

BỘ NÔNG NGHIỆP VÀ MÔI TRƯỜNG
BAN QUẢN LÝ CÁC DỰ ÁN NÔNG NGHIỆP

DỰ ÁN PHÁT TRIỂN THỦY SẢN BỀN VỮNG
TẠI BỘ NÔNG NGHIỆP VÀ MÔI TRƯỜNG, VAY VỐN WB

THỦ TỤC QUẢN LÝ LAO ĐỘNG (LMP)

**Địa điểm thực hiện dự án: 05 tỉnh/thành phố: Hải Phòng, Thanh Hóa, Gia
Lai , Khánh Hòa và An Giang**



Tháng 8/2025

MỤC LỤC

I.	GIỚI THIỆU	7
II.	TỔNG QUAN VỀ VIỆC SỬ DỤNG LAO ĐỘNG TRONG DỰ ÁN.....	9
2.1.	Lao động của dự án	9
2.1.1.	<i>Lao động trực tiếp</i>	9
2.1.2.	<i>Lao động thời vụ</i>	9
2.1.3.	<i>Lao động cung ứng chính</i>	11
2.1.4.	<i>Lao động cộng đồng</i>	11
2.2.	Thời điểm sử dụng lao động.....	11
III.	ĐÁNH GIÁ RỦI RO TIỀM ẨN ĐẾN LAO ĐỘNG.....	14
3.1.	Hoạt động của các tiểu Dự án.....	14
3.2.	Đánh giá rủi ro lao động tiềm tàng.....	14
3.3.	Thành phần cấu trúc	15
3.4.	Các thành phần phi cấu trúc	16
3.5.	Các rủi ro lao động khác.....	16
3.5.1.	<i>Lao động trẻ em</i>	16
3.5.2.	<i>Lao động nhập cư</i>	17
3.5.3.	<i>Tranh chấp lao động về các điều kiện và điều khoản lao động</i>	17
3.5.4.	<i>Phân biệt đối xử và loại trừ các nhóm yếu thế/thiệt thòi</i>	18
IV.	TỔNG QUAN QUY ĐỊNH VỀ LAO ĐỘNG: ĐIỀU KHOẢN VÀ ĐIỀU KIỆN.....	19
V.	TỔNG QUAN QUY ĐỊNH VỀ LAO ĐỘNG: SỨC KHỎE VÀ AN TOÀN NGHỀ NGHIỆP (OHS).....	23
VI.	TRÁCH NHIỆM CỦA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG	24
VII.	CHÍNH SÁCH VÀ THỦ TỤC.....	26
VIII.	ĐỘ TUỔI LAO ĐỘNG	29
IX.	ĐIỀU KHOẢN VÀ ĐIỀU KIỆN VIỆC LÀM	30
X.	CƠ CHẾ KHIẾU KIỆN.....	32
10.1.	Nguyên tắc chung.....	32
10.2.	Cơ chế giải quyết khiếu nại	35
10.3.	Khiếu nại liên quan đến Lâm dụng tình dục và Khai thác tình dục (SEA) và Quấy rối tình dục (SH)	38

THỦ TỤC QUẢN LÝ LAO ĐỘNG (LMP)

10.4. Công bố GRM	42
XI. QUẢN LÝ NHÀ THẦU	43
XII. LAO ĐỘNG CỦA NHÀ CUNG CẤP CHÍNH	44
PHỤ LỤC	46
Phụ lục 1: Đề cương kế hoạch hành động về GBV và VAC	46
Phụ lục 2: Bộ quy tắc ứng xử cho GBV và VAC.....	47
Phụ lục 3: Quy tắc ứng Xử (Code of Conduct) trong Giai đoạn Thi công Dự án.....	53
Phụ lục 4: Yêu cầu đối với lán trại công nhân	54
Phụ lục 5: Hướng dẫn Cholán trại công nhân	57

DANH MỤC BẢNG

Bảng 1: Tổng hợp 07 tiểu dự án theo tỉnh, huyện	8
Bảng 2: Nhu cầu sử dụng lao động cho toàn bộ Dự án	12
Bảng 3: Bảng tổng quan về chính sách dự án và thủ tục quy định giải quyết các rủi ro chính	27
Bảng 4: Quy trình của Cơ chế giải quyết khiếu kiện.....	34

DANH MỤC HÌNH

Hình 1: Sơ đồ quy trình xử lý khiếu nại cho dự án	37
Hình 2: Sơ họa Quy trình xử lý khiếu nại liên quan đến GBV/SEA/SH và VAC	40

CÁC TỪ VIẾT TẮT

APMB (BQL DA NN)	Ban quản lý dự án nông nghiệp
COC ON SEA	Quy tắc ứng xử về phòng ngừa lạm dụng và bóc lột tình dục
BPGT	Biện pháp giảm thiểu
COVID- 19	Dịch bệnh COVID- 2019
CPC	UBND phường/xã
CSC	Tư vấn giám sát thi công
DAE/Sở NN&MT	Sở Nông nghiệp và Môi trường
DCSCC	Hội đồng đền bù và giải phóng mặt bằng cấp huyện
D-Fish	Tổng cục Thủy sản
DLFDC	Trung tâm phát triển quỹ đất huyện
DMMP	Kế hoạch quản lý vật liệu nạo vét
DOHA/SNV	Sở Nội vụ
DOF/ Sở TC	Sở Tài chính
DOH/SYT	Sở Y tế
DOCST/ Sở VH-TT-DL	Sở văn hóa, thể thao và du lịch
DPC	UBND huyện
DPI/Sở KH&ĐT	Bộ Kế hoạch và Đầu tư
E&S/MT&XH	Môi trường và Xã hội
ECOP	Quy tắc thực hành môi trường và xã hội
EEZ	Vùng kinh tế đặc quyền
EIA/ĐTM	Đánh giá tác động môi trường (theo yêu cầu Chính phủ)
EM/DTTS	Dân tộc thiểu số
EMDP/ KH PTDTTS	Kế hoạch phát triển DTTS
EMPF/ Khung DTTS	Khung kế hoạch DTTS
EPP/KHBVMT	Kế hoạch bảo vệ môi trường (theo yêu cầu của Chính phủ)
ESA	Đánh giá Môi trường &Xã hội
ESCP	Kế hoạch Cam kết Môi trường &Xã hội
ESF	Khung Môi trường &Xã hội
ESHGs	Hướng dẫn Môi trường An toàn và Sức khỏe
ESIA	Đánh giá tác động Môi trường &Xã hội
ESMF/Khung QLMT&XH	Khung quản lý Môi trường &Xã hội
ESMP	Kế hoạch quản lý Môi trường & Xã hội
ESS/TCMTXH	Tiêu chuẩn Môi trường & Xã hội
FS	Nghiên cứu khả thi
GAP	Thực hành nuôi trồng thủy sản tốt
GBV	Bạo lực trên cơ sở giới
GIIP	Thực hành công nghiệp quốc tế tốt
GoV/CPVN	Chính phủ Việt Nam
GRM	Cơ chế khiếu nại và khiếu kiện

THỦ TỤC QUẢN LÝ LAO ĐỘNG (LMP)

IBRD	Ngân hàng quốc tế về tái thiết và phát triển
IDA	Hiệp hội phát triển quốc tế
IEMC	Tư vấn giám sát MT&XH độc lập
IoT	Công nghệ thông tin
IPM	Quản lý dịch hại tổng hợp
IPMP	Kế hoạch quản lý dịch hại tổng hợp
IUU	Không hợp pháp, không báo cáo và không quy định
LMP	Quy trình quản lý lao động
MAE/BNNMT	Bộ Nông nghiệp và Môi trường
MOF/BTC	Bộ Tài chính
MOCST / BVHTTDL	Bộ văn hóa, thể thao và du lịch
MOHA/BNV	Bộ Nội vụ
MOC/BXD	Bộ Xây dựng
MOH/BYT	Bộ Y tế
MSC	Giám sát, kiểm tra và kiểm soát
OOG	Văn phòng Chính phủ
OSH	An toàn sức khỏe nghề nghiệp
PAPs/ Người BAH	Người bị ảnh hưởng
PPC/UBND tỉnh	Ủy ban Nhân dân tỉnh
PPMU	Ban quản lý tiểu dự án cấp tỉnh
PSC	Hội đồng thường trực dự án
RAP	Kế hoạch hành động tái định cư
RPF	Khung chính sách tái định cư
SEA	Lạm dụng và bóc lột tình dục
SEF	Khung huy động sự tham gia của các bên liên quan
SFDP	Dự án phát triển thủy sản bền vững
TOR	Tài liệu tham chiếu
TWG	Nhóm công tác kỹ thuật
VAC	Bạo hành trẻ em
VINAFIS	Hội nghề cá Việt Nam
VWU/Hội LHPNVN	Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam
WB/NHTG	Ngân hàng Thế giới

I. GIỚI THIỆU

1. Nhà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam dự định áp dụng một khoản vay của Ngân hàng thế giới để hỗ trợ tài chính cho dự án Phát triển thủy sản bền vững (gọi tắt SFDP) sau đây gọi là “Dự án”. Dự án nhằm cho phép tăng cường quản lý và gia tăng giá trị thủy sản, mục tiêu thông qua đầu tư cơ sở hạ tầng “thông minh”

2. Ngày 30/5/2023, Thủ tướng Chính phủ đã ký Quyết định số 592/QĐ-TTg phê duyệt Chính sách đầu tư Dự án Phát triển Thủy sản Bền vững, do WB tài trợ, thuộc Bộ Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn (nay là Bộ Nông nghiệp và Môi trường). Dự án nhằm nâng cao quản lý thủy sản và gia tăng giá trị sản phẩm thông qua hiện đại hóa cơ sở hạ tầng thông minh, bao gồm 6 tiểu dự án tại 5 tỉnh (Hải Phòng, Thanh Hóa, Bình Định (nay là Gia Lai), Khánh Hòa và Kiên Giang (nay là An Giang) và gồm 03 thành phần chính:

- Hợp phần 1: Đầu tư cơ sở hạ tầng 06 tiểu dự án phục vụ phát triển thủy sản bền vững: (i) xây dựng mới 02 cảng cá động lực tại các trung tâm nghề cá lớn tại Khánh Hòa (hiện nay là phường Cam Linh và trước đây phường Cam Linh, Tp Cam Ranh) và An Giang (hiện nay là xã Tây Yên, tỉnh An Giang và trước đây là xã Tây Yên A, tỉnh Kiên Giang); (ii) nâng cấp, sửa chữa 03 cảng cá loại I và cảng cá kết hợp khu neo đậu tránh trú bão: cảng cá kết hợp khu neo đậu tránh trú bão cho tàu cá đảo Bạch Long Vĩ (Hải Phòng); cảng cá Lạch Hới, cảng cá Lạch Bạng (Thanh Hóa); (iii) 01 khu neo đậu tránh trú bão cấp vùng Tam Quan (hiện nay là tỉnh Gia Lai và trước đây là tỉnh Bình Định);
- Hợp phần 2: Các hạng mục phi công trình: (i) Nâng cao năng lực quản lý khai thác hải sản thực hiện chống đánh bắt bất hợp pháp IUU; (ii) Ứng dụng công nghệ tiên tiến trong sản xuất giống nuôi biển, tôm giống; (iii) Ứng dụng công nghệ tiên tiến trong nuôi tôm thương phẩm; (iv) Nâng cấp, hoàn thiện hệ thống cơ sở dữ liệu quốc gia về thủy sản; (v) Hỗ trợ quản lý, giảm rác thải nhựa trong khai thác, nuôi trồng thủy sản.
- Hợp phần 3: Quản lý dự án.

3. Trong 3 hợp phần trên, đầu tư công trình và lực lượng lao động chủ yếu liên quan đến các hợp phần 1 và 2. Bộ NN&MT ở cấp trung ương, thông qua APMB và 05 tỉnh tham gia Dự án sẽ thực hiện các hợp phần Dự án, bao gồm các tiểu dự án của các tỉnh như bảng 1.

4. Một trong những TCMTXH của NHTG, TCMTXH2 liên quan đến lao động và điều kiện làm việc và mong muốn Bên vay xây dựng các Thủ tục quản lý lao động (LMP). Mục đích của LMP là xác định các yêu cầu lao động chính và rủi ro liên quan đến Dự án và giúp Bên vay xác định các nguồn lực cần thiết để giải quyết các vấn đề lao động của Dự án. LMP sẽ cho phép các bên liên quan Dự án khác nhau, ví dụ, nhân viên của APMB, nhà thầu chính, nhà thầu phụ và công nhân Dự án, hiểu rõ ràng về những yêu cầu cần thiết về lao động của dự án/tiểu dự án cụ thể. LMP là một tài liệu sống, được xây dựng sớm trong quá trình chuẩn bị Dự án và được xem xét và cập nhật trong suốt quá trình chuẩn bị và thực hiện Dự án.

5. Quy trình quản lý lao động (LMP) này được lập cho 12 tỉnh/ thành phố. Trong giai đoạn triển khai, LMP được cập nhật cho 6 tiểu dự án tại 5 tỉnh/thành phố do BNN &MT làm chủ đầu tư, trong giai đoạn thực hiện, để bổ sung, cập nhật các nội dung phù hợp với phạm vi, loại hình, quy mô các hạng mục đầu tư của Dự án, đáp ứng các yêu cầu trong TCMTXH2 của NHTG. LMP có 12 chương: Chương 1 là phần Giới thiệu. Tổng quan về việc sử dụng lao động trong Dự án được trình bày trong Chương 2. Các rủi ro lao động tiềm tàng chính được nêu trong Chương 3. Khung pháp lý quản lý việc làm lao động ở Việt Nam được thảo luận trong Chương

THỦ TỤC QUẢN LÝ LAO ĐỘNG (LMP)

4 và 5. Thẻ chế thực hiện, Yêu cầu về độ tuổi, Chính sách và Thủ tục và Thời gian quy định lao động sẽ được trình bày trong các chương tiếp theo. Cơ chế Giải quyết Khiếu kiện và Quản lý nhà thầu lần lượt được trình bày trong hai chương 10 và 11. Chương 12 đề cập đến nhà cung cấp chính.

