Tết Âm lịch (05 ngày); Ngày Chiến thắng (01 ngày); Ngày Quốc tế lao động (01 ngày); Quốc khánh (02 ngày); Giỗ Tổ Hùng Vương (01 ngày). Ngoài ra, người lao động nước ngoài được nghỉ thêm 01 ngày Tết cổ truyền dân tộc và 01 ngày Quốc khánh của nước họ. Người lao động đã làm việc hơn 12 tháng được nghỉ hằng năm theo quy định của Bộ luật; Bộ luật cũng quy định số ngày nghỉ hằng năm tăng thêm đối với lao động chưa thành niên, lao động khuyết tật hoặc người làm nghề, công việc nguy hiểm. Bộ luật cũng quy định nghỉ việc riêng như khi kết hôn, khi người thân qua đời. Lao động nữ được nghỉ thai sản hưởng chế độ 06 tháng (trường hợp sinh đôi trở lên thì từ con thứ hai trở đi, mỗi con được nghỉ thêm 01 tháng), trong đó thời gian nghỉ trước khi sinh không quá 02 tháng.

Chế độ tử tuất: Trường hợp người lao động của Dự án tử vong, người sử dụng lao động phải tạo điều kiện và bảo đảm để thân nhân đủ điều kiện của người lao động nhận được tất cả các chế độ liên quan đến tử vong theo quy định của pháp luật Việt Nam và TCMTXH2 của Ngân hàng Thế giới. Các chế độ này bao gồm, tùy trường hợp, trợ cấp mai táng và trợ cấp tuất theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội, do Quỹ Bảo hiểm xã hội chi trả khi đáp ứng các điều kiện theo luật định. Trường hợp tử vong do tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp, người sử dụng lao động phải bồi thường hoặc trợ cấp theo Luật An toàn, vệ sinh lao động (2015) và các văn bản hướng dẫn thi hành. Theo Điều 38 của Luật này, người sử dụng lao động phải chi trả toàn bộ chi phí mai táng theo quy định. Người sử dụng lao động cũng phải bồi thường ít nhất ba mươi (30) tháng tiền lương nếu tai nạn không do lỗi của người lao động, hoặc trợ cấp ít nhất mười hai (12) tháng tiền lương nếu tai nạn do lỗi của người lao động. Mức bồi thường, trợ cấp được tính theo công thức luật định, phản ánh mức độ trách nhiệm, mức độ nghiêm trọng của sự việc và lỗi theo quy định của pháp luật.

Điều trị cho người lao động bị thương và ốm đau: Người sử dụng lao động chịu trách nhiệm thanh toán phần chi phí đồng chi trả và các chi phí không nằm trong danh mục do bảo hiểm y tế chi trả đối với người lao động tham gia bảo hiểm y tế, và thanh toán toàn bộ chi phí y tế đối với người lao động không tham gia bảo hiểm y tế.

Tự do hiệp hội và tranh chấp: Bộ luật Lao động sửa đổi đã bảo đảm quyền tự do hiệp hội của người lao động, theo đó người lao động được thành lập và gia nhập tổ chức do mình lựa chọn, không phụ thuộc vào việc tổ chức đó có trực thuộc Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (VGCL) hay không. Tổ chức của người sử dụng lao động và tổ chức của người lao động được bảo vệ tốt hơn trước các hành vi can thiệp và phân biệt đối xử chống công đoàn (đối với người lao động). Bộ luật sửa đổi cũng đã đơn giản hóa việc giải quyết tranh chấp lao động và quy định về đình công.

9. CƠ CHẾ GIẢI QUYẾT KHIẾU NẠI

Dự án sẽ áp dụng một cơ chế giải quyết khiếu nại (GRM) riêng dành cho người lao động của dự án theo quy trình nêu dưới đây. Cơ chế này xem xét các cách thức phù hợp về văn hóa để xử lý các mối quan ngại của lao động trực tiếp và lao động của nhà thầu. Tất cả người lao động của dự án cần được thông báo về quy trình GRM như một phần của hợp đồng và nội dung tập huấn nhập môn.

Việc xử lý khiếu nại cần khách quan, kịp thời và đáp ứng nhu cầu và mối quan ngại của người lao động khiếu nại. Người lao động cần được gửi khiếu nại bằng nhiều hình thức, như gửi trực tiếp, qua điện thoại, tin nhắn, thư và email. Khiếu nại cần được ghi nhận và xác nhận trong vòng một ngày. Thời hạn giải quyết phụ thuộc vào tính chất của khiếu nại, nhưng các mối quan ngại về sức khỏe và an toàn tại nơi làm việc hoặc bất kỳ vấn đề khẩn cấp nào khác cần được giải quyết ngay lập tức. Trường hợp người sử dụng lao động không thể giải quyết khiếu nại, người lao động khiếu nại cần được thông báo bằng văn bản để có thể xem xét gửi khiếu nại đến cơ quan thanh tra nhà nước về lao động (xem chi tiết dưới đây). Cơ chế cũng cho phép gửi và giải quyết khiếu nại ẩn danh. Phải thiết lập kênh tiếp nhận riêng và bảo mật đối với các khiếu nại liên quan đến SEA/SH, bảo đảm tất cả người lao động của dự án và thành viên cộng đồng bị ảnh hưởng đều tiếp cận được. Cá nhân gửi ý kiến hoặc khiếu nại có thể yêu cầu giữ bí mật tên của mình.

Lao động trực tiếp: Mỗi đơn vị sử dụng lao động trực tiếp (CPO) sẽ tổ chức họp nhóm định kỳ để thảo luận về các mối quan ngại tại nơi làm việc. Khiếu nại của người lao động sẽ được ghi nhận cùng các hành động mỗi đơn vị đã thực hiện. Tóm tắt các vụ việc khiếu nại sẽ được báo cáo Ngân hàng Thế giới trong báo cáo định kỳ. Trường hợp lao động trực tiếp khiếu nại muốn đưa vấn đề lên cấp cao hơn hoặc nêu mối quan ngại một cách ẩn danh và/hoặc với người khác ngoài người quản lý trực tiếp/đơn vị tuyển dụng, người lao động có thể nêu vấn đề với cơ quan có trách nhiệm của địa phương (ví dụ: Sở Nội vụ), khi phù hợp. Trường hợp tư vấn giám sát xây dựng đã có hệ thống giải quyết khiếu nại, lao động trực tiếp của họ nên sử dụng cơ chế đó.

Lao động của nhà thầu: Chỉ huy trưởng công trường và cán bộ OHS (hoặc cán bộ phù hợp khác) của nhà thầu sẽ tổ chức họp nhóm thường xuyên, bao gồm họp an toàn đầu ca hằng tuần, để thảo luận về các khiếu nại tại nơi làm việc. Khiếu nại được ghi nhận cùng các hành động nhà thầu đã thực hiện. Tóm tắt các vụ việc khiếu nại được báo cáo CPO và CSC trong báo cáo định kỳ của nhà thầu. Khi phù hợp và sẵn có, lao động của nhà thầu nên được phép sử dụng cơ chế giải quyết khiếu nại hiện có do nhà thầu thiết lập. Lao động của nhà thầu cũng có thể gửi khiếu nại, kể cả khiếu nại ẩn danh, trực tiếp đến CSC hoặc CPO nếu không muốn nêu vấn đề qua nhà thầu hoặc người quản lý trực tiếp. Trường hợp người lao động khiếu nại muốn đưa vấn đề lên cấp cao hơn hoặc nêu mối quan ngại một cách ẩn danh và/hoặc với người khác ngoài người quản lý trực tiếp, người lao động có thể nêu vấn đề với CPO và/hoặc CSC. Lao động của nhà thầu sẽ được thông báo về cơ chế giải quyết khiếu nại trước khi bắt đầu công việc. Thông tin liên hệ của CPO và/hoặc CSC sẽ được cung cấp cho lao động của nhà thầu.

Thanh tra nhà nước về lao động, xử phạt vi phạm pháp luật lao động: Theo Bộ luật Lao động (Điều 214 đến Điều 217), thanh tra lao động có nhiệm vụ giải quyết các khiếu nại và tố cáo của người lao động về vi phạm pháp luật lao động và tiếp nhận, giải quyết các khiếu nại và tố cáo về vi phạm pháp luật lao động, theo quy định của pháp luật.

Quy trình xử lý khiếu nại: Bảng dưới đây tóm tắt các bước và trách nhiệm xử lý khiếu nại liên quan đến lao động. Mục đích chính của GRM là bảo đảm các khiếu nại được giải quyết hiệu quả, minh bạch và thuận tiện cho người khiếu nại.

Quy trình GRM được tóm tắt trong bảng dưới đây:

Bảng 9-1 Quy trình GRM dành cho người lao động

Bước	Người khiếu nại	Chức năng GRM	Thời hạn
BƯỚC 1: Cấp công trường/cộng đồng: Người khiếu nại (AP)/người lao động (hoặc người đại diện) có thể gửi khiếu nại theo nhiều cách, ví dụ bằng thư, điện thoại, tin nhắn SMS và email đến GRM, hoặc nêu ý kiến tại cuộc họp công khai hoặc gặp riêng với Đầu mối của nhà thầu/cán bộ dự án tại công trường. Khiếu nại cũng có thể được gửi ẩn danh.			
1	Nộp khiếu nại cho Đầu mối GRM của nhà thầu/GRM cấp cộng đồng	Ghi nhận khiếu nại vào sổ theo dõi và cơ sở dữ liệu GRM của Dự án. Tổ chức tham vấn công cộng với cộng đồng bị ảnh hưởng để phổ biến dịch vụ khiếu nại. Phân loại và xử lý. Xác nhận tiếp nhận và theo dõi khiếu nại. Xác minh, điều tra và xử lý. Cung cấp phản hồi bằng văn bản cho người khiếu nại. Ủy ban nhân dân xã (UBND xã), khi áp dụng: hỗ trợ phổ biến thông tin WGRM đến người lao động địa phương; tiếp nhận và hướng dẫn người lao động về khiếu nại thuộc thẩm quyền, hoặc chuyển đến kênh giải quyết khiếu nại có thẩm quyền; tạo điều kiện phối hợp với nhà thầu/CPO và giám sát việc theo dõi xử lý, khi phù hợp.	7-14 ngày
BƯỚC 2: CPO: Nếu việc giải quyết với Đầu mối của nhà thầu/cán bộ dự án tại công trường không thành công, người khiếu nại (AP) có thể gửi khiếu nại đến CPO. GRM cấp Dự án: Nếu việc giải quyết ở cấp địa phương/cộng đồng không thành công, người khiếu nại (AP) có thể gửi khiếu nại lên GRM cấp Dự án.			
2	Nộp khiếu nại lên Đầu mối GRM của CPO	Tổ chức các cuộc họp phối hợp giữa người khiếu nại/công chúng và các cấp hành chính phù hợp. Xem xét và điều tra vụ việc. Cung cấp phản hồi bằng văn bản cho người khiếu nại.	15 ngày
GRM dành cho người lao động: Người lao động của Dự án (cả ba nhóm: lao động trực tiếp, lao động của nhà thầu và lao động của nhà cung cấp chính) có thể gửi khiếu nại trực tiếp đến GRM dành cho người lao động. Các thành viên của GRM này sẽ được tập huấn để có khả năng giải quyết khiếu nại của người lao động, kể cả khiếu nại liên quan đến nơi làm việc, một cách hiệu quả, đáp ứng các quy định của pháp luật quốc gia về lao động và TCMTXH2 của Ngân hàng Thế giới.			
3	Thiết kế và triển khai cơ chế giải quyết	Dự án ghi nhận khiếu nại (vào sổ theo dõi của Dự án) và phản hồi trong vòng 07 ngày kể từ ngày tiếp nhận.	15-30 ngày

	khiếu nại của người lao động	Dự án thực hiện các biện pháp xử lý trong vòng 15 ngày sau khi tiếp nhận khiếu nại và lưu trữ toàn bộ thông tin trong cơ sở dữ liệu GRM. Khi có thể, thành lập ban giải quyết khiếu nại để tạo điều kiện thảo luận và giải quyết khiếu nại một cách công bằng và minh bạch. Phải đưa ra giải pháp trong vòng 30 ngày kể từ ngày tiếp nhận khiếu nại. Nếu các bên không đạt được đồng thuận hoặc khiếu nại không được giải quyết, khiếu nại sẽ được chuyển đến cơ quan nhà nước có thẩm quyền để giải quyết theo thủ tục của Chính phủ. Dự án sẽ thông báo cho WB về việc tuân thủ/khiếu nại thông qua báo cáo giám sát môi trường và xã hội. Tuy nhiên, đối với các trường hợp nghiêm trọng, vấn đề sẽ được gửi đến WB trong vòng 48 giờ sau khi tiếp nhận khiếu nại.	
BƯỚC 3: GRM cấp tỉnh: Trong trường hợp khiếu nại không được giải quyết sau 30 ngày kể từ khi tiếp nhận, hoặc không được thụ lý, người khiếu nại có thể liên hệ GRM cấp tỉnh hoặc tòa án. Khiếu nại sẽ được xem xét và giải quyết trong vòng 30 ngày.			
4	Người lao động, tổ chức đại diện người lao động hoặc người khiếu nại (AP) có thể chuyển khiếu nại lên GRM cấp tỉnh	Tổ chức các cuộc họp/phiên giải quyết phối hợp với người khiếu nại. Điều tra các khiếu nại. Cung cấp phản hồi bằng văn bản cho người khiếu nại.	30 ngày
BƯỚC 4: Cấp phân xử: Nếu các bước trên không thành công, biện pháp cuối cùng là áp dụng các quy định của Bộ luật Lao động Việt Nam và các thủ tục pháp lý hiện hành.			

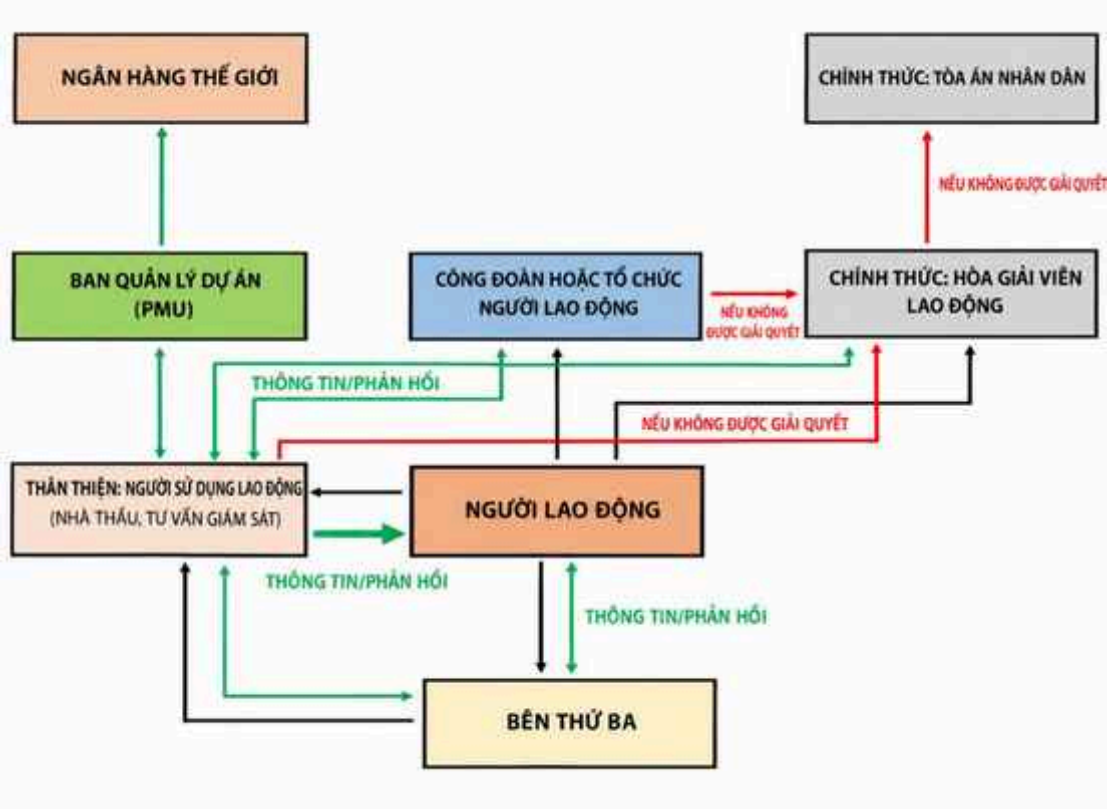
Sẽ không thu bất kỳ khoản phí nào đối với việc nộp khiếu nại. Tuy nhiên, người khiếu nại có thể chuyển khiếu nại đến cơ quan pháp luật hoặc tư pháp có thẩm quyền và tự chịu chi phí.

Mỗi hồ sơ khiếu nại cần được cấp một mã số riêng thể hiện năm và thứ tự tiếp nhận khiếu nại (ví dụ: NĂM-THÁNG). Hồ sơ khiếu nại (thư, email, biên bản trao đổi) cần được lưu trữ cùng nhau, dưới dạng điện tử hoặc bản giấy. Đầu mối của CPO chịu trách nhiệm rà soát định kỳ (ít nhất hằng tháng) toàn bộ khiếu nại để phân tích và xử lý các vấn đề chung phát sinh. Đầu mối của CPO cũng cần bảo đảm thông tin về GRM được đưa vào báo cáo tiến độ 6 tháng của dự án gửi Ngân hàng Thế giới. Đầu mối của CPO chịu trách nhiệm giám sát GRM. CPO chịu trách nhiệm bảo đảm cơ chế giải quyết khiếu nại của người lao động được phổ biến đến tất cả người lao động của dự án. Thông tin về GRM của người lao động phải được cung cấp trong buổi tập huấn nhập môn và các buổi họp an toàn đầu ca định kỳ, đồng thời được niêm yết tại công trường và khu nhà ở của người lao động. Tờ rơi và áp phích sẽ được bố trí tại các vị trí dễ tiếp cận, bằng ngôn ngữ người lao động hiểu được, và ghi rõ thông tin liên hệ của đầu mối GRM của người lao động được chỉ định.