Bảng 1: Tổng hợp 06 tiểu dự án theo tỉnh, huyện

TT	Tiểu dự án	Tỉnh	Phường/xã
I	Đầu tư xây dựng, nâng cấp các Trung tâm hậu cần nghề cá lớn		
1	Tiểu dự án Đầu tư xây dựng Trung tâm nghề cá lớn Khánh Hòa	Khánh Hoà	Phường Cam Linh (trước đây là phường Cam Linh, thành phố Cam Ranh)
2	Tiểu dự án Đầu tư xây dựng Trung tâm nghề cá lớn Kiên Giang	An Giang (trước đây là tỉnh Kiên Giang)	Xã Tây Yên, (trước đây là Xã Tây Yên A, huyện An Biên)
II	Đầu tư xây dựng, nâng cấp hạ tầng các cảng cá loại 1		
3	Tiểu dự án Nâng cấp, mở rộng cảng cá Lạch Hói	Thanh Hoá	Phường Sầm Sơn (trước đây là Phường Quảng Tiến, thành phố Sầm Sơn)
4	Tiểu dự án Nâng cấp, mở rộng cảng cá Lạch Bạng	Thanh Hoá	Phường Hải Thanh và Phường Tĩnh Gia (trước đây là Phường Hải Bình và Hải Thanh, thị xã Nghi Sơn)
III	Đầu tư xây dựng các khu neo đậu tránh trú bão cấp vùng		
5	Tiểu dự án Nâng cấp Cảng cá, khu neo đậu tránh trú bão cho tàu cá Bạch Long Vĩ	Hải phòng	Đặc khu Bạch Long Vĩ (trước đây là đảo
6	Tiểu dự án Đầu tư xây dựng Khu neo đậu tránh trú bão Tam Quan kết hợp cảng cá Tam Quan	Gia Lai (trước đây là tỉnh Bình Định)	Phường Hoài Nhơn Bắc (trước đây Phường Tam Quan Bắc, thị xã Hoài Nhơn)

II. TỔNG QUAN VỀ VIỆC SỬ DỤNG LAO ĐỘNG TRONG DỰ ÁN**2.1. Lao động của dự án**

6. TCMTXH 2 phân loại lao động thành: (i) lao động trực tiếp (hợp đồng trực tiếp với chủ đầu tư), (ii) lao động hợp đồng (hợp đồng với bên thứ ba), (iii) lao động cộng đồng (lao động được tuyển dụng hoặc tham gia cho công việc của cộng đồng) (iv) Lao động của nhà cung cấp chính. Dự án có thể không liên quan đến lao động cộng đồng vì các công trình xây dựng sẽ do các nhà thầu Dự án đảm trách.

7. Theo Nghị định số 29/2021/NĐ-CP ngày 26 tháng 3 năm 2021 về giám sát và đánh giá đầu tư, người dân địa phương có thể thành lập Ban giám sát đầu tư của cộng đồng để thực hiện việc giám sát tự nguyện đối với việc thực hiện các biện pháp giảm thiểu rủi ro và tác động về môi trường – xã hội, cũng như an toàn thi công.

2.1.1. Lao động trực tiếp

8. Người lao động trực tiếp là những người được đơn vị quản lý dự án (APMB) tuyển dụng trực tiếp. Đây bao gồm cán bộ của APMB và các tư vấn do APMB thuê để thực hiện công việc của dự án. Trong khuôn khổ dự án, APMB chịu trách nhiệm quản lý và giám sát toàn bộ việc thực hiện dự án, bao gồm cả công tác thi công của các nhà thầu. Người lao động trực tiếp có thể là cán bộ biên chế lâu dài hoặc hợp đồng có thời hạn, được tuyển dụng trực tiếp bởi APMB. Do APMB khó có thể có đầy đủ chuyên môn để quản lý toàn bộ dự án, nên cần có sự hỗ trợ của các chuyên gia trong một số lĩnh vực kỹ thuật nhất định (quản lý và điều phối dự án, quản lý tài chính, đấu thầu, xây dựng, đánh giá và quản lý rủi ro và tác động môi trường – xã hội, giám sát độc lập về môi trường – xã hội, v.v.). Phần lớn người lao động trực tiếp được kỳ vọng có bằng đại học hoặc thạc sĩ cùng với kinh nghiệm liên quan. Họ sẽ làm việc toàn thời gian để hỗ trợ chủ dự án trong công tác chuẩn bị, triển khai, giám sát và báo cáo dự án. Người lao động trực tiếp chủ yếu là lao động trong nước nhưng cũng có thể bao gồm lao động di cư. Nhu cầu lao động được tính toán từ khi bắt đầu dự án cho đến khi kết thúc.

9. Phần lớn người lao động trực tiếp được kỳ vọng có bằng đại học hoặc thạc sĩ cùng với kinh nghiệm phù hợp. Họ sẽ làm việc toàn thời gian để hỗ trợ Chủ dự án trong công tác chuẩn bị tiểu dự án, triển khai Dự án/Tiểu dự án, giám sát và báo cáo. Người lao động trực tiếp chủ yếu là lao động địa phương nhưng cũng có thể bao gồm lao động di cư.

2.1.2. Lao động thời vụ

10. Ban Quản lý Tiểu dự án (APMB) sẽ huy động nhiều nhà thầu khác nhau để thực hiện việc chuẩn bị tài liệu và triển khai các công trình dân dụng cũng như hoạt động hỗ trợ kỹ thuật (TA) thuộc các Hợp phần 1, 2 và 3. Lao động thuê ngoài của Tiểu dự án bao gồm: các đơn vị tư vấn lập Báo cáo Nghiên cứu khả thi và thiết kế kỹ thuật chi tiết cho Dự án/Tiểu dự án; tư vấn lập các tài liệu Môi trường và Xã hội (ESIA), Kế hoạch Tái định cư (RP), tư vấn giám sát thi công (CSC); tư vấn giám sát độc lập về môi trường và xã hội (IEMC); các nhà thầu xây lắp và các nhà thầu phụ cùng đội ngũ công nhân của họ. Nhu cầu sử dụng lao động sẽ thay đổi theo từng giai đoạn thi công và tiến độ thực hiện của từng Tiểu dự án tại cấp tỉnh và tại APMB. Số lượng lao động cần huy động cho các hoạt động này sẽ khác nhau tùy thuộc vào quy mô của từng hoạt động, với tổng số khoảng 1.598 lao động thuê ngoài trong suốt vòng đời của Dự án

(Bảng 2). Nhu cầu sử dụng lao động sẽ biến động theo từng giai đoạn thực hiện Dự án. Các nhóm lao động thuê ngoài được dự kiến huy động được trình bày dưới đây.

11. Chi tiết về lao động theo hợp đồng như sau:

- **Các nhóm tư vấn:** Khoảng 118 lao động (bảng 2) thuê ngoài được huy động cho các nhóm tư vấn (bao gồm tư vấn lập Báo cáo Nghiên cứu khả thi (Fs), thiết kế chi tiết, môi trường và xã hội, giám sát thi công, giám sát độc lập và rà phá bom mìn - UXO). Tất cả các tư vấn này được kỳ vọng có trình độ đại học trở lên và có nhiều năm kinh nghiệm làm việc phù hợp trong các lĩnh vực liên quan. Phần lớn trong số họ là lao động di cư, ngoại trừ đội ngũ rà phá bom mìn (UXO) chủ yếu là người địa phương. Một số tư vấn quốc tế có thể sẽ tham gia vào nhóm giám sát thi công (CSC).
 - **Tư vấn lập Báo cáo nghiên cứu khả thi (FS) và thiết kế kỹ thuật chi tiết:** Các tư vấn (doanh nghiệp hoặc tổ chức quốc tế) được APMB thuê để lập FS và thiết kế chi tiết cho các hạng mục công trình dân dụng thuộc 6 tiểu dự án tại 5 tỉnh/thành phố. Nhóm tư vấn gồm 45 chuyên gia trong nước: quản lý dự án, chuyên gia cấp thoát nước, cảng bến, M&E, thủy lực, kỹ sư thiết kế đường, cán bộ hỗ trợ dự án, cán bộ kỹ thuật địa không gian, kỹ sư bóc tách khối lượng và dự toán, cán bộ kết nối cộng đồng và cán bộ môi trường, sức khỏe và an toàn. Quá trình lựa chọn tư vấn bắt đầu từ giai đoạn chuẩn bị tiểu dự án, và tư vấn sẽ tham gia từ giai đoạn đầu thực hiện dự án. Nhóm tư vấn này hỗ trợ APMB cho đến khi FS và thiết kế chi tiết của từng tiểu dự án được phê duyệt.
 - **Rà phá bom mìn (UXO):** Khoảng 20 người
 - **Tư vấn giám sát xây dựng (CSC):** Một đơn vị tư vấn (doanh nghiệp trong nước hoặc tổ chức quốc tế) sẽ được APMB thuê để thực hiện công tác giám sát thi công hàng ngày đối với các hạng mục xây lắp dân dụng. Đội ngũ tư vấn giám sát thi công bao gồm khoảng 18 chuyên gia trong nước, với các vị trí như: quản lý dự án, chuyên gia vệ sinh môi trường, cấp thoát nước, cơ điện, chuyên gia môi trường, xã hội, thủy lực, thiết kế đường bộ, cán bộ hỗ trợ dự án, cán bộ kỹ thuật trắc địa, cán bộ dự toán khối lượng và chi phí, cán bộ kết nối cộng đồng, và cán bộ an toàn môi trường, sức khỏe và xã hội (EHS). Quá trình lựa chọn nhà thầu tư vấn sẽ được tiến hành trong giai đoạn chuẩn bị Tiểu dự án, và đơn vị tư vấn sẽ bắt đầu triển khai công việc ngay từ giai đoạn đầu của quá trình thực hiện Dự án. Đơn vị tư vấn giám sát thi công sẽ hỗ trợ APMB cho đến khi hoàn tất toàn bộ các hạng mục xây dựng của Dự án/Tiểu dự án.
 - **Tư vấn môi trường và xã hội (E&S).** Đơn vị tư vấn môi trường và xã hội (công ty tư vấn trong nước) có trách nhiệm xây dựng các tài liệu về môi trường và xã hội cho từng Tiểu dự án do APMB quản lý. Quá trình lựa chọn nhà tư vấn đã được khởi động trong giai đoạn chuẩn bị Tiểu dự án, và đơn vị tư vấn đã bắt đầu công việc từ đầu giai đoạn triển khai. Đội ngũ tư vấn E&S bao gồm khoảng 25 chuyên gia trong nước, và sẽ hỗ trợ APMB cho đến khi các tài liệu môi trường và xã hội được Ngân hàng và chính quyền địa phương thẩm định, phê duyệt.
 - **Tư vấn giám sát độc lập (IMC):** APMB có kế hoạch tuyển chọn đơn vị tư vấn giám sát độc lập để giám sát các vấn đề môi trường và xã hội trong suốt quá trình thực hiện. Đội ngũ tư vấn giám sát độc lập bao gồm khoảng 10 người, có trách nhiệm đảm bảo việc tuân thủ các kế hoạch và chương trình đã được phê duyệt liên quan đến các vấn đề môi trường và xã hội. Các tư vấn này sẽ được huy động ngay từ giai đoạn đầu thực hiện và kết thúc công việc sau 6 tháng đến 1 năm kể từ khi tất cả các hoạt động liên quan đến tái định cư và môi trường đã được hoàn thành đầy đủ, đạt yêu cầu.

- **Nhà thầu và nhà thầu phụ:** Dự kiến sẽ huy động khoảng 984 lao động thuê ngoài từ các nhà thầu và nhà thầu phụ (xem Bảng 2), bao gồm 564 lao động có kỹ năng và 420 lao động phổ thông. Lao động có kỹ năng phần lớn là lao động di cư, trong khi lao động phổ thông chủ yếu là người dân địa phương. Cách bố trí này nhằm giảm thiểu tác động tiêu cực do dòng lao động từ nơi khác đến và đồng thời tạo cơ hội việc làm cho các cộng đồng bị ảnh hưởng bởi Dự án.

2.1.3. Lao động cung ứng chính

12. Người lao động của nhà cung cấp chính là những người được thuê hoặc sử dụng bởi các nhà cung cấp chính của Chủ dự án. Các hoạt động xây dựng trong khuôn khổ Dự án sẽ cần đến các nguồn cung cấp chính yếu cho các hạng mục hạ tầng ưu tiên, chẳng hạn như vật liệu xây dựng gồm đá, cát, nhựa đường, đường ống, và các khối bê tông đúc sẵn liên kết. Khi nhà thầu trực tiếp mua những vật liệu này từ các nhà cung cấp chính trên cơ sở thường xuyên, thì những người lao động được sử dụng bởi các nhà cung cấp chính đó được coi là “người lao động của nhà cung cấp chính” theo định nghĩa tại ESS2. Người lao động của nhà cung cấp chính sẽ được huy động trong giai đoạn xây dựng của dự án, và các nguồn cung cấp chính sẽ được mua từ các nhà cung cấp uy tín, những đơn vị tuân thủ các điều kiện nêu trên và không có cáo buộc liên quan đến các vấn đề lao động, an toàn hay xã hội trong quá khứ. Thời gian sử dụng lao động của nhà cung cấp chính được xác định trong suốt giai đoạn xây dựng tiểu dự án.