Khiếu nại liên quan đến bạo lực trên cơ sở giới, bóc lột và lạm dụng tình dục (SEA) và quấy rối tình dục (SH): Để tránh nguy cơ bị kỳ thị, làm trầm trọng thêm tổn thương tâm lý/tinh thần và nguy cơ bị trả thù, GRM phải tiếp cận các vụ việc GBV/SEA/SH một cách nhạy cảm. Khi

một vụ việc như vậy được báo cáo tới GRM, vụ việc cần được chuyển ngay đến các đơn vị cung cấp dịch vụ phù hợp, như hỗ trợ y tế và tâm lý, chỗ ở khẩn cấp và các dịch vụ cần thiết khác, đồng thời áp dụng các biện pháp bảo mật. Vụ việc cũng cần được báo cáo cho Đầu mối của CPO, người có thể tư vấn về các đơn vị cung cấp dịch vụ phù hợp. Không nên thu thập dữ liệu về các vụ việc GBV/SEA/SH qua GRM trừ khi người vận hành đã được đào tạo về cách tiếp nhận các khiếu nại này một cách thấu cảm, không phán xét và bảo mật. Chỉ nên thu thập bản chất của khiếu nại (những gì người khiếu nại trình bày bằng lời của mình) và các dữ liệu nhân khẩu học bổ sung như tuổi và giới tính theo cách thông thường. CPO sẽ hoàn thiện Bộ Quy tắc ứng xử (CoC)[5] về SEA/SH phù hợp với thiết kế dự án và phối hợp chặt chẽ với các cơ quan có trách nhiệm để đưa Bộ Quy tắc này thành một mục riêng trong hợp đồng của nhà thầu. CoC áp dụng cho tất cả các nhóm người lao động của dự án, và kết quả thực hiện sẽ được đưa vào báo cáo tiến độ dự án.

Sơ đồ quy trình giải quyết khiếu nại được trình bày dưới đây:



Lưu ý: Mũi tên đen thể hiện các đường nộp khiếu nại, mũi tên đỏ thể hiện đường chuyển lên cấp cao hơn, mũi tên xanh thể hiện kênh thông tin (và phản hồi). Bên thứ ba là nhà cung cấp dịch vụ hỗ trợ người lao động.

[5] Xem Phụ lục 1

10. QUẢN LÝ NHÀ THẦU

Quy trình đấu thầu sẽ yêu cầu nhà thầu chứng minh các tiêu chuẩn quản lý lao động và OHS cũng như thực tiễn tuyển dụng người lao động của mình. CPO phải nỗ lực hợp lý để xác minh nhà thầu sẽ sử dụng lao động là đơn vị hợp pháp, đáng tin cậy và có khả năng tuân thủ các yêu cầu liên quan của LMP. Các yêu cầu này phải được đưa vào hồ sơ mời thầu. Trong quá trình lựa chọn nhà thầu, CPO có thể xem xét các thông tin sau của nhà thầu:

- Giấy phép kinh doanh, giấy chứng nhận đăng ký, giấy phép và văn bản chấp thuận;
- Hồ sơ công khai, ví dụ sổ đăng ký doanh nghiệp và các tài liệu công khai liên quan đến vi phạm pháp luật lao động hiện hành, hồ sơ tai nạn và tử vong và thông báo cho cơ quan có thẩm quyền, các vụ kiện liên quan đến lao động;
- Tài liệu liên quan đến hệ thống quản lý lao động và hệ thống OHS của nhà thầu (ví dụ: sổ tay nhân sự, chương trình an toàn), nhân sự ESHS và trình độ chuyên môn của họ;
- Các hợp đồng trước đây với nhà thầu và nhà cung cấp (thể hiện việc đưa vào các điều khoản và điều kiện phản ánh yêu cầu về lao động và điều kiện làm việc).

CPO phải đưa các yêu cầu quản lý lao động đã thống nhất nêu trong hồ sơ mời thầu vào thỏa thuận hợp đồng với nhà thầu, cùng các biện pháp xử lý vi phạm phù hợp, như quy định về việc giữ lại một tỷ lệ giá trị thanh toán cho nhà thầu khi không tuân thủ các yêu cầu liên quan về môi trường, xã hội, sức khỏe và an toàn, hoặc đưa nhân sự ra khỏi công trình dự án. Trường hợp giao thầu phụ, CPO sẽ yêu cầu nhà thầu đưa các yêu cầu và biện pháp xử lý vi phạm tương đương vào thỏa thuận hợp đồng với nhà thầu phụ hoặc các bên thứ ba khác.

Các điều khoản hợp đồng sẽ yêu cầu nhà thầu:

- Giám sát, duy trì hồ sơ và báo cáo về các yêu cầu quản lý lao động, bao gồm hợp đồng lao động cho tất cả người lao động của dự án. Phụ lục 3 đính kèm có thể là tài liệu tham khảo hữu ích cho nhà thầu;
- Lập sổ theo dõi người lao động hằng ngày, ghi danh tính người lao động có mặt tại công trường, người sử dụng lao động của họ (nhà thầu, nhà thầu phụ, cai thầu/tổ, đội thợ hoặc doanh nghiệp cho thuê lại lao động có giấy phép, nếu có), vị trí làm việc và chấm công hằng ngày.
- Cung cấp cho người lao động bằng chứng về tất cả các khoản thanh toán đã thực hiện, bao gồm phúc lợi và bất kỳ khoản khấu trừ hợp lệ nào;
- Lưu giữ hồ sơ về điều kiện lao động và người lao động tham gia Dự án, bao gồm hợp đồng, sổ đăng ký tập huấn nhập môn của người lao động về Bộ Quy tắc ứng xử (Phụ lục 1), số giờ làm việc, thù lao và các khoản khấu trừ (bao gồm làm thêm giờ);
- Ghi chép các sự cố an toàn và kết quả phân tích nguyên nhân gốc rễ tương ứng (sự cố gây mất ngày công, trường hợp phải điều trị y tế), các trường hợp sơ cứu, sự cố suýt xảy ra có nguy cơ cao, và các hoạt động khắc phục, phòng ngừa cần thiết (ví dụ: sửa đổi phân tích an toàn công việc, thay thế hoặc bổ sung thiết bị, đào tạo kỹ năng, v.v.);
- Báo cáo bằng chứng về việc không sử dụng lao động trẻ em, kèm theo kết quả kiểm tra độ tuổi (Phụ lục 3) hoặc các cơ chế xác minh khác;
- Báo cáo bằng chứng về việc không sử dụng lao động cưỡng bức, chẳng hạn bằng cách cung cấp hợp đồng và chứng từ thanh toán khi được yêu cầu;
- Ghi chép ngày đào tạo và tập huấn nhập môn, số người tham gia và nội dung;

- Chi tiết về các khiếu nại của người lao động, bao gồm ngày xảy ra, nội dung khiếu nại và ngày gửi; các hành động đã thực hiện và ngày thực hiện; kết quả giải quyết và ngày giải quyết; và các hành động tiếp theo cần thực hiện. Danh sách khiếu nại cần bao gồm các khiếu nại nhận được kể từ báo cáo trước và các khiếu nại chưa được giải quyết tại thời điểm báo cáo đó;
- Thực hiện các biện pháp phòng ngừa bệnh truyền nhiễm theo các quy định về y tế của Chính phủ Việt Nam có hiệu lực tại thời điểm thực hiện, và lưu hồ sơ các trường hợp mắc bệnh tại nơi làm việc.

10.1 Đầu mối liên hệ

Mỗi nhà thầu phải chỉ định một đầu mối chuyên trách (như cán bộ OHS hoặc chỉ huy trưởng công trường) chịu trách nhiệm giám sát và báo cáo về quản lý lao động và việc tuân thủ OHS, lưu hồ sơ khiếu nại và phối hợp với CPO và CSC về các vấn đề liên quan đến lao động.

Việc giám sát và quản lý kết quả thực hiện của các nhà thầu thuộc trách nhiệm của CPO và/hoặc tư vấn (nếu có). CPO chịu trách nhiệm giám sát các quy định về quản lý lao động cũng như giám sát hợp đồng. Phụ lục 4 hướng dẫn giám sát việc tuân thủ LMP.

10.2 Lao động cộng đồng

Mục này không áp dụng.

10.3 Lao động của nhà cung cấp chính

Dự án sẽ cần các nguồn cung cấp chính về hàng hóa/vật liệu cần thiết để thực hiện các chức năng cốt lõi của dự án một cách thường xuyên, ví dụ bê tông, đá, cát, đá hộc, cốt liệu và các vật liệu xây dựng khác. Người lao động do các nhà cung cấp chính này sử dụng được coi là "lao động của nhà cung cấp chính". CPO và CSC (nếu có) chịu trách nhiệm thẩm tra để xác định các rủi ro tiềm ẩn về lao động trẻ em, lao động cưỡng bức hoặc các vấn đề an toàn nghiêm trọng đối với lao động của nhà cung cấp chính.

Khi mua vật liệu xây dựng (như đá, cát, đá hộc, cốt liệu và các vật liệu khác khai thác từ mỏ đá và mỏ đất) từ các nhà cung cấp chính, nhà thầu và/hoặc CPO sẽ kiểm tra giấy phép, giấy tờ và các thông tin sẵn có, đồng thời thực hiện các nội dung sau:

- Thông báo cho nhà cung cấp rằng dự án sẽ không sử dụng nhà cung cấp có sử dụng lao động cưỡng bức, lao động trẻ em hoặc có vấn đề nghiêm trọng về an toàn;
- Thực hiện thẩm tra thứ cấp, bằng cách thu thập thông tin từ những người có thể biết về nhà cung cấp, để bảo đảm không có báo cáo nào về lao động cưỡng bức, lao động trẻ em hoặc vấn đề nghiêm trọng về an toàn;
- Khi có thể, đến cơ sở của nhà cung cấp, phỏng vấn nhân sự chủ chốt về điều kiện làm việc và phỏng vấn ngẫu nhiên, không chính thức người lao động;
- Nếu cần thiết và khi có thể, thuê tư vấn độc lập để kiểm tra nhà cung cấp nhằm bảo đảm không có lao động trẻ em, lao động cưỡng bức hoặc các vấn đề an toàn nghiêm trọng;
- Lưu hồ sơ thông tin và đưa vào báo cáo 6 tháng gửi Ngân hàng Thế giới.

Nếu cần thiết, CPO hoặc nhà thầu sẽ yêu cầu nhà cung cấp chính thực hiện các biện pháp thích hợp để khắc phục bất kỳ thiếu sót nào hoặc trong một thời gian hợp lý, chuyển sang nhà cung cấp chính khác có thể chứng minh việc đáp ứng các yêu cầu liên quan.

PHỤ LỤC 1. BỘ QUY TẮC ỨNG XỬ

Hướng dẫn: Bộ Quy tắc ứng xử này cần được đưa vào hồ sơ mời thầu đối với nhà thầu/tư vấn và vào hợp đồng khi được thuê. Bộ Quy tắc ứng xử này phải được nhà thầu, tư vấn (lao động trực tiếp) và toàn bộ nhân sự của họ (lao động của nhà thầu) làm việc cho dự án ký.

Tôi, _____, xác nhận rằng việc tuân thủ các tiêu chuẩn môi trường, xã hội, sức khỏe và an toàn (ESHS), tuân thủ các yêu cầu an toàn và sức khỏe nghề nghiệp (OHS) của dự án, và phòng ngừa bạo lực trên cơ sở giới (GBV), đặc biệt là bóc lột và lạm dụng tình dục (SEA) và quấy rối tình dục (SH)[6], và bạo lực đối với trẻ em (VAC) là điều quan trọng.

Việc không tuân thủ các tiêu chuẩn ESHS và OHS, hoặc tham gia vào các hành vi cấu thành GBV/SEA/SH/VAC, dù ở văn phòng, tại công trường, khu vực xung quanh công trường, tại lán trại công nhân hoặc các cộng đồng xung quanh, đều là hành vi vi phạm nghiêm trọng và là căn cứ để áp dụng các biện pháp xử lý, kỷ luật hoặc có thể chấm dứt hợp đồng lao động. Có thể đề nghị cơ quan công an truy cứu trách nhiệm đối với người thực hiện hành vi GBV/SEA/SH hoặc VAC nếu phù hợp.

Tôi đồng ý rằng trong khi làm việc trong dự án, tôi sẽ:

- Đồng ý kiểm tra lý lịch ở bất kỳ nơi nào tôi đã làm việc hơn 6 tháng;
- Tham dự và tích cực tham gia các khóa tập huấn liên quan đến ESHS, OHS, GBV, SEA/SH, VAC theo yêu cầu của người sử dụng lao động;
- Sử dụng phương tiện bảo vệ cá nhân (PPE) mọi lúc khi ở công trường hoặc khi tham gia các hoạt động liên quan đến dự án;
- Thực hiện Quy trình quản lý lao động (LMP) và Kế hoạch quản lý an toàn và sức khỏe nghề nghiệp;
- Thực hiện tất cả các biện pháp thích hợp để bảo vệ sức khỏe của bản thân và đồng nghiệp bằng cách tuân thủ các biện pháp OHS, bao gồm các biện pháp phòng ngừa bệnh truyền nhiễm; báo cho người quản lý khi cảm thấy không khỏe hoặc có triệu chứng bệnh;
- Tuân thủ các biện pháp phòng ngừa bệnh truyền nhiễm có hiệu lực tại thời điểm thực hiện dự án;
- Tuân thủ chính sách không uống rượu bia trong các hoạt động làm việc, và không sử dụng ma túy hoặc các chất khác có thể làm suy giảm khả năng nhận thức vào bất kỳ thời điểm nào;

[6] Bạo lực trên cơ sở giới (GBV) là thuật ngữ bao quát chỉ bất kỳ hành vi có hại nào được thực hiện trái với ý muốn của một cá nhân và dựa trên sự khác biệt về giới. GBV bao gồm các hành vi gây tổn hại hoặc đau khổ về thể chất, tinh thần, tình dục; đe dọa thực hiện các hành vi đó; cưỡng ép và các hình thức tước đoạt tự do khác, dù xảy ra ở nơi công cộng hay trong đời sống riêng tư. GBV ảnh hưởng nặng nề hơn đến phụ nữ và trẻ em gái.
Quấy rối tình dục (SH) là hành vi gạ gẫm tình dục không mong muốn, đòi hỏi quan hệ tình dục để đổi lấy lợi ích và các hành vi khác mang tính tình dục bằng lời nói hoặc thể chất không mong muốn. SH là các hành vi xảy ra giữa nhân sự/nhân viên làm việc cho dự án.
Bóc lột và lạm dụng tình dục (SEA) là bất kỳ hành vi lợi dụng hoặc cố gắng lợi dụng vị thế dễ bị tổn thương, quyền lực hoặc lòng tin vì mục đích tình dục, bao gồm nhưng không giới hạn ở việc thu lợi về tiền bạc, xã hội hoặc chính trị từ việc bóc lột tình dục người khác. SEA là các hành vi xảy ra giữa nhân sự dự án với người thụ hưởng dự án hoặc cộng đồng.

- Đối xử tôn trọng với tất cả mọi người, không phân biệt đối xử dựa trên giới tính, tuổi tác (bao gồm trẻ em dưới 18 tuổi), chủng tộc, màu da, ngôn ngữ, tôn giáo, quan điểm chính trị hoặc khác, nguồn gốc quốc gia hoặc xã hội, tài sản, khuyết tật, nơi sinh hoặc địa vị khác;
- Không sử dụng ngôn ngữ hoặc hành vi đối với phụ nữ, trẻ em hoặc đàn ông mang tính không phù hợp, quấy rối, lạm dụng, khiêu khích tình dục, hạ thấp phẩm giá hoặc không phù hợp với văn hóa.
- Không bóc lột tình dục hoặc lạm dụng người thụ hưởng dự án và các thành viên của cộng đồng xung quanh.
- Không có hành vi quấy rối tình dục đối với nhân sự và nhân viên làm việc; ví dụ, nghiêm cấm các hành vi gạ gẫm tình dục không mong muốn, đòi hỏi quan hệ tình dục để đổi lấy lợi ích và các hành vi khác bằng lời nói hoặc cử chỉ mang tính tình dục, như nhìn chằm chằm từ đầu đến chân; phát ra tiếng hôn, hú hoặc chép miệng; lảng vảng bám theo; huýt sáo, trêu ghẹo; trong một số trường hợp, tặng quà cá nhân.
- Không đòi hỏi quan hệ tình dục để đổi lấy lợi ích, ví dụ hứa hẹn đối xử ưu ái (như thăng chức), đe dọa đối xử bất lợi (như mất việc) hoặc trả tiền hay hiện vật với điều kiện phải có quan hệ tình dục, hoặc các hình thức hành vi làm nhục, hạ thấp phẩm giá hoặc bóc lột khác.
- Không gạ gẫm, mua dâm hoặc tham gia mại dâm dưới bất kỳ hình thức nào, vào bất kỳ thời điểm nào;
- Không có tiếp xúc hoặc hoạt động tình dục với trẻ em dưới 18 tuổi, kể cả hành vi dụ dỗ hoặc tiếp xúc qua phương tiện kỹ thuật số. Nhầm lẫn về độ tuổi của trẻ không phải là lý do bào chữa. Sự đồng ý của trẻ cũng không phải là lý do bào chữa hay biện minh.
- Trừ khi có sự đồng thuận đầy đủ[7] của tất cả các bên liên quan, tôi sẽ không có quan hệ tình dục với thành viên cộng đồng xung quanh hoặc đồng nghiệp. Điều này bao gồm các mối quan hệ có liên quan đến việc từ chối cung cấp hoặc hứa hẹn cung cấp lợi ích (bằng tiền hoặc không bằng tiền) cho người dân địa phương để đổi lấy quan hệ tình dục (kể cả mại dâm). Quan hệ tình dục như vậy được coi là "không có sự đồng thuận" trong phạm vi Bộ Quy tắc này.
- Cân nhắc báo cáo thông qua GRM hoặc cho người quản lý của mình bất kỳ hành vi GBV nghi ngờ hoặc thực tế nào của một đồng nghiệp, dù được thuê bởi công ty của tôi hay không, hoặc bất kỳ vi phạm nào của Bộ Quy tắc ứng xử này.