2.1.4. Lao động cộng đồng

13. Dự án sẽ không huy động lao động cộng đồng theo định nghĩa tại ESS2 như một hình thức đóng góp của cộng đồng cho Dự án. Những thành viên cộng đồng có thể được các nhà thầu trong Dự án thuê mướn sẽ được phân loại và quản lý như “Lao động thuê ngoài”

14. **Lao động là cán bộ công chức, viên chức nhà nước:** Ngoài các nhóm lao động đã nêu ở trên, các bên liên quan tham gia thực hiện Dự án sẽ bao gồm các cán bộ, công chức, viên chức nhà nước đến từ các sở, ngành và cơ quan có liên quan tại các tỉnh/thành phố triển khai Dự án, bao gồm: Sở Tài chính, Sở Nội vụ, Sở Xây dựng, Sở Nông nghiệp và Môi trường, Trung tâm Phát triển quỹ đất cấp huyện, Hội đồng bồi thường, hỗ trợ và tái định cư cấp huyện, và UBND cấp tỉnh, xã. Những người này sẽ tuân thủ theo các điều khoản và điều kiện của chế độ công vụ hiện hành, được quy định bởi Bộ luật Lao động, Luật Viên chức và Luật Cán bộ, công chức. Sẽ không có sự chuyển giao pháp lý nào về quan hệ lao động giữa các cán bộ công chức này với Dự án. ESS2 sẽ không áp dụng đối với công chức, viên chức nhà nước. Tuy nhiên, nếu họ tham gia các hoạt động tại hiện trường Dự án, họ phải tuân thủ các quy định về quản lý rủi ro môi trường và xã hội¹.

2.2. Thời điểm sử dụng lao động

15. Lao động trực tiếp, tức là cán bộ của Ban Quản lý Tiểu dự án (APMB), sẽ được yêu cầu làm việc toàn thời gian và xuyên suốt năm để phục vụ cho công tác chuẩn bị và thực hiện Dự án/Tiểu dự án.

¹ ESS2 được áp dụng một phần đối với lao động nhà nước, cụ thể là thông qua các quy định tại các đoạn từ 17 đến 20 (Bảo vệ lực lượng lao động) và các đoạn từ 24 đến 30 (An toàn và sức khỏe nghề nghiệp).

THỦ TỤC QUẢN LÝ LAO ĐỘNG (LMP)

16. Lao động thuê ngoài làm tư vấn lập Báo cáo Nghiên cứu khả thi (FS), các tài liệu về môi trường và xã hội (E&S), và thiết kế kỹ thuật chi tiết sẽ được huy động trong giai đoạn chuẩn bị Dự án/Tiểu dự án.

17. Lao động thuê ngoài, bao gồm Tư vấn giám sát thi công (CSC) và Tư vấn giám sát độc lập môi trường – xã hội (IEMC), sẽ đảm nhiệm việc giám sát kỹ thuật và giám sát việc thực hiện các biện pháp môi trường – xã hội trong suốt quá trình triển khai Dự án/Tiểu dự án. Tư vấn giám sát thi công (CSC) thường sẽ làm việc toàn thời gian và có mặt hàng ngày tại công trường để giám sát kỹ thuật và E&S hàng ngày; trong khi đó, IEMC dự kiến sẽ được huy động theo quý hoặc nửa năm một lần, tùy theo yêu cầu thực tế của Dự án.

18. Các nhà thầu và nhà thầu phụ sẽ được huy động trong giai đoạn thi công các hạng mục xây dựng dân dụng của các Tiểu dự án. Thông thường, quá trình thi công hoặc nâng cấp cảng cá và khu neo đậu tránh trú bão có thể kéo dài từ 1 đến 2 năm, trong khi việc cải tạo cơ sở hạ tầng cho các trung tâm nghiên cứu nuôi trồng thủy sản, cơ sở ương giống và vùng nuôi tôm sẽ mất khoảng 6 tháng đến 1 năm để hoàn thành.

Bảng 2: Nhu cầu sử dụng lao động cho toàn bộ Dự án

TT	Nhóm lao động	Số lượng người cần huy động)	Thời điểm huy động
1	Lao động trực tiếp	384	
1.1	Cơ quan thực hiện APMB	16 32	Trước khi WB phê duyệt Dự án: Giai đoạn chuẩn bị Sau khi WB phê duyệt Dự án: - Giai đoạn tiền thi công - Giai đoạn thi công
1.2	Đơn vị vận hành	336	Giai đoạn vận hành
2	Lao động thuê ngoài	984	
2.1	Giai đoạn chuẩn bị	106	
2.1.1	Tư vấn lập Báo cáo NCKT (FS)	45	Giai đoạn chuẩn bị
2.1.2	Các đơn vị tư vấn khác	25	Giai đoạn chuẩn bị
2.1.3	Other consultants	36	
2.2	Giai đoạn thực hiện	878	
2.2.1	Tư vấn rà phá bom mìn (UXO)	20	
2.2.2	Nhà thầu/nhà thầu phụ	Tổng: 480	Giai đoạn thi công: - Lao động phổ thông: 336 người - Lao động có kỹ năng: 144 người
2.2.3	Tư vấn giám sát độ lồi CSC	18	
2.2.4	IMC	10	
2.2.5	Các tư vấn khác	230	
3	Lao động của nhà cung cấp chính	350	
4	Lao động phổ thông	0	

THỦ TỤC QUẢN LÝ LAO ĐỘNG (LMP)

TT	Nhóm lao động	Số lượng người cần huy động)	Thời điểm huy động
	Tổng	1.598	

III. ĐÁNH GIÁ RỦI RO TIỀM ẨN ĐẾN LAO ĐỘNG**3.1. Hoạt động của các tiểu Dự án**

19. Loại và vị trí của tiểu dự án và các hoạt động khác nhau mà người lao động trong dự án sẽ thực hiện. Dưới đây là tóm tắt hoạt động xây dựng thuộc hợp phần 1.

3.1.1. Tiểu Hợp phần (HP) 1.1 - Đầu tư xây dựng, nâng cấp các Trung tâm hậu cần nghề cá lớn tại Khánh Hoà và An Giang

- Các hoạt động chính bao gồm:
 - Cầu cảng và các công trình phục vụ nghề cá: Trung tâm sẽ có 2 cầu cảng xa bờ: Cầu cảng 1: cầu cảng hiện hữu của cảng cá Đá Bạc, được nâng cấp mở rộng mặt bằng với chiều rộng mặt cầu là 29m, chiều dài 200m. Cầu cảng 2: xây dựng mới một cầu nhô có chiều rộng mặt cầu 29m, chiều dài 122m, tàu đậu 2 bên cầu.
 - Hệ thống công trình hậu cần: Nhà phân loại cá, Nhà phân loại và đấu giá hải sản, Khu bảo quản hải sản sống...
 - Công trình khu hành chính, dịch vụ: Nhà văn phòng Trung tâm.
 - Các công trình hạ tầng kỹ thuật: hệ thống cấp điện, cấp nước, thoát nước, xử lý nước thải, cấp nhiên liệu

3.1.2. Tiểu HP 1.2 - Đầu tư xây dựng, nâng cấp hạ tầng các cảng cá loại 1 (Lạch Hời và Lạch Bạng ở Thanh Hoá)

- Các hoạt động chính bao gồm:
 - Loại bỏ các cơ sở cũ cần được nâng cấp.
 - Nạo vét, đóng cọc;
 - Đào đất chuẩn bị móng xây dựng cầu cảng, kè, đê chắn sóng;
 - Chuẩn bị đào đất để xây dựng nhà điều hành, kho chứa, dịch vụ hậu cần, nhà máy xử lý nước thải (WWTPs);
 - Xây dựng nhà điều hành, kho chứa hàng hóa, chế biến thủy sản, mái cầu cảng;
 - Xây dựng đường dây truyền tải (TL), trạm biến áp, hệ thống chiếu sáng;
 - Vận chuyển vật liệu nạo vét, đất đào đến bãi thải, vật liệu xây dựng đến công trình;
 - San lấp mặt bằng, xây dựng bến cảng và các công trình phụ trợ khác;

3.1.3. Tiểu HP 1.3 - Đầu tư xây dựng các khu neo đậu tránh trú bão cấp vùng (Bạch Long Vỹ - Hải Phòng và Tam Quan – Gia Lai)

- Các hoạt động thi công chính bao gồm:
 - Nâng cấp đê chắn sóng, tuyến kè bảo vệ;
 - Xây dựng bến cập tàu cho tàu đến;
 - Nạo vét khu neo đậu tránh trú bão;
 - Xây dựng hệ thống trụ neo, phao neo tránh trú bão;
 - Hệ thống an toàn đường thủy.

3.2. Đánh giá rủi ro lao động tiềm tàng

20. Những rủi ro chính đối với người lao động chủ yếu có thể liên quan đến dự án.

- ✓ Rủi ro về sức khỏe an toàn lao động (OSH)
- ✓ Có khả năng xảy ra các vụ việc về Lao động trẻ em hoặc lao động cưỡng bức, có liên quan đến ngành hoặc địa phương.
- ✓ Rủi ro lao động do dòng lao động nhập cư hoặc người lao động theo thời vụ.
- ✓ Rủi ro do tranh chấp lao động về điều khoản và điều kiện làm việc
- ✓ Rủi ro liên quan đến dòng lao động hoặc bạo lực giới, phân biệt và loại bỏ nhóm yếu thế/khuyết tật

3.3. Thành phần cấu trúc

a) Rủi ro về sức khỏe an toàn lao động (OSH)

- Tác động đến sức khỏe người lao động do phải làm việc trong môi trường ô nhiễm với nồng độ bụi cao gây ra bởi các hoạt động thi công như giải phóng mặt bằng, phá dỡ công trình cũ, đào đắp đất, san lấp, vận hành máy móc và vận chuyển.
- Tai nạn do sập kết cấu: Việc phá dỡ công trình cũ, đào móng sâu để xây dựng cầu cảng, kè, đường giao thông có thể gây ảnh hưởng đến nền móng của các công trình lân cận, dẫn đến sập đổ, gây thương tích nghiêm trọng cho người lao động.
- Tai nạn do rơi xuống nước: Người lao động có thể bị ngã xuống nước và bị thương nặng trong quá trình nạo vét, đóng cọc, xây dựng đê chắn sóng, kè, cầu cảng và cầu do hoa mắt, chóng mặt và/hoặc gió mạnh, sóng lớn, hoặc/hoặc do làm việc bất cẩn, không tuân thủ quy định an toàn lao động.
- Tai nạn do ngã từ trên cao: Người lao động có thể bị ngã từ trên cao do giàn giáo lắp đặt không đúng quy cách, thang không đảm bảo an toàn, hoặc cốt thép không được che chắn khi thi công nhà điều hành, cầu cảng, cầu, kho dịch vụ hậu cần, hệ thống điện, gây ra tai nạn lao động nghiêm trọng.
- Vật rơi: Người lao động làm việc bên dưới nhà/kho đang thi công, công tác đóng cọc, lắp đặt hệ thống truyền tải điện có thể bị các vật cứng rơi từ trên cao xuống gây chấn thương.
- Điện giật: Người lao động có thể tiếp xúc với điện trong quá trình thử nghiệm đường dây, trạm biến áp hoặc khi sử dụng điện để hàn cắt. Điện giật có thể gây thương tích nghiêm trọng hoặc tử vong.
- Tai nạn do cắt/sự cố hàn sắt thép: Người lao động cắt sắt thép hoặc hàn mà không sử dụng đầy đủ PPE (ví dụ: kính bảo hộ) có thể bị tai nạn về mắt, chấn thương nghiêm trọng thậm chí mù lòa.
- Tai nạn do cháy nổ: Hàn có thể gây cháy, đặc biệt khi thực hiện gần khu vực chứa nhiên liệu hoặc ethylene.
- Tai nạn do thiết bị nặng: Nhiều công trường tập trung cả máy móc hạng nặng (ví dụ: cần cẩu) và nhiều công nhân trong không gian chật hẹp. Việc di chuyển thiết bị nặng có thể va chạm với công nhân làm việc gần đó, gây thương tích.
- Bệnh nghề nghiệp: Người lao động phải làm việc trong điều kiện tiếng ồn lớn từ các loại máy móc nặng (ví dụ: máy phát điện) có thể mắc bệnh nghề nghiệp như điếc.

21. Các rủi ro về An toàn và Sức khỏe nghề nghiệp (OSH) được đánh giá là từ mức trung bình đến đáng kể, dựa trên loại hình và quy mô đầu tư, cũng như thực tế rằng một phần lao động hợp đồng từ các nhà thầu/nhà thầu phụ là người địa phương chưa có kỹ năng và chưa được đào tạo. Ngoài ra, vẫn tồn tại rủi ro xảy ra các tai nạn dẫn đến chấn thương hoặc thậm chí tử vong. Các rủi ro OSH có thể được kiểm soát thông qua việc cung cấp cho người lao động

đào tạo về an toàn lao động, vệ sinh, các biện pháp phòng ngừa khác, cùng với việc đảm bảo trang bị bảo hộ cá nhân (PPE) đầy đủ trước khi bắt đầu các công việc xây dựng dân dụng. Việc quản lý công trường hợp lý của nhà thầu, kết hợp với giám sát chặt chẽ hàng ngày của các Chuyên gia Tư vấn Công trình (CSC) về an toàn lao động và giám sát định kỳ nghiêm ngặt về môi trường & xã hội (E&S) của IEMC trong suốt quá trình thực hiện dự án, có thể là những biện pháp hiệu quả để hạn chế tai nạn lao động. Thông tin về các bệnh xã hội như HIV/AIDS và các phương pháp phòng ngừa sẽ được cung cấp cho người lao động thông qua các chương trình đào tạo và công bố thông tin; Các quy định và chế tài đối với lao động vi phạm tại công trường cần được xây dựng rõ ràng; Nhà thầu phải phối hợp chặt chẽ với chính quyền địa phương để quản lý số lượng lao động tại công trường.

3.4. Các thành phần phi cấu trúc

22. Lao động thực hiện các hoạt động phi kết cấu của Dự án sẽ đối mặt với rủi ro căng thẳng trong công việc và áp lực phải hoàn thành tiến độ dự án, cũng như nguy cơ SEA/SH tại nơi làm việc. Bên cạnh đó, họ cũng đối mặt với các rủi ro ATVSLĐ khi làm việc tại văn phòng (ví dụ: điện giật, cháy, v.v.) hoặc có thể gặp cùng loại rủi ro ATVSLĐ như công nhân xây dựng (xem Mục 4.1.1) trong quá trình di chuyển đến khu vực dự án. Tuy nhiên, công việc của họ chủ yếu diễn ra tại văn phòng và trong thời gian ngắn. Hơn nữa, đây là những lao động có trình độ cao, có kỹ năng, có ý thức tốt, được trang bị PPE cũng như được hướng dẫn các quy định an toàn khi di chuyển đến công trường. Do đó, rủi ro ATVSLĐ đối với nhóm lao động này được đánh giá là thấp.

3.5. Các rủi ro lao động khác

3.5.1. Lao động trẻ em

23. Mặc dù đây là một rủi ro, nhưng việc sử dụng lao động trẻ em trong các công việc của Dự án sẽ bị nghiêm cấm. Như đã nêu trước đó, nhà thầu có thể cần huy động lao động phổ thông từ người dân địa phương. Trong trường hợp này, trẻ em có thể bị huy động cho những công việc không đòi hỏi trình độ cao (theo quy định của pháp luật Việt Nam, trẻ em được định nghĩa là người dưới 15 tuổi).

24. Do hạn chế về nhận thức, trẻ em có thể bị lạm dụng lao động, gây ảnh hưởng đến tâm lý, sức khỏe và kết quả học tập. Tuy nhiên, rủi ro này được đánh giá là nhỏ, bởi vì: (i) Kinh nghiệm thực hiện các dự án do Ngân hàng Thế giới tài trợ và các dự án sử dụng ngân sách nhà nước cho thấy không ghi nhận trường hợp nào sử dụng lao động trẻ em hoặc lao động cưỡng bức; (ii) Ngân hàng Thế giới và Chính phủ Việt Nam đã ban hành và áp dụng các chính sách, quy định chặt chẽ và toàn diện để bảo vệ trẻ em khỏi lao động trẻ em và các hình thức lạm dụng khác; (iii) Kết quả khảo sát kinh tế - xã hội cho thấy không phát hiện trường hợp nào có lao động trẻ em hoặc lao động cưỡng bức tại khu vực dự án; (iv) Nhà thầu sẽ phải cam kết không tuyển dụng lao động trẻ em cho các công việc liên quan đến dự án như một trong những điều kiện bắt buộc trong hồ sơ mời thầu và hợp đồng; (v) Chủ đầu tư sẽ phối hợp chặt chẽ với chính quyền địa phương và các đơn vị liên quan để giám sát, kiểm soát nghiêm ngặt việc sử dụng lao động của nhà thầu.

3.5.2. Lao động nhập cư

25. Các hoạt động xây dựng của Dự án sẽ huy động lao động tại chỗ và từ các khu vực khác (lao động di cư). Do đó, một số rủi ro xã hội liên quan đến dòng người lao động được xác định như sau:

- Xung đột với người dân địa phương do nhà thầu quản lý lao động và khu lán trại không phù hợp, gây ô nhiễm môi trường tại khu vực (ví dụ: xả nước thải, đổ chất thải rắn xuống sông, kênh mương, hoặc đất nông nghiệp).
- Các vấn đề sức khỏe phổ biến phát sinh từ sự lây truyền các bệnh truyền nhiễm như bệnh về mắt, bệnh ngoài da, bệnh đường hô hấp, cũng như các bệnh lây truyền qua đường tình dục (STDs) như HIV/AIDS.
- Gia tăng áp lực đối với khả năng đáp ứng hiệu quả của các dịch vụ địa phương, chẳng hạn như hệ thống y tế, qua đó làm trầm trọng thêm các vấn đề sức khỏe và tỷ lệ bệnh tật; đồng thời gây áp lực cho việc cung cấp nước và điện.
- Nguy cơ xảy ra xung đột giữa công nhân và cộng đồng địa phương do khác biệt về văn hóa, phong tục tập quán và thói quen sinh hoạt.
- Ngoài ra, bạo lực trên cơ sở giới (GBV), bóc lột và lạm dụng tình dục (SEA), và quấy rối tình dục (SH) có thể xảy ra tại công trường do sự hiện diện của lao động nam di cư, gây ra những tác động bất lợi đối với sức khỏe tâm lý và sự an toàn của lao động nữ, cũng như quan hệ giữa các nhóm công nhân tại công trường.

26. Theo kết quả tham vấn ban đầu với cán bộ chủ chốt tại các xã dự án, phần lớn lao động di cư có thể đến từ các khu vực khác, do đó mức độ khác biệt văn hóa dự kiến là vừa phải. Rủi ro lao động liên quan đến dòng người lao động di cư được đánh giá ở mức từ thấp đến trung bình. Rủi ro này có thể được giảm thiểu thông qua việc đưa Bộ Quy tắc Ứng xử (CoC) dành cho công nhân (Phụ lục 1) vào hợp đồng lao động ký kết giữa hai bên, đồng thời tổ chức đào tạo nâng cao nhận thức cho công nhân về CoC và thiết lập cơ chế giải quyết khiếu nại dành cho người lao động (worker GRM) để công nhân có thể phản ánh và yêu cầu giải quyết khi phát hiện bất kỳ trường hợp nào không tuân thủ CoC.

3.5.3. Tranh chấp lao động về các điều kiện và điều khoản lao động

27. Tranh chấp lao động là hiện tượng khá phổ biến trong lĩnh vực xây dựng cơ sở hạ tầng tại Việt Nam. Nhu cầu về cơ hội việc làm trong khi nguồn cung hạn chế; mức lương và tình trạng chậm trả lương; bất đồng liên quan đến điều kiện làm việc; và các quan ngại về an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc đều là những nguyên nhân tiềm ẩn gây ra tranh chấp lao động. Ngoài ra, người sử dụng lao động như nhà thầu/phụ thầu có thể có hành vi trả đũa đối với người lao động khi họ yêu cầu cải thiện điều kiện làm việc, nêu ý kiến về môi trường làm việc không an toàn hoặc không đảm bảo sức khỏe, hoặc khi họ đưa ra bất kỳ khiếu nại nào. Những tình huống như vậy có thể dẫn đến tình trạng bất ổn lao động.

28. Rủi ro này được đánh giá ở mức trung bình. Tuy nhiên, để thực hiện chính sách của dự án về đối xử công bằng trong lao động phù hợp với ESS2, các nhà thầu/phụ thầu của dự án sẽ phải cung cấp thông tin về việc làm cho người lao động trong quá trình đàm phán, nhằm đạt được thỏa thuận về các điều khoản và điều kiện lao động trước khi ký hợp đồng lao động. Việc giám sát tuân thủ các điều khoản và điều kiện trong hợp đồng lao động, đồng thời thực thi

nghiêm túc Cơ chế giải quyết khiếu nại cho người lao động (GRM), sẽ là các biện pháp giảm thiểu hiệu quả nhằm giải quyết tranh chấp lao động trong quá trình thực hiện dự án.

3.5.4. Phân biệt đối xử và loại trừ các nhóm yếu thế/thiệt thời

29. Các nhóm người dễ bị tổn thương/bị thiệt thời có thể đối mặt với nguy cơ bị loại trừ khỏi các cơ hội việc làm liên quan đến Dự án. Các nhóm này bao gồm đồng bào dân tộc thiểu số, phụ nữ và người khuyết tật. Ở Việt Nam, nam và nữ chưa được trả công bình đẳng cho cùng một công việc. Quấy rối tình dục và các hình thức hành vi lạm dụng khác của người lao động có thể đe dọa sự an toàn và phúc lợi của nhóm lao động dễ bị tổn thương cũng như cộng đồng địa phương, đồng thời tác động tiêu cực đến hiệu quả thực hiện dự án. Điều này bao gồm cả khả năng xảy ra tình trạng bóc lột hoặc quấy rối tình dục trong quá trình tuyển dụng hoặc giữ chân lao động nữ có tay nghề hoặc lao động phổ thông cho dự án. Tuy nhiên, các nhà tuyển dụng trong dự án, đặc biệt là các nhà thầu/nhà thầu phụ, sẽ được kỳ vọng áp dụng chính sách khuyến khích của Việt Nam nhằm tạo việc làm cho đồng bào dân tộc thiểu số, phụ nữ và người khuyết tật thông qua việc phối hợp với chính quyền địa phương, chẳng hạn như Hội Liên hiệp Phụ nữ. Do đó, rủi ro này được đánh giá là thấp.

IV. TỔNG QUAN QUY ĐỊNH VỀ LAO ĐỘNG: ĐIỀU KHOẢN VÀ ĐIỀU KIỆN

30. Dưới đây là tổng quan các nội dung chính của Bộ luật Lao động năm 2019 liên quan đến các điều khoản và điều kiện làm việc, nhằm đáp ứng yêu cầu của ESS2 (điểm 11). Trong trường hợp có khoảng trống giữa pháp luật quốc gia và ESS2, các thủ tục, điều khoản và điều kiện được nêu trong Kế hoạch Quản lý Lao động (LMP) này sẽ được tuân thủ.

31. Luật lao động 2019 số 45/2019/QH14 ngày 20 tháng 11 năm 2019 Là văn bản pháp lý hiện hành quy định các tiêu chuẩn lao động; quyền lợi, nghĩa vụ và trách nhiệm của người lao động, người sử dụng lao động, tổ chức đại diện người lao động, tổ chức đại diện người sử dụng lao động trong quan hệ lao động và các quan hệ khác có liên quan trực tiếp đến lao động; và quản lý nhà nước về các vấn đề liên quan đến lao động.

32. Bộ luật lao động 2019, thay thế bộ luật lao động 2012, gồm các khía cạnh mới như sau:

- Người lao động tại doanh nghiệp có quyền thành lập hoặc tham gia tổ chức đại diện người lao động mà họ lựa chọn.
- Định nghĩa về quấy rối tình dục tại nơi làm việc.
- Phụ nữ không còn bị cấm làm một số 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.

33. Bộ luật lao động 2019 còn có những cải tiến sau đây:

- Bảo vệ tốt hơn khỏi sự phân biệt đối xử với công đoàn và sự can thiệp vào hoạt động của công đoàn.
- Quy trình rõ ràng hơn và khuyến khích thương lượng tập thể.
- Bảo vệ tốt hơn chống lao động cưỡng bức và nợ nần.
- Quy định rõ ràng hơn về việc tuyển dụng lao động chưa thành niên ở các độ tuổi khác nhau.
- Mở rộng phạm vi và nâng cao tính chuyên nghiệp trong hòa giải và trọng tài lao động.

34. Các cải tiến pháp lý nêu trên, cùng với các quy định hiện có liên quan đến các khía cạnh quản lý lao động, góp phần thực hiện yêu cầu của TCMTXH 2, cụ thể như sau:

- **Bình đẳng giới và yêu cầu cụ thể đối với lao động nữ:** Bộ Luật Lao động 2019 đảm bảo nguyên tắc bình đẳng giới trong lĩnh vực việc làm (Điều 4) và ngăn ngừa, đấu tranh chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc (Điều 135). Từ góc độ chính sách nhà nước, các chính sách của nhà nước đảm bảo các biện pháp cần thiết sẽ được thực hiện để tạo ra 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 phúc lợi vật chất và tinh thần cho lao động nữ để giúp họ phát triển năng lực nghề nghiệp một cách hiệu quả và kết hợp hài hòa giữa công việc và cuộc sống gia đình (Điều 135). Đối với người sử dụng lao động, Bộ Luật yêu cầu người sử dụng lao động phải (a) áp dụng và thúc đẩy nguyên tắc bình đẳng giới trong tuyển dụng, phân công công việc, đào tạo, thời gian làm việc và thời gian nghỉ ngơi, tiền lương và các chính sách khác (Điều 136); và (b) tham khảo ý kiến

của lao động nữ hoặc đại diện của họ khi đưa ra quyết định có ảnh hưởng đến quyền lợi và lợi ích của họ.