Đối với trẻ em (người dưới 18 tuổi):

- Báo cáo với người quản lý về sự hiện diện của bất kỳ trẻ em nào tại công trường xây dựng hoặc tham gia vào các hoạt động nguy hiểm;
- Khi có thể, bảo đảm rằng có một người lớn khác có mặt khi làm việc ở gần trẻ em;

[7] Sự đồng thuận là lựa chọn có đầy đủ thông tin, thể hiện ý chí, sự chấp nhận hoặc đồng ý tự do và tự nguyện của một cá nhân khi làm một việc gì đó. Không được coi là có sự đồng thuận khi sự chấp nhận hoặc đồng ý đó có được do đe dọa, vũ lực hoặc các hình thức cưỡng ép khác, bắt cóc, gian lận, lừa dối hoặc trình bày sai sự thật. Theo Công ước của Liên hợp quốc về Quyền trẻ em, Ngân hàng Thế giới coi trẻ em dưới 18 tuổi không thể đưa ra sự đồng thuận, kể cả khi pháp luật quốc gia nơi áp dụng Bộ Quy tắc ứng xử quy định độ tuổi thấp hơn. Việc nhầm lẫn về độ tuổi của trẻ và sự đồng ý của trẻ không phải là lý do bào chữa.

- Không mời trẻ em không có người đi kèm không liên quan đến gia đình tôi vào lán trại công nhân, trừ khi trẻ em có nguy cơ bị thương hoặc đang trong tình huống nguy hiểm về thể chất;
- Không sử dụng máy tính, điện thoại di động, máy quay video, máy ảnh kỹ thuật số hoặc bất kỳ phương tiện nào khác để bóc lột hoặc quấy rối trẻ em hoặc để truy cập nội dung khiêu dâm trẻ em (xem thêm mục "Sử dụng hình ảnh trẻ em cho mục đích công việc" dưới đây);
- Không trừng phạt thân thể hoặc kỷ luật trẻ em;
- Không tuyển dụng trẻ em cho bất kỳ hoạt động nào của dự án.
- Tuân thủ toàn bộ pháp luật liên quan, bao gồm pháp luật lao động về lao động trẻ em và TCMTXH2 của Ngân hàng Thế giới về lao động trẻ em và độ tuổi tối thiểu;
- Thận trọng khi chụp ảnh hoặc quay phim trẻ em. Nhìn chung, không nên chụp ảnh hoặc quay phim trẻ em trong dự án;
- Sử dụng hình ảnh trẻ em cho mục đích công việc;

Các hình thức xử lý kỷ luật

Tôi hiểu rằng nếu vi phạm Bộ Quy tắc ứng xử cá nhân này, người sử dụng lao động sẽ áp dụng biện pháp kỷ luật, có thể bao gồm:

- Cảnh cáo không chính thức;
- Cảnh cáo bằng văn bản;
- Đào tạo bổ sung;
- Khấu trừ tối đa một tuần lương;
- Tạm đình chỉ công tác (không hưởng lương) với thời hạn tối thiểu là 01 tháng và tối đa là 06 tháng;
- Chấm dứt hợp đồng lao động;
- Báo cáo cơ quan công an nếu có căn cứ.

Tôi hiểu rằng tôi có trách nhiệm bảo đảm đáp ứng các tiêu chuẩn môi trường, xã hội, sức khỏe và an toàn (ESHS); tuân thủ Kế hoạch quản lý an toàn và sức khỏe nghề nghiệp; tránh các hành vi hoặc thái độ có thể bị coi là GBV/SEA/SH hoặc VAC; tôn trọng và thực hiện mọi biện pháp phòng ngừa liên quan đến bệnh truyền nhiễm.

Tôi xác nhận rằng tôi đã đọc Bộ Quy tắc ứng xử cá nhân nêu trên, đồng ý tuân thủ các tiêu chuẩn quy định trong đó, đồng thời hiểu rõ vai trò và trách nhiệm của mình trong việc phòng ngừa và ứng phó với các vấn đề về ESHS, OHS, GBV/SEA/SH/VAC. Tôi hiểu rằng bất kỳ hành vi nào không phù hợp với Bộ Quy tắc ứng xử cá nhân này hoặc việc không thực hiện nghĩa vụ được quy định tại Bộ Quy tắc này đều có thể dẫn đến hình thức xử lý kỷ luật và ảnh hưởng đến công việc hiện tại của tôi.

Chữ ký: _____

Họ và tên: _____

Chức danh: _____

Ngày: _____

PHỤ LỤC 2. HƯỚNG DẪN VỀ LÁN TRẠI CÔNG NHÂN

TUYỂN DỤNG LAO ĐỘNG

Nhà thầu có trách nhiệm hạn chế tối đa số lượng lao động lành nghề tuyển dụng từ nước ngoài. Không tuyển dụng lao động phổ thông từ nước ngoài. Cộng đồng địa phương[8] cần được ưu tiên tuyển dụng lao động phổ thông, bao gồm mục tiêu 25% lao động phổ thông là nữ và/hoặc người thuộc nhóm yếu thế khi khả thi. Nhà thầu sẽ tối đa hóa số lao động lành nghề và lao động phổ thông được tuyển dụng từ các cộng đồng dọc khu vực dự án. Nhà thầu phải giải trình đối với bất kỳ lao động lành nghề nào tuyển dụng từ nước ngoài và giải thích lý do vị trí đó không thể tuyển dụng tại Việt Nam. Dự án sẽ không sử dụng lao động dưới 18 tuổi. Không dung thứ lao động cưỡng bức.

CƠ SỞ VẬT CHẤT CỦA LÁN TRẠI CÔNG NHÂN

Tất cả các công trình, cơ sở vật chất tại lán trại công nhân phải tuân thủ các quy định của Kế hoạch quản lý môi trường và xã hội (ESMP). Các nội dung sau đây phải được tuân thủ:

- Các công trường xây dựng, bao gồm trạm trộn bê tông và trạm trộn bê tông nhựa cũng như các lán trại thi công phải giảm thiểu diện tích chiếm dụng đất bằng cách bố trí tại các khu vực nút giao, nơi về lâu dài sẽ cần diện tích đất tương đối lớn.
- Văn phòng công trường phải được đặt ở khoảng cách hợp lý so với các khu dân cư hiện hữu; có tính đến các hạn chế đặc thù của từng vị trí dọc theo hành lang dự án;
- Lán trại không nên đặt ở sườn dốc;
- Văn phòng công trường hoặc lán trại cần cách các nguồn nước ít nhất 100 mét và cần được vận hành sao cho không có chất ô nhiễm xâm nhập vào nguồn nước.
- Khu vực lán trại phải được bố trí để bảo đảm khả năng thoát nước tự nhiên hiệu quả; và khi cần thiết, phải bố trí hệ thống thoát nước nhân tạo phù hợp;
- Đối với tất cả các khu đất thuê làm lán trại công nhân, văn phòng công trường, khu vực kho bãi, trạm trộn hoặc các công trình tạm thời khác của Dự án, nhà thầu phải ký hợp đồng thuê đất bằng văn bản với chủ sử dụng đất. Hợp đồng phải ghi rõ thời hạn thuê, giá thuê, trách nhiệm của các bên, và các yêu cầu về hoàn trả, phục hồi mặt bằng sau khi kết thúc hợp đồng thuê;
- Tất cả các lán trại thi công phải được phân khu theo mục đích sử dụng. Ví dụ: khu lán trại công nhân, khu vệ sinh, khu văn phòng, v.v.;
- Người lao động phải được bố trí chỗ ở an toàn, phù hợp, tiện nghi, được giữ sạch sẽ và hợp vệ sinh;
- Khu vực lán trại phải tuân thủ các quy định về y tế hiện hành của Chính phủ Việt Nam tại thời điểm thực hiện;
- Tại mỗi công trường, phải bố trí và duy trì đầy đủ khu vực phù hợp để giặt quần áo và rửa dụng cụ;
- Nước sạch dùng cho ăn uống phải được cung cấp tại các lán trại, văn phòng công trường, cơ sở y tế và các khu vực khác. Nước uống phải tuân thủ quy chuẩn kỹ thuật quốc gia hiện hành về chất lượng nước sạch sử dụng cho mục đích sinh hoạt. Nước cấp cho các mục đích

[8] Thuật ngữ "cộng đồng địa phương" thường bao gồm cộng đồng nơi dự án được triển khai. Tuy nhiên, Bên vay cần xây dựng tiêu chí xếp thứ tự ưu tiên những người trong cộng đồng cần được ưu tiên tuyển dụng, ví dụ người bị thu hồi đất để xây dựng dự án, người sống sát công trường và chịu ảnh hưởng của hoạt động công trường trong giai đoạn thi công hoặc vận hành, các nhóm dễ bị tổn thương, v.v. Việc tuyển dụng lao động phổ thông có thể ưu tiên những người có nhu cầu nhất.

sinh hoạt khác ngoài nước uống (ví dụ: giặt rửa và vệ sinh) phải tuân thủ các quy định quốc gia hiện hành và phải bảo đảm chất lượng phù hợp với mục đích sử dụng;
- Lán trại có thể coi là một khu nhà ở, và định mức nước có thể tham chiếu theo cột B1, QCVN 08:2023/BTNMT - Quy chuẩn kỹ thuật quốc gia về chất lượng nước mặt.
- Hệ thống thoát nước, xử lý nước thải và quản lý chất thải rắn của công trường thi công phải tuân thủ các quy định quốc gia và các biện pháp giảm thiểu được trình bày trong Kế hoạch quản lý chất thải của nhà thầu;
- Nhà ăn và nhà ở tập thể theo yêu cầu phải được xây dựng bằng vật liệu phù hợp để bảo đảm môi trường an toàn, lành mạnh cho người lao động, thuận tiện cho việc vệ sinh thường xuyên, thông gió và chiếu sáng. Cần tính đến các biện pháp phòng chống bệnh truyền nhiễm khi bố trí các công trình này. Cần bố trí khu nhà ở riêng cho lao động nữ;
- Nhà thầu sẽ phải cung cấp đầy đủ các điều kiện sinh hoạt cho công nhân trong suốt thời gian thực hiện dự án để không trở thành gánh nặng cho an ninh lương thực hoặc an ninh nguồn nước của các cộng đồng xung quanh. Nhà thầu sẽ nỗ lực tuyển dụng lao động địa phương để cung cấp các dịch vụ dọn dẹp và ăn uống.