- **Lao động trẻ em:** Bộ luật có các quy định bảo vệ lao động dưới 18 tuổi (trẻ em). Bộ Luật cung cấp một danh sách cụ thể các công việc và nơi làm việc không được phép đối với lao động từ 15 đến dưới 18 tuổi và lao động từ 13 đến dưới 15 tuổi (Điều 143). Bộ Luật cũng cung cấp nguyên tắc hướng dẫn để đảm bảo rằng lao động trẻ em được bảo vệ (Điều 144). Người sử dụng lao động có kế hoạch tuyển dụng lao động dưới 15 tuổi phải tuân thủ các quy định về hợp đồng lao động, thời gian làm việc và điều kiện làm việc để đảm bảo an toàn cho lao động trẻ em và công việc không ảnh hưởng đến sức khỏe và sự phát triển trí tuệ của trẻ em (Điều 145). Bộ Luật cũng quy định rõ loại công việc và địa điểm nơi lao động từ 15 đến dưới 18 tuổi không được phép làm việc (Điều 147).
- **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 lao động khuyết tật theo quy định về người khuyết tật (Điều 158). Bộ Luật yêu cầu người sử dụng lao động có trách nhiệm đảm bảo điều kiện làm việc, công cụ làm việc và các biện pháp an toàn, sức khỏe nghề nghiệp cho lao động khuyết tật, bao gồm việc thực hiện các cuộc kiểm tra sức khỏe định kỳ cho họ. Người sử dụng lao động cũng phải tham khảo ý kiến của lao động khuyết tật trước khi đưa ra bất kỳ quyết định nào ảnh hưởng đến quyền lợi và lợi ích của lao động khuyết tật (Điều 159 và 160).
- **Quấy rối tình dục:** Trước hết, quấy rối tình dục bị cấm tại nơi làm việc (Điều 8). Bộ Luật quy định rằng quyền tối cao của người lao động là được tự do khỏi quấy rối tình dục tại nơi làm việc và yêu cầu người sử dụng lao động phải 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 nâng lên thành các vấn đề phải đàm phán tập thể (Điều 67). Để thực hiện điều này, người sử dụng lao động bị cấm quấy rối tình dục (Điều 165) và phải có hành động ngừng và chống lại quấy rối tình dục tại nơi làm việc bằng cách quy định các bước và quy trình giải quyết khiếu nại quấy rối tình dục tại nơi làm việc (Điều 6).

35. Cùng với Bộ Luật Lao Động 2019, các luật quan trọng khác hỗ trợ trong việc thực hiện bộ luật này bao gồm các quy định sau:

Luật

- Luật Lao động số 45/2019/QH14 ngày 20/11/2019;
- Luật Bảo hiểm xã hội số 58/2014/QH13 ngày 20/11/2014
- Luật An toàn, vệ sinh lao động số 84/2015/QH13 ngày 25/6/2015
- Luật Viên chức số 58/2010/QH12 ngày 15/11/2010 ;
- Luật Cán bộ, công chức số 22/2008/QH12 ngày 13/11/2008
- Luật sửa đổi và bổ sung một số điều của Luật cán bộ, công chức và luật viên chức số 52/2019/QH14 ngày 25/11/2019;
- Luật Việc làm (số 38/2013/QH13, ngày 16 tháng 11 năm 2013;
- Luật Bảo hiểm y tế 2014 (sửa đổi) (Số 46/2014/QH13 ngày 13 tháng 6 năm 2014);
- Luật Công đoàn (số 12/2012/QH13, ngày 20 tháng 6 năm 2012);

- Luật Người khuyết tật (Số 51/2010/QH122010, ngày 17 tháng 6 năm 2010);
- Luật Phòng, chống HIV/AIDS (Số 64/2006/QH11 ngày 29 tháng 6 năm 2006);
- Luật Bình đẳng giới (số 73/2006/QH11, ngày 29 tháng 11 năm 2006).

Nghị định

- Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 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 tháng 5 năm 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 tháng 11 năm 2020 của Chính phủ Quy định về tuổi nghỉ hưu;
- Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17 tháng 01 năm 2022 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;
- Nghị định số 88/2020/NĐ-CP ngày 28 tháng 7 năm 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 38/2022/NĐ-CP ngày 12 tháng 6 năm 2022 của Chính phủ quy định mức lương tối thiểu đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động;
- Nghị định số 61/2015/NĐ-CP ngày 1/9/2015 quy định về chính sách hỗ trợ việc làm và quỹ việc làm quốc gia;
- Nghị định số 152/2020/NĐ-CP ngày 30 tháng 12 năm 2020 quy định về người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam và tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam;
- 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 của một số điều của Luật an toàn, vệ sinh lao động về hoạt động kiểm Kỹ thuật an toàn lao động, Huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động và Quan trắc môi trường lao động;
- 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 149/2018/NĐ-CP ngày 07/11/2018 của Chính phủ Quy định chi tiết khoản 3 Điều 63 của Bộ Luật lao động về thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc;
- Nghị định số 38/2022/NĐ-CP ngày 12/06/2022 của Chính phủ Quy định mức lương tối thiểu đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động;

- Nghị định số 29/2019/NĐ-CP ngày 20/3/2019 của Chính phủ Quy định chi tiết thi hành Khoản 3 Điều 54 Bộ luật lao động về việc cấp phép hoạt động cho thuê lại lao động, việc ký quỹ và danh mục công việc được thực hiện cho thuê lại lao động;
- Nghị định số 24/2023/NĐ-CP ngày 14/5/2023 của Chính phủ quy định về mức lương cơ sở đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang.

V. TỔNG QUAN QUY ĐỊNH VỀ LAO ĐỘNG: SỨC KHỎE VÀ AN TOÀN NGHỀ NGHIỆP (OHS)

36. Hiện nay, văn bản pháp luật chính liên quan đến An toàn, Vệ sinh lao động (ATVSLĐ) tại Việt Nam là Luật An toàn, vệ sinh lao động số 84/2015/QH13 ngày 25/6/2015. Luật này quy định các nội dung về ATVSLĐ và áp dụng cho cả người lao động trực tiếp và người lao động theo hợp đồng, bao gồm cả lao động nước ngoài. Mục tiêu của luật là bảo đảm người lao động làm việc trong môi trường an toàn và lành mạnh thông qua việc xây dựng và thực thi các tiêu chuẩn, quy định, cũng như xác định rõ quyền và nghĩa vụ của người sử dụng lao động, người lao động và các bên liên quan khác trong việc thực hiện các nguyên tắc và biện pháp ATVSLĐ nhằm ngăn ngừa tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp.

37. Luật cũng quy định các hành vi bị cấm và những biện pháp phòng ngừa cần thực hiện để bảo vệ người lao động khỏi các mối nguy hiểm, rủi ro gây hại cho họ. Các biện pháp phòng ngừa bao gồm: (a) Sử dụng thông tin, tuyên truyền, giáo dục; (b) Tổ chức đào tạo, huấn luyện; (c) Ban hành nội quy lao động; (d) Kiểm soát các yếu tố nguy hiểm, có hại tại nơi làm việc; (e) Áp dụng các giải pháp kỹ thuật; (f) Chăm sóc sức khỏe; (g) Trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân (PPE); (h) Kiểm tra định kỳ máy móc, thiết bị; (i) Bảo hiểm y tế và các chế độ bảo hiểm khác; (j) Quy định đặc thù để bảo đảm an toàn cho lao động nữ, lao động chưa thành niên và lao động là người khuyết tật.

38. Cụ thể, người sử dụng lao động có trách nhiệm thực hiện các biện pháp bảo đảm ATVSLĐ tại nơi làm việc, và người lao động phải tuân thủ các biện pháp này. Các biện pháp chủ yếu bao gồm:

- Tất cả các loại máy móc, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về ATVSLĐ (do Chính phủ quy định từng thời kỳ) phải được kiểm định trước khi đưa vào sử dụng và phải được kiểm định định kỳ bởi tổ chức đủ điều kiện kiểm định kỹ thuật ATVSLĐ.
- Người sử dụng lao động phải cung cấp đầy đủ phương tiện bảo vệ cá nhân và trang thiết bị đạt chuẩn cho người lao động làm các công việc có yếu tố nguy hiểm, độc hại; người lao động bắt buộc phải sử dụng trong khi làm việc theo quy định của Bộ LĐTB&XH. Đồng thời, người sử dụng lao động phải tổ chức huấn luyện ATVSLĐ cho người lao động, 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 ít nhất 01 lần/năm hoặc 01 lần/06 tháng đối với một số công việc đặc thù.
- Người sử dụng lao động còn có nghĩa vụ: (i) Bảo đảm nơi làm việc đáp ứng các yêu cầu về diện tích, thông thoáng, bụi, hơi, khí độc và các yếu tố có hại khác theo quy chuẩn kỹ thuật; (ii) Bảo đảm điều kiện làm việc an toàn, vệ sinh đối với máy móc, thiết bị, nhà xưởng; (iii) Kiểm tra, đánh giá yếu tố nguy hiểm, có hại tại nơi làm việc để đề ra biện pháp phòng ngừa, cải thiện điều kiện làm việc, chăm sóc sức khỏe cho NLĐ; (iv) Kiểm tra, bảo dưỡng định kỳ máy móc, thiết bị, nhà xưởng, kho tàng; (v) Treo biển báo, bảng hướng dẫn về ATVSLĐ tại các vị trí dễ quan sát trong nơi làm việc; (vi) Tham khảo ý kiến tổ chức đại diện tập thể lao động ở cơ sở (công đoàn) khi xây dựng, thực hiện kế hoạch ATVSLĐ.

- Người sử dụng lao động có trách nhiệm đóng bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp cho NLĐ thuộc diện tham gia BHXH bắt buộc theo quy định của Luật BHXH. Lao động Việt Nam làm việc theo HĐLĐ có thời hạn từ 03 tháng trở lên thuộc diện tham gia BHXH bắt buộc.
- Bộ luật Lao động cũng quy định nghĩa vụ của người sử dụng lao động trong trường hợp NLĐ bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, cũng như quyền lợi, chế độ được hưởng.
- Luật ATVSLĐ (số 84/2015/QH13) còn quy định chính sách đối với nạn nhân tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, trách nhiệm quản lý nhà nước và quyền, nghĩa vụ của tổ chức, cá nhân trong công tác ATVSLĐ.
- Các quy định này áp dụng cho tất cả NSDLĐ và NLĐ Việt Nam (bao gồm cả NLĐ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo HĐLĐ) và NLĐ nước ngoài làm việc tại Việt Nam, trong mọi ngành, lĩnh vực.

39. Như vậy, khi một NLĐ Việt Nam làm việc tại Việt Nam, đã tham gia BHXH, nếu bị tai nạn lao động hoặc mắc bệnh nghề nghiệp, hoặc tử vong trong quá trình làm việc, thì tất cả các chi phí liên quan như trợ cấp mất khả năng lao động, chi phí đào tạo lại, hoặc trợ cấp một lần đối với thương tật vĩnh viễn hoặc tử vong sẽ được chi trả từ Quỹ BHXH Việt Nam theo quy định của Bộ luật Lao động, Luật ATVSLĐ, Luật BHXH và các văn bản pháp luật liên quan...

VI. TRÁCH NHIỆM CỦA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG

40. Bộ Nội vụ (MOHA)/Sở Nội vụ (DOHA) (trước đây là Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội/Sở Lao động - Thương binh và Xã hội). Việc thực thi Bộ luật Lao động thuộc trách nhiệm của Bộ Nội vụ (MOHA) và Sở Nội vụ (DOHA) tại các tỉnh.

41. Ban Quản lý Dự án Nông nghiệp (APMB) sẽ chịu trách nhiệm quản lý tổng thể dự án và điều phối các tiểu dự án, bao gồm việc tuân thủ các yêu cầu về an toàn xã hội và môi trường, trong đó có các yêu cầu về lao động và điều kiện làm việc. APMB sẽ bố trí cán bộ có chuyên môn về các vấn đề môi trường, xã hội, an toàn và sức khỏe nghề nghiệp cho toàn bộ các tiểu dự án, và sẽ chịu trách nhiệm thực hiện các nhiệm vụ liên quan đến lao động và điều kiện làm việc, bao gồm:

- (i) Triển khai thực hiện tổng thể Kế hoạch Quản lý Lao động (LMP) của Dự án/Tiểu dự án;
- (ii) Thực hiện việc lựa chọn, ký kết và quản lý nhà thầu/phụ thầu theo đúng LMP của Dự án/Tiểu dự án và các Hồ sơ Mời thầu có liên quan;
- (iii) Đảm bảo các nhà thầu chuẩn bị Kế hoạch Quản lý Lao động của nhà thầu (Contractor's LMP) phù hợp với LMP này và Kế hoạch Quản lý Môi trường - Xã hội của Nhà thầu (C-ESMP) (bao gồm các quy định về an toàn, sức khỏe nghề nghiệp - OHS), được phê duyệt trước khi được phép huy động ra hiện trường;
- (iv) Giám sát việc nhà thầu/phụ thầu thực hiện đầy đủ các nghĩa vụ đối với lao động theo hợp đồng như đã nêu trong LMP và ESMP của nhà thầu, cũng như trong Hồ sơ Mời thầu;
- (v) Giám sát các rủi ro tiềm ẩn liên quan đến lao động trẻ em, lao động cưỡng bức và các vấn đề nghiêm trọng về an toàn đối với lao động trong chuỗi cung ứng chính (primary supply workers);

- (vi) Giám sát hoạt động đào tạo đối với người lao động dự án có liên quan;
- (vii) Đảm bảo cơ chế giải quyết khiếu nại cho người lao động dự án được thiết lập, thực hiện và thông tin đầy đủ cho người lao động;
- (viii) Giám sát việc thực hiện Quy tắc Ứng xử của người lao động (Worker Code of Conduct) và các biện pháp khác nhằm xử lý rủi ro về bóc lột và lạm dụng tình dục (SEA)/quấy rối tình dục (SH);
- (ix) Báo cáo cho Ngân hàng Thế giới về tình hình thực hiện lao động và an toàn, sức khỏe nghề nghiệp.

42. Tư vấn Giám sát Thi công (CSC). APMB sẽ được hỗ trợ bởi CSC, đơn vị chịu trách nhiệm giám sát các nhà thầu xây lắp cũng như việc tuân thủ các công cụ an toàn xã hội và môi trường. CSC sẽ giám sát hàng ngày việc thực hiện các điều kiện lao động và làm việc thay mặt cho APMB, nội dung này sẽ được quy định rõ trong hợp đồng của họ. CSC sẽ bố trí chuyên gia có đủ năng lực để thực hiện giám sát này và báo cáo kết quả cho APMB.

43. Nhà thầu/Phụ thầu sẽ có trách nhiệm thực hiện các nội dung sau:

- (i) Tuyển dụng hoặc bố trí cán bộ có đủ năng lực về môi trường, xã hội, an toàn và sức khỏe nghề nghiệp, đồng thời chỉ định chuyên gia an toàn và sức khỏe nghề nghiệp (OHS) để quản lý các vấn đề OHS;
- (ii) Áp dụng và triển khai LMP, chuẩn bị C-ESMP (Kế hoạch Quản lý Môi trường - Xã hội của nhà thầu) bao gồm các quy định về OHS áp dụng đối với lao động theo hợp đồng trong dự án. Các quy trình và kế hoạch này phải được trình APMB xem xét, phê duyệt trước khi huy động ra hiện trường;
- (iii) Giám sát việc thực hiện công việc của các phụ thầu, bao gồm cả C-ESMP và LMP của dự án;
- (iv) Lưu trữ hồ sơ tuyển dụng và sử dụng lao động theo hợp đồng (bao gồm lao động phụ thầu), trong đó có xác minh độ tuổi để ngăn chặn sử dụng lao động trẻ em;
- (v) Tổ chức đào tạo ban đầu và đào tạo định kỳ cho lao động theo hợp đồng về các vấn đề môi trường, xã hội và an toàn, sức khỏe nghề nghiệp;
- (vi) Yêu cầu các nhà cung ứng chính xác định và xử lý rủi ro về lao động trẻ em, lao động cưỡng bức, các vấn đề nghiêm trọng về an toàn, cũng như các rủi ro về bình đẳng và phân biệt đối xử đối với lao động trong chuỗi cung ứng chính;
- (vii) Xây dựng và thực hiện cơ chế giải quyết khiếu nại cho lao động theo hợp đồng, bao gồm bảo đảm các khiếu nại của lao động được giải quyết kịp thời và báo cáo tình hình tiếp nhận, xử lý khiếu nại;
- (viii) Đảm bảo toàn bộ lao động của nhà thầu và phụ thầu được phổ biến, hiểu và ký cam kết tuân thủ Quy tắc Ứng xử trước khi bắt đầu công việc, đồng thời triển khai tất cả các biện pháp nhằm xử lý rủi ro về SEA/SH như đã quy định trong C-LMP/ESMP của nhà thầu và giám sát việc tuân thủ;
- (ix) Báo cáo cho APMB về tình hình thực hiện lao động và an toàn, sức khỏe nghề nghiệp.

VII. CHÍNH SÁCH VÀ THỦ TỤC

44. Dự án sẽ áp dụng các chính sách và thủ tục, bao gồm cả việc chỉ định cơ quan chịu trách nhiệm thực hiện chính sách, nhằm giải quyết các rủi ro lớn về lao động.

- (i) **Đối với rủi ro về An toàn và Sức khỏe nghề nghiệp (OHS):** Căn cứ các quy định có liên quan của Bộ luật Lao động (Chương IX về An toàn lao động, Vệ sinh lao động – từ Điều 95 đến Điều 108), Chuẩn mực ESS2, các Hướng dẫn chung về Môi trường, Sức khỏe và An toàn (EHSs) của Nhóm Ngân hàng Thế giới (WBG), Kế hoạch Quản lý Môi trường – Xã hội của Dự án (ESMP) và các hồ sơ đấu thầu chuẩn của WB, nhà thầu phải quản lý tất cả các công trường xây dựng sao cho người lao động và cộng đồng được bảo vệ đầy đủ trước các rủi ro OHS tiềm ẩn. Các yếu tố then chốt trong biện pháp OHS bao gồm: (a) Xác định các mối nguy tiềm ẩn đối với người lao động; (b) Áp dụng các biện pháp phòng ngừa và bảo vệ; (c) Tổ chức đào tạo cho người lao động và lưu giữ hồ sơ đào tạo; (d) Ghi chép và báo cáo các tai nạn, sự cố nghề nghiệp; (e) Chuẩn bị phương án ứng phó khẩn cấp; (f) Thực hiện các biện pháp khắc phục đối với thương tích, tử vong nghề nghiệp; (g) Phòng ngừa và kiểm soát các bệnh truyền nhiễm.
- (ii) **Đối với rủi ro về lao động trẻ em:** Tuổi tối thiểu của người lao động tham gia bất kỳ loại hình công việc nào thuộc Dự án SFDP (bao gồm công việc xây dựng) là 18 tuổi. Việc sử dụng người lao động từ đủ 15 đến dưới 18 tuổi chỉ được phép đối với công việc không độc hại, không ảnh hưởng đến việc học của trẻ (phải qua đánh giá rủi ro trước, đồng thời giám sát thường xuyên về điều kiện sức khỏe, an toàn, giờ làm việc và các khía cạnh khác) theo ESS2. Để ngăn chặn việc sử dụng lao động dưới tuổi, tất cả các hợp đồng phải có điều khoản bắt buộc tuân thủ quy định về độ tuổi tối thiểu, kèm chế tài xử lý vi phạm. Nhà thầu phải duy trì sổ quản lý lao động với xác minh độ tuổi của tất cả lao động theo hợp đồng.
- (iii) **Đối với rủi ro do dòng lao động nhập cư (labor influx):** Nhằm giảm thiểu lao động nhập cư, Dự án SFDP sẽ quy định trong hợp đồng yêu cầu nhà thầu ưu tiên tuyển dụng lao động phổ thông tại địa phương để thực hiện các công việc đơn giản như đào đắp, san gạt, dọn dẹp, bốc xếp vật liệu, tưới nước công trường... Tất cả người lao động theo hợp đồng phải ký Quy tắc Ứng xử (tham khảo Phụ lục 1 – Hướng dẫn Quy tắc Ứng xử) trước khi bắt đầu làm việc, trong đó có điều khoản liên quan đến rủi ro Bạo lực trên cơ sở giới (GBV)/Bóc lột và Lạm dụng tình dục (SEA)/Quấy rối tình dục (SH). Quy tắc Ứng xử điều chỉnh cả hành vi tại công trường (đối với đồng nghiệp) và hành vi trong cộng đồng. Người lao động sẽ được tập huấn phù hợp, bao gồm tập huấn ban đầu và trao đổi ngắn hàng ngày (toolbox talk) về hành vi ứng xử mong đợi và các giá trị của cộng đồng địa phương.
- (iv) **Đối với rủi ro tranh chấp lao động liên quan đến điều khoản và điều kiện việc làm:** Để tránh tranh chấp, người lao động trong dự án sẽ được áp dụng các điều khoản và điều kiện làm việc công bằng. Dự án cũng sẽ thiết lập cơ chế giải quyết khiếu nại cho người lao động (bao gồm lao động trực tiếp và lao động theo hợp đồng) nhằm xử lý kịp thời các khiếu nại tại nơi làm việc. Ngoài ra, Dự án sẽ tôn trọng quyền của người lao động về việc tham gia công đoàn và quyền tự do hiệp hội theo quy định tại Bộ luật Lao động (Chương XIII, Công đoàn).
- (v) **Đối với rủi ro phân biệt đối xử và loại trừ các nhóm dễ bị tổn thương/yếu thế:** Việc tuyển dụng người lao động cho dự án SFDP sẽ dựa trên nguyên tắc cơ hội bình đẳng và đối xử công bằng, không có sự phân biệt trong bất kỳ khía cạnh nào của quan hệ lao động, bao gồm tuyển dụng, ký kết, điều kiện lao động (lương, phúc lợi), chấm dứt hợp đồng và cơ hội đào tạo. Để giải quyết rủi ro loại trừ các nhóm dễ bị tổn thương (như phụ nữ và người khuyết tật) khỏi cơ hội việc làm, Dự án sẽ yêu cầu nhà thầu bố trí các nhóm này trong lực lượng lao động phổ thông. Nhà thầu cũng phải tuân thủ quy định

của Bộ luật Lao động về bình đẳng giới tại nơi làm việc, bao gồm: chế độ nghỉ thai sản, nghỉ cho con bú, bố trí đầy đủ nhà vệ sinh và phòng tắm riêng biệt cho nam và nữ. Đồng thời, nhà thầu phải bảo đảm an toàn nơi làm việc để ngăn chặn nguy cơ SEA/SH trong tuyển dụng hoặc duy trì lao động nữ (cả lao động có kỹ năng và không có kỹ năng), cũng như phòng tránh nguy cơ phân biệt đối xử theo dân tộc trong khuôn khổ dự án.

45. **Giám sát và báo cáo.** Nhà thầu phải báo cáo cho APMB và CSC về tình hình thực hiện các chính sách và thủ tục nêu trên hằng tháng. APMB và CSC sẽ giám sát chặt chẽ việc thực hiện của nhà thầu/phụ thầu về lao động và OHS, và báo cáo cho APMB hằng tháng. Trên cơ sở đó, APMB với sự hỗ trợ của Tư vấn Giám sát Môi trường Độc lập (IEMC) sẽ báo cáo cho Ngân hàng Thế giới 6 tháng/lần.

46. **Tai nạn nghiêm trọng và tử vong.** Trong trường hợp xảy ra tử vong hoặc thương tích nghiêm trọng do tai nạn nghề nghiệp, APMB phải báo cáo ngay cho Ngân hàng Thế giới khi có thông tin và đồng thời thông báo cho cơ quan quản lý nhà nước (nếu có) theo quy định pháp luật quốc gia. Các biện pháp khắc phục phải được triển khai nhằm ứng phó với sự cố/tai nạn liên quan đến dự án. APMB hoặc nhà thầu (khi có liên quan) sẽ phải tiến hành phân tích nguyên nhân gốc rễ để xây dựng và triển khai các biện pháp khắc phục bổ sung.

Bảng 3: Bảng tổng quan về chính sách dự án và thủ tục quy định giải quyết các rủi ro chính

Rủi ro lao động chính	Chính sách giải quyết rủi ro	Thủ tục giải quyết
1. Rủi ro an toàn vệ sinh lao động	- Phù hợp với các yêu cầu về An toàn và Sức khỏe nghề nghiệp (OHS) được quy định trong Bộ luật Lao động (Chương IX, các Điều 133–152), ESS2 (bao gồm các Hướng dẫn về Môi trường, Sức khỏe và An toàn của Nhóm Ngân hàng Thế giới - WBG EHSGs), Kế hoạch Quản lý Môi trường và Xã hội (ESMP) của Dự án, và các hồ sơ mẫu đầu thầu chuẩn của WB.	- Lựa chọn nhà thầu hợp pháp và đáng tin cậy thông qua việc rà soát hồ sơ An toàn và Sức khỏe nghề nghiệp (OHS). - Xử lý đầy đủ các rủi ro OHS và đưa các biện pháp khắc phục vi phạm vào hồ sơ mời thầu và hợp đồng. - Yêu cầu nhà thầu bố trí nhân sự OHS có đủ năng lực. - Nâng cao nhận thức và tổ chức đào tạo về OHS tại nơi làm việc. - Thực hiện giám sát và báo cáo định kỳ.
2. Lao động trẻ em	- Quy định độ tuổi tối thiểu của người lao động trong Dự án được phép tham gia vào bất kỳ loại công việc nào (bao gồm cả công việc xây dựng) là 18 tuổi. - Chỉ cho phép huy động người lao động trong độ tuổi từ đủ 15 đến dưới 18 tuổi tham gia các công việc không nguy hại và không làm ảnh hưởng đến	- Đưa quy định về độ tuổi tối thiểu vào hồ sơ mời thầu và hợp đồng. - Nâng cao nhận thức về bảo vệ trẻ em đối với các nhà thầu và trong cộng đồng. - Duy trì sổ quản lý lao động của tất cả người lao động được thuê, kèm theo xác minh độ tuổi. - Xây dựng quy trình khắc phục để xử lý các trường hợp lao động trẻ em.