Công trình vệ sinh

- Tại mỗi lán trại, phải bố trí các công trình vệ sinh (nhà vệ sinh và khu vực tắm rửa) riêng biệt và đầy đủ cho lao động nam và nữ. Nhà vệ sinh cũng cần có đủ nước sạch, xà phòng và giấy vệ sinh. Các công trình này phải được bố trí ở vị trí thuận tiện và luôn được giữ sạch sẽ, hợp vệ sinh;
- Các bố trí vệ sinh, nhà tiêu và bồn tiểu phải được cung cấp tại mỗi nơi làm việc theo định mức sau: tối thiểu 01 nhà tiêu cho mỗi 15 lao động nữ và tối thiểu 01 nhà tiêu cho mỗi 20 lao động nam;
- Tại mỗi lán trại thi công, phải có ít nhất 01 hệ thống chứa nước thải tương đương bể tự hoại di động. Nước thải từ bể không được xả vào bất kỳ nguồn nước nào. Nước thải phải được vận chuyển định kỳ bằng xe bồn đến nhà máy xử lý gần nhất;
- Các bể chứa nước thải phải được nhà thầu thiết kế và lắp đặt theo các quy chuẩn kỹ thuật quốc gia và tiêu chuẩn thiết kế hiện hành áp dụng cho việc xây dựng lán trại.

Cơ sở y tế

- Tủ thuốc và bộ dụng cụ sơ cứu, bao cao su, v.v., số điện thoại khẩn cấp, số điện thoại của người phụ trách an toàn, kỹ sư trưởng giám sát thi công và đường dây nóng phải được bố trí tại mỗi khu lán trại. Tất cả vật tư tiêu hao trong bộ dụng cụ sơ cứu cần được kiểm tra và bổ sung thường xuyên.

Thiết bị phòng cháy, chữa cháy

- Bình chữa cháy phải được cung cấp và lắp đặt kèm theo hướng dẫn an toàn về phòng cháy và số điện thoại khẩn cấp tại văn phòng công trường và lán trại;
- Thiết bị chữa cháy và bình chữa cháy xách tay phải được lắp đặt tại tất cả các tòa nhà trong lán trại theo đúng các quy định về an toàn phòng cháy chữa cháy hiện hành.

An ninh

Một số biện pháp an ninh phải được triển khai để bảo đảm an toàn, an ninh cho hoạt động của lán trại và người cư trú tại đây. Các biện pháp an ninh này bao gồm:

- Danh sách công nhân phải được đăng ký với chính quyền địa phương theo đúng các quy định hiện hành của Việt Nam.
- Phải cung cấp đầy đủ hệ thống chiếu sáng vào ban ngày và ban đêm.
- Việc ra vào lán trại phải được giới hạn chỉ dành cho người lao động cư trú tại lán trại, nhân viên lán trại và nhân sự đến làm việc.
- Khách ra vào lán trại thi công phải được sự chấp thuận trước của quản lý lán trại thi công.
- Không cho phép khách lưu trú qua đêm.
- Hàng rào bảo vệ xung quanh cao tối thiểu 2 m, làm bằng vật liệu phù hợp.
- Cung cấp và lắp đặt thiết bị chữa cháy và bình chữa cháy xách tay tại tất cả các tòa nhà.

QUẢN LÝ LAO ĐỘNG

Nhà thầu sẽ bảo đảm tất cả nhân sự ký và tuân thủ Bộ Quy tắc ứng xử cá nhân, trong đó mô tả các hành vi ứng xử mong đợi của người lao động của dự án đối với cộng đồng địa phương và các vấn đề nhạy cảm xã hội của cộng đồng.

Nhà thầu phải bảo đảm rằng tất cả nhân sự dự án từ nước ngoài chưa sống tại Việt Nam đều phải tham gia một buổi tìm hiểu văn hóa trong chương trình tập huấn nhập môn. Mục đích của buổi tập huấn này là giới thiệu cho nhân sự dự án về các đặc điểm văn hóa nhạy cảm của cộng đồng địa phương và các chuẩn mực ứng xử của nhân sự khi tương tác với các cộng đồng này.

Nhà thầu phải bảo đảm cung cấp các không gian sinh hoạt chung cơ bản, có chỗ ngồi, bên trong lán trại công nhân nhằm giúp giảm thiểu tác động của công nhân đối với các công trình vui chơi, giải trí của các cộng đồng lân cận. Nhà thầu cũng cần bố trí không gian hoạt động thể thao, giải trí tích cực cho công nhân ngay trong lán trại.

CÁC HÀNH VI BỊ CẤM

Các hoạt động sau đây bị nghiêm cấm trên hoặc gần khu vực công trường và/hoặc khu vực lán trại:

- Chặt phá cây cối vì bất kỳ lý do gì bên ngoài phạm vi thi công đã được phê duyệt.
- Săn bắn, đánh bắt cá, săn bắt trái phép, bẫy bắt động vật hoang dã hoặc thu hái thực vật dưới mọi hình thức.
- Mua, bán hoặc tiêu thụ động vật hoang dã;
- Sử dụng các vật liệu độc hại chưa được phê duyệt, bao gồm sơn chứa chì, chất amiăng, v.v.
- Xâm phạm hoặc làm tổn hại đến bất kỳ công trình, hiện vật nào có giá trị kiến trúc hoặc lịch sử.
- Đốt lửa, thu gom củi bên ngoài các khu vực được quy định;
- Sử dụng súng (trừ lực lượng bảo vệ được phép).
- Công nhân (bao gồm cả lái xe) sử dụng đồ uống có cồn trong giờ làm việc vào bất kỳ thời điểm nào trên hoặc gần khu vực công trường hay lán trại;
- Đánh bạc.

- Rửa xe, máy móc hoặc giặt quần áo tại sông, suối, khe, lạch.
- Thực hiện bảo dưỡng (thay dầu và lọc dầu) xe và thiết bị bên ngoài các khu vực được phép.
- Xả rác, chất thải, chất thải xây dựng hoặc xả bần không đúng nơi quy định hoặc vứt rác bừa bãi trên công trường;
- Lái xe không an toàn trên các tuyến đường địa phương.
- Nuôi, nhốt, buôn bán hoặc lưu giữ động vật hoang dã trong hoặc gần lán trại;
- Làm việc mà không có thiết bị bảo hộ lao động (bao gồm ủng, giày bảo hộ và mũ bảo hộ).
- Gây mất trật tự, phiền hà trong hoặc gần khu dân cư.
- Rò rỉ hoặc tràn các chất tiềm ẩn nguy cơ gây ô nhiễm, chẳng hạn như các sản phẩm từ dầu mỏ.
- Đánh bắt thủy sản bằng chất nổ hoặc hóa chất.
- Đi vệ sinh bên ngoài các công trình vệ sinh được quy định.
- Đốt chất thải hoặc thực bì đã phát quang.
- Bất kỳ hoạt động nào vi phạm Bộ Quy tắc ứng xử.

Bất kỳ công nhân thi công, nhân viên văn phòng, nhân viên của nhà thầu hoặc bất kỳ ai khác liên quan đến dự án nếu bị phát hiện vi phạm các quy định cấm này sẽ bị xử lý kỷ luật, từ khiển trách đến chấm dứt hợp đồng lao động tùy thuộc vào mức độ nghiêm trọng của hành vi vi phạm.

KẾ HOẠCH QUẢN LÝ LÁN TRẠI CÔNG NHÂN

Nhà thầu phải trình Kế hoạch quản lý lán trại công nhân cho CPO. Kế hoạch quản lý lán trại công nhân phải tuân thủ các quy định cụ thể của ESMP và mô tả:

- Chiến lược tuyển dụng;
- Chỗ ở;
- Nhà ăn và khu vực ăn uống;
- Khu vực vệ sinh và tắm rửa;
- Hệ thống cấp nước;
- Hệ thống quản lý chất thải và nước thải;
- Phương án cấp điện đề xuất;
- Bộ Quy tắc ứng xử dành cho người lao động;
- Khu vực vui chơi, giải trí cho người lao động;
- Bố trí an ninh;
- Quản lý khách đến thăm lán trại công nhân;
- Tương tác với các cộng đồng địa phương;
- Các biện pháp phòng chống bệnh truyền nhiễm.

Trong suốt thời gian thực hiện hợp đồng, chủ đầu tư, kỹ sư tư vấn hoặc đại diện của họ sẽ có quyền ra vào lán trại không bị cản trở để tiến hành kiểm tra định kỳ tất cả các tòa nhà, công trình hoặc hạng mục lắp đặt dưới bất kỳ hình thức nào nhằm bảo đảm tuân thủ các quy định này.

PHỤ LỤC 3. MẪU XÁC MINH ĐỘ TUỔI

Mẫu xác minh độ tuổi người lao động của dự án

Điền cho tất cả người lao động của dự án và đính kèm hợp đồng

Tuổi của người lao động: _____

*** Không một cá nhân nào dưới 18 tuổi được tuyển dụng hoặc tham gia vào bất kỳ hoạt động nào của Dự án, hoặc được phép làm việc tại hay gần các công trường thi công.

Giới tính của người lao động: _____

Có yêu cầu giấy tờ chứng minh độ tuổi không? Y N

Nếu KHÔNG, nêu lý do: _____
_____
_____

Nếu CÓ, loại giấy tờ được cung cấp (khoanh tròn tất cả các mục phù hợp và đính kèm bản sao):

Thẻ căn cước

Giấy khai sinh

Sổ hộ khẩu

Giấy phép lao động

Học bạ/xác nhận của nhà trường (từ giáo viên, hiệu trưởng)

Khác (vui lòng mô tả) _____

Có sự nghi ngờ nào về tính xác thực của các giấy tờ được cung cấp, hoặc có bất kỳ dấu hiệu nào khác cho thấy người lao động chưa đủ tuổi hoặc đã làm giả giấy tờ hay không?

Nếu KHÔNG, không cần xác minh thêm.

Nếu CÓ, cần tiến hành phỏng vấn để xác minh độ tuổi[9]. Vui lòng mô tả kết quả phỏng vấn (phỏng vấn ai, phương pháp xác minh độ tuổi, v.v.).

_____
_____
_____
_____
_____
_____

Độ tuổi có được xác minh qua phỏng vấn không (tức là người lao động đáp ứng hoặc vượt yêu cầu về độ tuổi) hoặc, nếu cần, độ tuổi của người lao động có được xác minh và xác nhận là từ đủ 18 tuổi trở lên không?

Nếu CÓ, không cần thực hiện thêm các bước khác.

Nếu KHÔNG, không được phép tuyển dụng người lao động này.

[9] Cần phỏng vấn cha mẹ, trẻ em, cán bộ nhà trường và/hoặc cán bộ địa phương.

PHỤ LỤC 4. DANH MỤC KIỂM TRA VIỆC TUÂN THỦ LMP

Biểu mẫu này có thể được Bên vay, tư vấn giám sát và/hoặc Ngân hàng Thế giới sử dụng để kiểm tra việc tuân thủ LMP trong quá trình thực hiện dự án.

Thực tiễn tuyển dụng lao động trực tiếp và lao động của nhà thầu

Các điều kiện đối với lao động được tuyển dụng cho dự án như thế nào?

Câu hỏi	Y	N
1a. Việc tuyển dụng lao động có được thực hiện không phân biệt đối xử, tạo cơ hội cho phụ nữ, người dân tộc thiểu số và người khuyết tật khi có thể hay không?	☐	☐
2a. Đối với cùng một loại công việc, lao động nữ và lao động nam có được trả lương như nhau không?	☐	☐
3a. Quy mô lực lượng lao động thi công là bao nhiêu? Trong đó có bao nhiêu lao động nữ?	Số người lao động	
4a. Nếu tuyển dụng lao động phổ thông, có ưu tiên tuyển dụng lao động địa phương hay không?	☐	☐
5a. Đã kiểm tra độ tuổi của tất cả người lao động chưa?	☐	☐
6a. Có người lao động của dự án nào dưới 18 tuổi không? Nếu có, vui lòng cung cấp chi tiết.	☐ Số người lao động theo giới tính	☐
7a. Tất cả người lao động có hợp đồng lao động bao gồm: (i) thông tin người được tuyển dụng, (ii) các điều khoản công việc, (iii) thời hạn, (iv) thời giờ làm việc và địa điểm làm việc, (v) tiền lương, và (vi) các điều kiện tạm hoãn hoặc chấm dứt hợp đồng không?	☐	☐
8a. Hợp đồng lao động hoặc các tài liệu phù hợp khác áp dụng cho người lao động có bao gồm các quy định về: (i) nghỉ lễ có hưởng lương, (ii) nghỉ thai sản có hưởng lương, (iii) trợ cấp tử tuất, và (iv) chăm sóc y tế cho lao động bị ốm đau hoặc tai nạn lao động không?	☐	☐

9a. Tất cả người lao động của dự án có được trả tối thiểu bằng mức lương tối thiểu áp dụng và các chế độ phúc lợi lao động khác theo quy định của pháp luật quốc gia và LMP không?	☐	☐
10a. Thời giờ làm việc có tuân thủ các yêu cầu của pháp luật quốc gia và LMP không? (tối đa 48 giờ/tuần, cộng tối đa 12 giờ làm thêm có trả lương)	☐	☐
11a. Tất cả người lao động có được nghỉ ít nhất một ngày mỗi tuần không?	☐	☐
Nhận xét		

Các điều kiện khác tại nơi làm việc

An toàn và sức khỏe nghề nghiệp, cơ chế giải quyết khiếu nại và lán trại công nhân

Câu hỏi	Y	N
1b. Các biện pháp OHS có được áp dụng cho người lao động theo yêu cầu của ESMP và LMP không? (có thể bao gồm cung cấp PPE, huấn luyện, v.v.)	☐	☐
2b. Có quy trình ứng phó khẩn cấp đối với các tai nạn tại nơi làm việc không?	☐	☐
3b. Có hồ sơ ghi nhận các tai nạn và sự cố lao động không?	☐	☐
4b. GRM dành cho người lao động của dự án đã được thiết lập chưa?	☐	☐
5b. Người lao động có biết về GRM và cách thức gửi khiếu nại không?	☐	☐
6b. Hồ sơ theo dõi các khiếu nại có được duy trì và lưu trữ không?	☐	☐
7b. Dự án có lán trại công nhân không? (Nếu KHÔNG, chuyển sang Phần C)	☐	☐

8b. Nếu CÓ ở câu 7b, lán trại công nhân có nhà vệ sinh riêng cho nam và nữ không?	☐	☐
9b. Nếu CÓ ở câu 7b, lán trại công nhân có chỗ ngủ riêng cho nam và nữ không?	☐	☐
10b. Nếu CÓ ở câu 7b, lán trại công nhân có các công trình vệ sinh bảo đảm hợp vệ sinh không?	☐	☐
11b. Nếu CÓ ở câu 7b, lán trại công nhân (bao gồm khu vực ở, nhà ăn và công trình vệ sinh) có được giữ gìn sạch sẽ không?	☐	☐
12b. Nếu CÓ ở câu 7b, có biển thông tin công khai về GRM của người lao động tại lán trại không?	☐	☐
13b. Nếu CÓ ở câu 7b, lán trại công nhân có tuân thủ bất kỳ yêu cầu nào khác theo ESMP và LMP không?	☐	☐
Nhận xét		

Bạo lực trên cơ sở giới (GBV), quấy rối tình dục (SH), bóc lột và lạm dụng tình dục (SEA) và bạo lực đối với trẻ em (VAC)

Có các biện pháp phòng chống GBV/SH/SEA/VAC áp dụng cho tất cả người lao động của dự án không?

Câu hỏi	Y	N
1c. Lao động trực tiếp đã tham gia ít nhất một buổi tập huấn về GBV/SH/SEA/VAC chưa? Vui lòng cung cấp thông tin minh chứng (ngày và địa điểm tập huấn).	☐	☐
2c. Lao động của nhà thầu đã tham gia ít nhất một buổi tập huấn về GBV/SH/SEA/VAC chưa? Vui lòng cung cấp thông tin minh chứng (ngày và địa điểm tập huấn).	☐	☐
3c. Lao động trực tiếp đã ký Bộ Quy tắc ứng xử về GBV/SH/SEA/VAC chưa? Vui lòng đính kèm bản mẫu.	☐	☐
4c. Lao động của nhà thầu đã ký Bộ Quy tắc ứng xử về GBV/SH/SEA/VAC chưa? Vui lòng đính kèm bản mẫu.	☐	☐
5c. (Nếu có) Các tài liệu trực quan (như áp phích, tờ rơi) về GBV/SH/SEA/VAC kèm thông tin liên hệ tiếp nhận khiếu nại đã được xây dựng và niêm yết tại các vị trí dễ thấy trong lán trại công nhân chưa?	☐	☐
6c. Lao động của nhà thầu có cơ chế giải quyết khiếu nại riêng để xử lý các khiếu nại liên quan đến GBV/SH/SEA/VAC không?	☐	☐
7c. Lao động trực tiếp có cơ chế giải quyết khiếu nại riêng để xử lý các khiếu nại liên quan đến GBV/SH/SEA/VAC không?	☐	☐

8c. Lao động trực tiếp có nhận thức rõ về chính sách không khoan nhượng đối với GBV/SH/SEA/VAC, trách nhiệm của bản thân và hậu quả đối với các hành vi vi phạm không?	☐ ☐
9c. Lao động của nhà thầu có nhận thức rõ về chính sách không khoan nhượng đối với GBV/SH/SEA/VAC, trách nhiệm của bản thân và hậu quả đối với các hành vi vi phạm không?	☐ ☐
10c. Lao động trực tiếp, đặc biệt là phụ nữ, có biết thông tin liên hệ trong trường hợp họ cần báo cáo các sự việc hoặc lo ngại liên quan đến GBV/SH/SEA/VAC không?	☐ ☐
11c. Lao động của nhà thầu, đặc biệt là phụ nữ, có biết thông tin liên hệ trong trường hợp họ cần báo cáo các sự việc hoặc lo ngại liên quan đến GBV/SH/SEA/VAC không?	☐ ☐
Nhận xét	

Dòng lao động nhập cư

Dòng lao động nhập cư đã được hạn chế tối đa chưa?