THỦ TỤC QUẢN LÝ LAO ĐỘNG (LMP)

Rủi ro lao động chính	Chính sách giải quyết rủi ro	Thủ tục giải quyết
	việc học tập của trẻ, phù hợp với quy định tại ESS2.	
3. Dòng lao động nhập cư	- Giảm thiểu tình trạng lao động nhập cư bằng cách ưu tiên tuyển dụng lực lượng lao động tại địa phương. - Giảm thiểu các rủi ro liên quan đến lao động đối với cộng đồng thông qua việc áp dụng Bộ quy tắc ứng xử, bao gồm cả phòng ngừa Bạo lực trên cơ sở giới (GBV).	- Yêu cầu nhà thầu ưu tiên tuyển dụng lao động phổ thông tại chỗ từ cộng đồng địa phương. - Yêu cầu tất cả lao động được thuê ký cam kết thực hiện Bộ quy tắc ứng xử, bao gồm cả phòng ngừa Bạo lực trên cơ sở giới (GBV). - Yêu cầu tất cả lao động được thuê tuân thủ các quy định về hành vi tại công trường (với đồng nghiệp) và ứng xử trong cộng đồng. - Tổ chức tập huấn ban đầu và các buổi hướng dẫn an toàn (toolbox talks) để phổ biến các quy định về ứng xử và các giá trị văn hóa của cộng đồng địa phương. - Áp dụng các biện pháp kỷ luật đối với những trường hợp vi phạm và hành vi sai trái.
4. Tranh chấp lao động	- Tuân thủ Bộ luật Lao động quốc gia và kịp thời giải quyết các khiếu nại tại nơi làm việc nhằm giảm thiểu nguy cơ tranh chấp lao động	- Bảo đảm cung cấp cho người lao động hợp đồng với các điều khoản và điều kiện công bằng. - Bảo đảm thiết lập và duy trì cơ chế khiếu nại để kịp thời giải quyết các quan ngại tại nơi làm việc. - Bảo đảm tuân thủ Bộ luật Lao động quốc gia về quyền của người lao động trong việc thành lập công đoàn và quyền tự do hiệp hội.
5. Phân biệt đối xử và loại trừ các nhóm dễ bị tổn thương hoặc yếu thế	- Bảo đảm thúc đẩy không phân biệt đối xử và cơ hội bình đẳng trong tất cả các khía cạnh của quan hệ lao động..	- Yêu cầu nhà thầu tuyển dụng các nhóm dễ bị tổn thương như một phần trong lực lượng lao động phổ thông. - Cung cấp chế độ nghỉ thai sản và thời gian nghỉ cho con bú khi phù hợp. - Bố trí đầy đủ và phù hợp các công trình vệ sinh, rửa tay, tách biệt cho lao động nam và nữ. - Yêu cầu nhà thầu giải quyết nguy cơ bóc lột tình dục hoặc quấy rối trong quá trình tuyển dụng hoặc duy trì việc làm đối với lao động nữ, cả có tay nghề và không có tay nghề. - Yêu cầu thực hiện nguyên tắc không phân biệt đối xử và không quấy rối, đồng thời được phổ biến/xem là nội dung nền tảng trong đào tạo, bao gồm cả việc phòng ngừa phân biệt đối xử về dân tộc.

Rủi ro lao động chính	Chính sách giải quyết rủi ro	Thủ tục giải quyết
6. Rủi ro an ninh	- Thực hiện các biện pháp an ninh phù hợp và tương xứng để giảm thiểu rủi ro tiềm ẩn đối với người lao động.	- Sắp xếp việc bảo vệ an ninh theo quyết định của cơ quan chức năng về an ninh để ứng phó với các rủi ro an ninh bên ngoài (như khủng bố và nổi dậy có vũ trang). - Hạn chế giờ làm việc nhằm giảm thiểu nguy cơ đe dọa an ninh. - Duy trì hồ sơ/thông tin ở mức tối giản về công trường và người lao động. - Giải quyết các rủi ro an ninh nội bộ liên quan đến việc triển khai lực lượng an ninh đối với cộng đồng và người lao động của dự án phù hợp với Hướng dẫn Thực hành Tốt của Ngân hàng Thế giới về Đánh giá và Quản lý Rủi ro, Tác động từ Việc Sử dụng Lực lượng An ninh (ví dụ: tập huấn cho nhân viên an ninh về nguyên tắc tính tương xứng trong việc sử dụng vũ lực).

VIII. ĐỘ TUỔI LAO ĐỘNG

47. Giới hạn độ tuổi đối với công việc nguy hiểm. Bộ luật Lao động (các Điều 143-147) quy định cấm sử dụng lao động trẻ em dưới 15 tuổi, trừ những nghề và công việc do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (nay là Bộ Nội vụ) quy định. Tương tự, ESS2 (đoạn 19) đưa ra các điều kiện bổ sung về độ tuổi tối thiểu, quy định rằng trẻ em trên độ tuổi tối thiểu nhưng dưới 18 tuổi sẽ không được tuyển dụng hoặc tham gia vào các công việc có liên quan đến dự án do Ngân hàng tài trợ theo cách có thể gây nguy hiểm hoặc cản trở việc học tập, hoặc gây hại đến sức khỏe, thể chất, tinh thần và sự phát triển khác của trẻ. Xét các yêu cầu của pháp luật quốc gia và Ngân hàng Thế giới, độ tuổi tối thiểu để thực hiện công việc nguy hiểm trong khuôn khổ Dự án SFDP (bao gồm xây dựng) được quy định là 18 tuổi (ví dụ: làm việc tại mỏ đá để lấy vật liệu xây dựng; làm việc với máy móc, thiết bị hoặc công cụ nguy hiểm; công việc liên quan đến bốc xếp hoặc vận chuyển vật nặng; hoặc làm việc trên cao).

48. Độ tuổi tối thiểu đối với lao động của dự án. Bộ luật Lao động cũng như ESS2 cho phép người lao động dưới 18 tuổi và trên 15 tuổi được tham gia nếu công việc không nguy hiểm, không cản trở việc học tập và không gây hại đến sự phát triển của trẻ (ví dụ: công việc hành chính, dọn vệ sinh công trường hoặc thu gom rác thải). Trên cơ sở đó, độ tuổi tối thiểu của lao động dự án cho những công việc không nguy hiểm trong khuôn khổ SFDP được quy định là 15 tuổi, và độ tuổi tối thiểu đối với lao động tham gia vào công việc xây dựng được quy định là 18 tuổi.

49. Quy trình xác minh độ tuổi. Tất cả hợp đồng lao động sẽ bao gồm các điều khoản để tuân thủ yêu cầu về độ tuổi tối thiểu, trong đó có các chế tài xử lý khi vi phạm, đồng thời sẽ được truyền thông rộng rãi đến tất cả các bên liên quan tiềm năng, bao gồm cộng đồng địa phương – nơi tuyển dụng lao động phổ thông. Nhà thầu sẽ phải xác minh và xác định độ tuổi

của tất cả người lao động. Nhà thầu có trách nhiệm lưu giữ sổ quản lý lao động của tất cả lao động được thuê, trong đó có thông tin về độ tuổi. Việc xác minh độ tuổi phải được thực hiện trước khi tuyển dụng và được lập thành hồ sơ dựa trên giấy tờ tùy thân hoặc các tài liệu pháp lý có liên quan của người lao động. Người lao động phải cung cấp giấy tờ chính thức, có thể bao gồm giấy khai sinh, chứng minh nhân dân, hộ chiếu hoặc các giấy tờ pháp lý liên quan. Nếu phát hiện người chưa đủ tuổi lao động tối thiểu đang làm việc trong dự án, sẽ áp dụng các biện pháp chấm dứt ngay lập tức việc tuyển dụng hoặc sử dụng lao động đó theo cách thức có trách nhiệm, đảm bảo lợi ích tốt nhất của trẻ vị thành niên.

IX. ĐIỀU KHOẢN VÀ ĐIỀU KIỆN VIỆC LÀM

50. **Lao động trực tiếp.** Các điều khoản và điều kiện áp dụng cho lao động trực tiếp trong Ban Quản lý dự án APMB và Tư vấn giám sát (CSC) sẽ được điều chỉnh theo Hợp đồng tư vấn tiêu chuẩn của Ngân hàng Thế giới, vốn đặt ra các tiêu chuẩn cao hơn so với Bộ luật Lao động quốc gia.

51. **Hợp đồng lao động.** Bộ luật Lao động Việt Nam (nêu ở trên) là văn bản quy phạm pháp luật điều chỉnh các điều khoản và điều kiện của hợp đồng lao động.

52. **Cung cấp hợp đồng lao động cá nhân bằng văn bản.** Người lao động sẽ được ký hợp đồng cá nhân bằng văn bản, trong đó quy định rõ các nội dung sau: (a) họ tên người lao động; (b) địa chỉ, nghề nghiệp, tuổi và giới tính của người lao động; (c) tên và địa chỉ của người sử dụng lao động; (d) tính chất và thời hạn hợp đồng; (e) thời giờ và địa điểm làm việc; (f) tiền lương, thù lao trả cho người lao động; (g) thủ tục tạm hoãn hoặc chấm dứt hợp đồng. Tùy theo nguồn gốc của người sử dụng lao động và người lao động, các điều khoản và điều kiện lao động sẽ được truyền đạt bằng ngôn ngữ mà cả hai bên đều hiểu. Ngoài hợp đồng bằng văn bản, cần có giải thích bằng lời để bảo đảm những người lao động có thể gặp khó khăn trong việc hiểu tài liệu vẫn nắm được nội dung.

53. **Thông báo chấm dứt hợp đồng.** Một trong hai bên có quyền chấm dứt hợp đồng lao động bằng văn bản thông báo trước như sau: (a) ít nhất 10 ngày đối với lao động thủ công; hoặc (b) ít nhất 30 ngày đối với lao động không thủ công. Không cần thông báo trước trong trường hợp thời hạn hợp đồng không quá một tháng.

54. **Tiền lương tối thiểu.** Cơ chế quy định mức lương tối thiểu theo Bộ luật Lao động hiện chưa thực sự vận hành hiệu quả, tuy nhiên mức lương thị trường theo từng loại công việc tại mỗi địa phương vẫn có sẵn. Mức lương thị trường công bằng sẽ được xác định và áp dụng cho người lao động của Dự án.

55. **Thời giờ làm việc.** Thời giờ làm việc bình thường của người lao động trong dự án không vượt quá 8 giờ/ngày hoặc 48 giờ/tuần (Điều 105, Bộ luật Lao động). Thời giờ làm thêm không được vượt quá 12 giờ/tuần và người lao động sẽ được trả lương tăng thêm tương ứng.

56. **Ca làm ban đêm.** Người lao động theo hợp đồng có thể được yêu cầu làm thêm giờ, bao gồm cả làm ban đêm, tùy theo tính chất của dự án và tiến độ thi công. Ca ban đêm (từ 22:00 đến 06:00 ngày hôm sau) được phép theo Bộ luật Lao động 2019, nhưng không được khuyến khích trong khuôn khổ dự án. Nếu bắt buộc phải bố trí ca đêm để đáp ứng tiến độ, vấn đề này

phải được trao đổi và thống nhất trước với người lao động. Trường hợp ca đêm được dự kiến, nội dung này phải được ghi trong hợp đồng và có sự chấp thuận của người lao động.

57. **Sắp xếp ca làm ban đêm.** Khi cần thiết bố trí ca đêm, thời gian làm việc và thời gian nghỉ ngơi liên quan, bao gồm cả chế độ trả lương, phải tuân thủ Bộ luật Lao động 2019 và các Nghị định, Thông tư liên quan. Việc bố trí thời gian làm việc có thể điều chỉnh theo mùa (mùa mưa và mùa khô) để đáp ứng yêu cầu chất lượng và tiến độ thi công.

58. **Nghỉ hàng tuần.** Mỗi người lao động được nghỉ ít nhất một ngày/tuần, thường vào Chủ nhật (Điều 111). Thời gian nghỉ này phải kéo dài ít nhất 24 giờ liên tục trong tuần. Người lao động cũng được nghỉ vào các ngày lễ, Tết theo quy định của Nhà nước.

59. **Nghỉ phép năm.** Người lao động được nghỉ hăng năm từ 12–16 ngày có hưởng lương cho mỗi năm làm việc liên tục (Điều 113). Quyền nghỉ phép có hưởng lương sẽ được tính sau một năm làm việc liên tục.

60. **Nghỉ thai sản.** Lao động nữ, khi có giấy chứng nhận y tế xác nhận ngày dự sinh, được nghỉ thai sản 6 tháng và được hưởng chế độ thai sản theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội (Điều 101).

61. **Nghỉ việc riêng.** Người lao động được nghỉ việc riêng hưởng nguyên lương nhưng phải báo trước với người sử dụng lao động, bao gồm: 3 ngày khi kết hôn; 1 ngày khi con kết hôn; và 3 ngày khi cha mẹ ruột hoặc cha mẹ vợ/chồng qua đời.

62. **Lao động nữ.** Bộ luật Lao động 2019 có các quy định khuyến khích sự tham gia của phụ nữ vào lực lượng lao động, đồng thời bảo vệ họ tại nơi làm việc. Người sử dụng lao động có trách nhiệm tham khảo ý kiến người lao động nữ về những vấn đề liên quan đến quyền và lợi ích, ví dụ: bố trí nhà vệ sinh phù hợp tại nơi làm việc. Lao động nữ mang thai được nghỉ thai sản (6 tháng) theo luật định và có thể xin nghỉ thêm không lương nếu cần. Nghị định 85/2015/NĐ-CP quy định các biện pháp hỗ trợ lao động nữ, như: cơ hội việc làm bình đẳng, chế độ tiền lương và chăm sóc sức khỏe. Lao động nữ sẽ được trả lương ngang bằng với lao động nam khi thực hiện cùng một công việc, không có sự phân biệt đối xử.

63. **Hình thức chi trả.** Tiền lương phải được trả đúng hạn, đầy đủ và trực tiếp cho người lao động. Người sử dụng lao động không được can thiệp vào cách thức chi tiêu của người lao động. Lương có thể trả theo tháng hoặc nửa tháng. Tiền lương làm thêm giờ phải trả tối thiểu bằng 150% lương ngày thường; 200% cho làm việc vào ngày nghỉ hàng tuần; và 300% cho ngày lễ, Tết Nguyên đán. Người sử dụng lao động phải phát phiếu lương hằng tháng chi tiết các khoản thu nhập, bao gồm tiền làm thêm giờ, làm đêm và các khoản khấu trừ. Việc chi trả có thể bằng tiền mặt hoặc chuyển khoản ngân hàng. Trường hợp chuyển khoản, chi phí mở tài khoản và phí giao dịch do người sử dụng lao động chi trả.