Câu hỏi	Y N
1d. Đã tiến hành tham vấn với cộng đồng để thông báo tuyển dụng cho các công việc của dự án chưa?	☐ ☐
2d. Nhà thầu có những nỗ lực trong việc tạo cơ hội việc làm cho người dân trong cộng đồng, bao gồm cả phụ nữ hay không?	☐ ☐
3d. Nhà thầu có những nỗ lực trong việc tạo cơ hội việc làm cho người dân trong cộng đồng, bao gồm người khuyết tật hoặc các nhóm yếu thế khác hay không?	☐ ☐
4d. Đã có bao nhiêu lao động được tuyển dụng cho dự án?	Số người lao động theo giới tính
5d. Đã có bao nhiêu người dân trong cộng đồng/địa phương được tuyển dụng vào làm việc cho dự án?	Số người lao động theo giới tính
6d. Đã tuyển dụng bao nhiêu lao động phổ thông từ bên ngoài cộng đồng?	Số người lao động theo giới tính
7d. Đã tuyển dụng bao nhiêu lao động lành nghề từ bên ngoài cộng đồng?	Số người lao động theo giới tính
8d. Lao động từ bên ngoài cộng đồng có được tập huấn về tương tác cộng đồng, bao gồm đào tạo về văn hóa phù hợp nhằm bảo đảm sự tôn trọng đối với phong tục tập quán của địa phương không?	☐ ☐
9d. Lao động từ bên ngoài cộng đồng có sống trong các lán trại công nhân do dự án thiết lập không? Nếu không, vui lòng mô tả nơi ở của họ.	☐ ☐
Nhận xét	

Kiểm tra chuỗi cung ứng

Loại hình thẩm tra chuỗi cung ứng nào đã được thực hiện? (Bỏ qua phần này nếu dự án không có lao động của nhà cung cấp)

Câu hỏi	Y	N
1e. Bên vay đã kiểm tra rủi ro về lao động trẻ em hoặc lao động cưỡng bức đối với các nhà cung cấp chính chưa? (Nếu KHÔNG, chuyển sang câu 8e)	☐	☐
2e. Việc này đã được kiểm tra bằng cách yêu cầu nhà cung cấp chính cung cấp thông tin về hợp đồng, thực tiễn tuyển dụng, v.v. chưa?	☐	☐
3e. Việc này đã được kiểm tra bằng cách hỏi thông tin từ các nhà cung cấp hoặc công ty khác chưa?	☐	☐
4e. Việc này đã được kiểm tra bằng cách tham vấn các tổ chức phi chính phủ (NGO), tổ chức xã hội dân sự (CSO) hoặc các tổ chức khác có chuyên môn trong lĩnh vực này chưa?	☐	☐
5e. Việc này đã được kiểm tra bằng cách hỏi các cơ quan nhà nước có thẩm quyền chưa?	☐	☐
6e. Việc này đã được kiểm tra bằng cách xác nhận nhà cung cấp có đủ giấy phép hoạt động hoặc đăng ký kinh doanh hợp lệ chưa?	☐	☐
7e. Việc này đã được kiểm tra bằng phương pháp khác không có trong danh sách trên không? Vui lòng nêu chi tiết.	☐	☐
8e. Có phát hiện rủi ro về lao động trẻ em hoặc lao động cưỡng bức ở các nhà cung cấp chính không? (Nếu KHÔNG, chuyển sang câu 12e)	☐	☐
9e. Nếu CÓ ở câu 8e, vui lòng giải thích các rủi ro và các biện pháp đã thực hiện.	☐	☐
10e. Nếu CÓ ở câu 8e, các biện pháp khắc phục đã được triển khai chưa? Nếu có, vui lòng nêu chi tiết.	☐	☐
11e. Nếu CÓ ở câu 10e, các biện pháp khắc phục đang được hoặc đã được giám sát chưa?	☐	☐
12e. Có nhà cung cấp chính nào bị thay thế hoặc chấm dứt hợp đồng do rủi ro lao động trẻ em hoặc lao động cưỡng bức không?	☐	☐

Nhận xét

Giám sát

Việc giám sát có được thực hiện theo quy định của LMP không?

Câu hỏi	Y	N
1f. CPO có lưu trữ hồ sơ về người lao động do dự án tuyển dụng trực tiếp không? (hợp đồng, bảng lương, các quyền lợi khác, tài liệu tập huấn, Bộ Quy tắc ứng xử đã ký, số lượng lao động, kết quả kiểm tra độ tuổi, v.v.)	☐	☐
2f. Nhà thầu có lưu giữ hồ sơ về người lao động do dự án tuyển dụng trực tiếp không? (hợp đồng, bảng lương, các quyền lợi khác, tài liệu tập huấn, Bộ Quy tắc ứng xử đã ký, số lượng lao động, kết quả kiểm tra độ tuổi, v.v.)	☐	☐
3f. Nhà thầu có lưu hồ sơ về các tai nạn và sự cố lao động không?	☐	☐
4f. Nhà thầu có lưu trữ hồ sơ về GRM, bao gồm các khiếu nại đã tiếp nhận và cách thức, thời điểm xử lý không?	☐	☐
5f. Bên vay có lưu hồ sơ về kết quả thẩm tra đối với các nhà cung cấp chính theo Phần E không?	☐	☐
Nhận xét		

PHỤ LỤC 5. CÁC ĐỊNH NGHĨA CHÍNH

Thuật ngữ	Định nghĩa
Lao động trực tiếp	Là những người được Bên vay (bao gồm cơ quan thực hiện dự án) tuyển dụng hoặc giao việc trực tiếp để làm việc cụ thể liên quan đến Dự án.
Lao động của nhà thầu	Là những người được tuyển dụng hoặc giao việc thông qua bên thứ ba, chẳng hạn như nhà thầu, nhà thầu phụ, bên môi giới, đại lý hoặc đơn vị trung gian, để thực hiện các công việc liên quan đến các chức năng cốt lõi của Dự án.
Lao động của nhà cung cấp chính	Là những người được một nhà cung cấp chính tuyển dụng hoặc giao việc; nhà cung cấp chính là đơn vị cung cấp thường xuyên hàng hóa, vật tư thiết yếu cho các chức năng cốt lõi của Dự án.
Lao động trẻ em	Là công việc được thực hiện bởi người dưới độ tuổi tối thiểu được quy định theo pháp luật quốc gia và TCMTXH2. Đối với Dự án này, độ tuổi tối thiểu để làm việc là 18 tuổi, và không một cá nhân nào dưới 18 tuổi được tuyển dụng hoặc tham gia vào bất kỳ hoạt động nào của Dự án.
Lao động cưỡng bức	Là mọi công việc hoặc dịch vụ không tự nguyện mà một cá nhân bị buộc phải thực hiện dưới sự đe dọa dùng vũ lực hoặc trừng phạt, bao gồm mọi hình thức lao động không tự nguyện hoặc bắt buộc như lao động khế ước, lao động gán nợ hoặc các thỏa thuận hợp đồng lao động tương tự.
Không phân biệt đối xử và bình đẳng cơ hội	Các quyết định tuyển dụng liên quan đến người lao động của dự án không được đưa ra dựa trên các đặc điểm cá nhân không liên quan đến yêu cầu vốn có của công việc. Người lao động của dự án phải được đối xử công bằng và được bảo đảm cơ hội bình đẳng trong việc làm.
Quấy rối tình dục (SH)	Là bất kỳ hành vi gạ gẫm tình dục, đòi hỏi quan hệ tình dục để đổi lấy lợi ích, hoặc các hành vi khác bằng lời nói, phi lời nói hoặc thể chất có tính chất tình dục không được mong muốn, gây cản trở công việc, được đưa ra làm điều kiện tuyển dụng, hoặc tạo ra một môi trường làm việc đe dọa, thù địch hoặc xúc phạm.
Bóc lột và lạm dụng tình dục (SEA)	Bóc lột tình dục là bất kỳ hành vi lợi dụng hoặc cố gắng lợi dụng vị thế dễ bị tổn thương, sự chênh lệch quyền lực hoặc lòng tin vì mục đích tình dục. Lạm dụng tình dục là hành vi xâm phạm thân thể mang tính tình dục trên thực tế hoặc đe dọa thực hiện, bằng vũ lực hoặc trong điều kiện bất bình đẳng hoặc bị ép buộc.