64. **Khấu trừ lương.** Không được khấu trừ tiền lương của người lao động, trừ trường hợp được quy định tại Điều 102 của Bộ luật Lao động, các văn bản dưới luật hoặc thỏa ước lao động tập thể, ngoại trừ khoản hoàn trả tiền tạm ứng đã được thỏa thuận bằng văn bản. Nhà thầu không được yêu cầu hay nhận bất kỳ khoản tiền hoặc quà biếu nào từ người lao động để đổi lấy việc tuyển dụng hoặc vì bất kỳ lý do nào khác liên quan đến điều kiện làm việc.

65. **Trợ cấp tử vong.** Trường hợp người lao động tử vong trong thời gian thực hiện hợp đồng lao động, người sử dụng lao động phải trả cho thân nhân của họ một khoản tiền tương đương 30 tháng lương.

66. **Điều trị y tế cho người lao động bị ốm hoặc tai nạn.** Người sử dụng lao động có trách nhiệm chi trả phần đồng chi trả; các khoản chi phí không nằm trong danh mục bảo hiểm y tế cho người lao động tham gia bảo hiểm; và toàn bộ chi phí y tế cho người lao động chưa tham gia bảo hiểm y tế.

67. **Thỏa ước lao động tập thể.** Thỏa ước lao động tập thể là thỏa thuận về điều kiện làm việc, ký kết giữa đại diện của một hoặc nhiều công đoàn với đại diện của một hoặc nhiều người sử dụng lao động. Trường hợp có thỏa ước lao động tập thể giữa người sử dụng lao động và người lao động dự án, thỏa ước đó sẽ được áp dụng khi phù hợp.

X. CƠ CHẾ KHIẾU NẠI

10.1. Nguyên tắc chung

68. Phần này trình bày chi tiết Cơ chế Giải quyết Khiếu nại (GRM) áp dụng cho người lao động trực tiếp và người lao động theo hợp đồng, bao gồm cả các khiếu nại liên quan đến bạo lực trên cơ sở giới (GBV), và mô tả cách thức phổ biến cơ chế này đến người lao động.

69. 06 Tiểu dự án tại 05 tỉnh tham gia sẽ thiết lập GRM để giải quyết các quan ngại của các bên bị ảnh hưởng bởi dự án. Tuy nhiên, tính chất các quan ngại tại nơi làm việc của người lao động thường khác biệt. Ví dụ, các khiếu nại phổ biến tại nơi làm việc bao gồm: yêu cầu về cơ hội việc làm; mức lương và chậm trễ trong thanh toán; bất đồng về điều kiện làm việc; và các vấn đề liên quan đến an toàn, sức khỏe trong môi trường lao động. Để đáp ứng yêu cầu của ESS2, một GRM riêng cho người lao động (bao gồm lao động trực tiếp và lao động theo hợp đồng) sẽ được thiết lập theo đúng quy định tại ESS2.

70. Việc xử lý khiếu nại cần đảm bảo khách quan, kịp thời và đáp ứng các nhu cầu, quan ngại của người lao động bị ảnh hưởng. Người lao động cần được phép gửi khiếu nại qua nhiều kênh khác nhau như: trực tiếp, điện thoại, tin nhắn, thư tay hoặc email. Các khiếu nại phải được ghi nhận và phản hồi trong vòng một ngày. Thời gian giải quyết phụ thuộc vào bản chất của khiếu nại, tuy nhiên các vấn đề cấp bách liên quan đến an toàn và sức khỏe tại nơi làm việc phải được xử lý ngay lập tức. Trong trường hợp khiếu nại không thể được giải quyết trong khung thời gian hợp lý, người lao động cần được thông báo bằng văn bản để họ có thể xem xét gửi tiếp đến cơ quan Thanh tra Lao động của Nhà nước (chi tiết trình bày bên dưới). GRM cũng cần cho phép tiếp nhận và giải quyết các khiếu nại nặc danh. Cá nhân gửi khiếu nại có quyền yêu cầu giữ bí mật danh tính.

71. **Người lao động trực tiếp:** Mỗi đơn vị có sử dụng lao động trực tiếp (APMB và CSC) sẽ tổ chức họp nhóm định kỳ để thảo luận về các quan ngại tại nơi làm việc. Các khiếu nại sẽ được ghi nhận cùng với các hành động xử lý tương ứng tại từng đơn vị. Tổng hợp các vụ việc khiếu nại sẽ được báo cáo cho Ngân hàng Thế giới trong các báo cáo định kỳ. Trong trường hợp người lao động trực tiếp muốn gửi khiếu nại một cách nặc danh và/hoặc tới người khác không phải quản lý trực tiếp/đơn vị tuyển dụng, họ có thể gửi khiếu nại tới cơ quan chức năng

cấp tỉnh/thành phố (ví dụ: DOHA) nếu phù hợp. Đối với các đơn vị tư vấn xây dựng và giám sát đã có GRM hiện có, người lao động trực tiếp sẽ sử dụng cơ chế đó.

72. **Người lao động theo hợp đồng:** Quản lý công trường và cán bộ OHS (hoặc cán bộ thích hợp khác) của nhà thầu sẽ tổ chức họp nhóm hàng ngày với toàn bộ lao động có mặt tại công trường vào cuối mỗi ngày làm việc để thảo luận về các khiếu nại. Các khiếu nại sẽ được ghi nhận cùng với các hành động xử lý của nhà thầu. Tổng hợp các vụ việc khiếu nại sẽ được báo cáo cho APMB và CSC như một phần của báo cáo định kỳ của nhà thầu. Khi phù hợp, lao động theo hợp đồng cũng có thể sử dụng GRM hiện có của nhà thầu. Trong trường hợp người lao động muốn gửi khiếu nại nặc danh và/hoặc tới người khác không phải quản lý trực tiếp, họ có thể gửi khiếu nại tới APMB và/hoặc CSC. Người lao động theo hợp đồng sẽ được thông báo về GRM trước khi bắt đầu công việc. Thông tin liên hệ của APMB và/hoặc CSC sẽ được chia sẻ cho người lao động theo hợp đồng.

73. **Thanh tra Lao động Nhà nước,** Chế tài đối với các vi phạm pháp luật lao động: Theo Bộ luật Lao động (Điều 214-217), Thanh tra Lao động có thẩm quyền giải quyết khiếu nại, tố cáo của người lao động liên quan đến vi phạm pháp luật lao động; tiếp nhận và xử lý khiếu nại, tố cáo theo quy định của pháp luật.

74. **Thủ tục giải quyết khiếu nại:** Bảng dưới đây sẽ mô tả các bước xử lý, trách nhiệm liên quan đến khiếu nại về vấn đề lao động. Mục đích chính của việc này là trình bày quy trình GRM một cách hiệu quả và dễ tiếp cận đối với người lao động.

75. **Các khiếu nại liên quan đến Bạo lực trên cơ sở giới (GBV):** Để tránh nguy cơ kỳ thị, làm trầm trọng thêm tổn hại tâm lý/tinh thần và nguy cơ trả thù, GRM cần có cách tiếp cận khác biệt, nhạy cảm khi xử lý các vụ việc liên quan đến GBV. GRM áp dụng tương tự cho cả người lao động bị ảnh hưởng bởi GBV. Khi có báo cáo vụ việc GBV qua GRM, vụ việc cần được chuyển ngay đến các nhà cung cấp dịch vụ thích hợp như: hỗ trợ y tế, tâm lý, chỗ ở khẩn cấp và các dịch vụ cần thiết khác. Mọi khiếu nại cần được báo cáo cho cán bộ của APMB để được hướng dẫn liên hệ các nhà cung cấp dịch vụ phù hợp. Dữ liệu về các vụ việc GBV không được thu thập qua GRM trừ khi cán bộ tiếp nhận được đào tạo về cách ghi nhận khiếu nại một cách đồng cảm, không phán xét và đảm bảo bí mật. Chỉ được phép ghi nhận nội dung khiếu nại (theo đúng lời của người bị hại) cùng với dữ liệu nhân khẩu học cơ bản như tuổi, giới tính.

76. **Công khai GRM:** APMB sẽ chịu trách nhiệm công khai GRM. APMB cần đảm bảo GRM được phổ biến trong các cuộc họp cộng đồng; phát tờ rơi về GRM tại các cuộc họp và tại cấp xã/phường, trong đó có thông tin liên hệ của cán bộ đầu mối GRM. Áp phích về GRM cũng sẽ được dán tại trụ sở xã/phường.

77. **Tóm tắt quy trình GRM:** Các thủ tục GRM được tóm tắt trong bảng dưới đây.

Bảng 4: Quy trình của Cơ chế giải quyết khiếu nại

Các bước	Người khiếu nại	Chức năng GRM	Khung thời gian
Cơ chế giải quyết khiếu nại/hòa giải ở cấp cộng đồng: Người bị ảnh hưởng (AP)/người lao động/người khiếu nại (hoặc người đại diện của họ) có thể gửi khiếu nại theo nhiều cách khác nhau, ví dụ: bằng văn bản, qua điện thoại, tin nhắn SMS, email tới cơ chế giải quyết khiếu nại (GRM) hoặc, thay vào đó, có thể trực tiếp nêu ý kiến tại cuộc họp công khai hoặc cá nhân với cán bộ dự án.			
1	Nộp đơn khiếu nại lên cơ chế giải quyết khiếu nại/hòa giải ở cấp địa phương hoặc cộng đồng.	- Thực hiện tham vấn cộng đồng trong số các cộng đồng bị ảnh hưởng để sử dụng dịch vụ giải quyết khiếu nại. - Đăng ký khiếu nại vào sổ theo dõi và cơ sở dữ liệu khiếu nại của dự án. - Phân loại/sắp xếp và xử lý. - Xác nhận và theo dõi việc giải quyết khiếu nại. - Xác minh, điều tra và thực hiện hành động. - Cung cấp phản hồi bằng văn bản cho người khiếu nại.	7- 14 ngày
GRM cấp Dự án hoặc công trường: (a) Cơ chế giải quyết khiếu nại (GRM) cấp Dự án: Nếu việc giải quyết ở cấp địa phương/cộng đồng không thành công, Người bị ảnh hưởng (AP) có thể chuyển khiếu nại của mình lên GRM cấp Dự án.			
2	Gửi khiếu nại đến GRM cấp Dự án thông qua một trong các kênh.	- Tổ chức các cuộc họp phối hợp giữa người khiếu nại/cộng đồng và các cấp chính quyền phù hợp. - Cung cấp phản hồi bằng văn bản cho người khiếu nại.	15 ngày
(b) GRM cho người lao động: Người lao động của dự án (cả ba nhóm: lao động trực tiếp, lao động theo hợp đồng và lao động từ nguồn cung ứng chính) có thể trực tiếp đăng ký khiếu nại của mình với Cơ chế Giải quyết Khiếu nại (GRM) dành cho người lao động. Các thành viên của GRM này sẽ được đào tạo để có đủ năng lực giải quyết khiếu nại của người lao động, bao gồm các khiếu nại tại nơi làm việc, một cách hiệu quả và kịp thời nhằm đáp ứng các quy định pháp luật quốc gia về lao động cũng như Tiêu chuẩn ESS2 của Ngân hàng Thế giới.			
3	Thiết kế và thực hiện cơ chế khiếu nại của người lao động	Chủ Dự án/Tiểu dự án ghi nhận khiếu nại (trong sổ theo dõi dự án) và phản hồi khiếu nại trong vòng 07 ngày kể từ ngày tiếp nhận.	15-30 ngày

THỦ TỤC QUẢN LÝ LAO ĐỘNG (LMP)

Các bước	Người khiếu nại	Chức năng GRM	Khung thời gian
		- Chủ Dự án/Tiểu dự án sẽ thực hiện các hành động trong vòng 15 ngày sau khi tiếp nhận khiếu nại và lưu trữ toàn bộ thông tin trong cơ sở dữ liệu GRM. - Trong trường hợp có thể, Ban Giải quyết Khiếu nại sẽ được thành lập để hỗ trợ đối thoại và giải quyết khiếu nại một cách công bằng, minh bạch. Giải pháp phải được đưa ra trong vòng 30 ngày kể từ ngày tiếp nhận khiếu nại. - Nếu khiếu nại không đạt được sự đồng thuận hoặc không được giải quyết giữa hai bên, khiếu nại sẽ được chuyển đến cơ quan Nhà nước có thẩm quyền giải quyết và tuân thủ theo quy trình giải quyết khiếu nại của Chính phủ Việt Nam. - Chủ Dự án/Tiểu dự án sẽ thông báo cho Ngân hàng Thế giới về việc tuân thủ/giải quyết 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 cho Ngân hàng Thế giới trong vòng 48 giờ kể từ khi tiếp nhận khiếu nại.	

GRM cấp tỉnh: Trong trường hợp khiếu nại không được giải quyết trong vòng 10 ngày kể từ ngày tiếp nhận hoặc không được xem xét, người khiếu nại có thể gửi đơn lên GRM cấp tỉnh hoặc ra tòa án. Khiếu nại sẽ được xem xét và giải quyết trong vòng 30 ngày..

4	Lao động, hiệp hội lao động hoặc người BAH có thể chuyển khiếu nại đến GRM cấp tỉnh	- Tiến hành điều phối các cuộc họp / phiên giải quyết với người khiếu nại. - Điều tra các khiếu nại. - Cung cấp phản hồi bằng văn bản cho người khiếu nại.	30 ngày
---	---	--	---

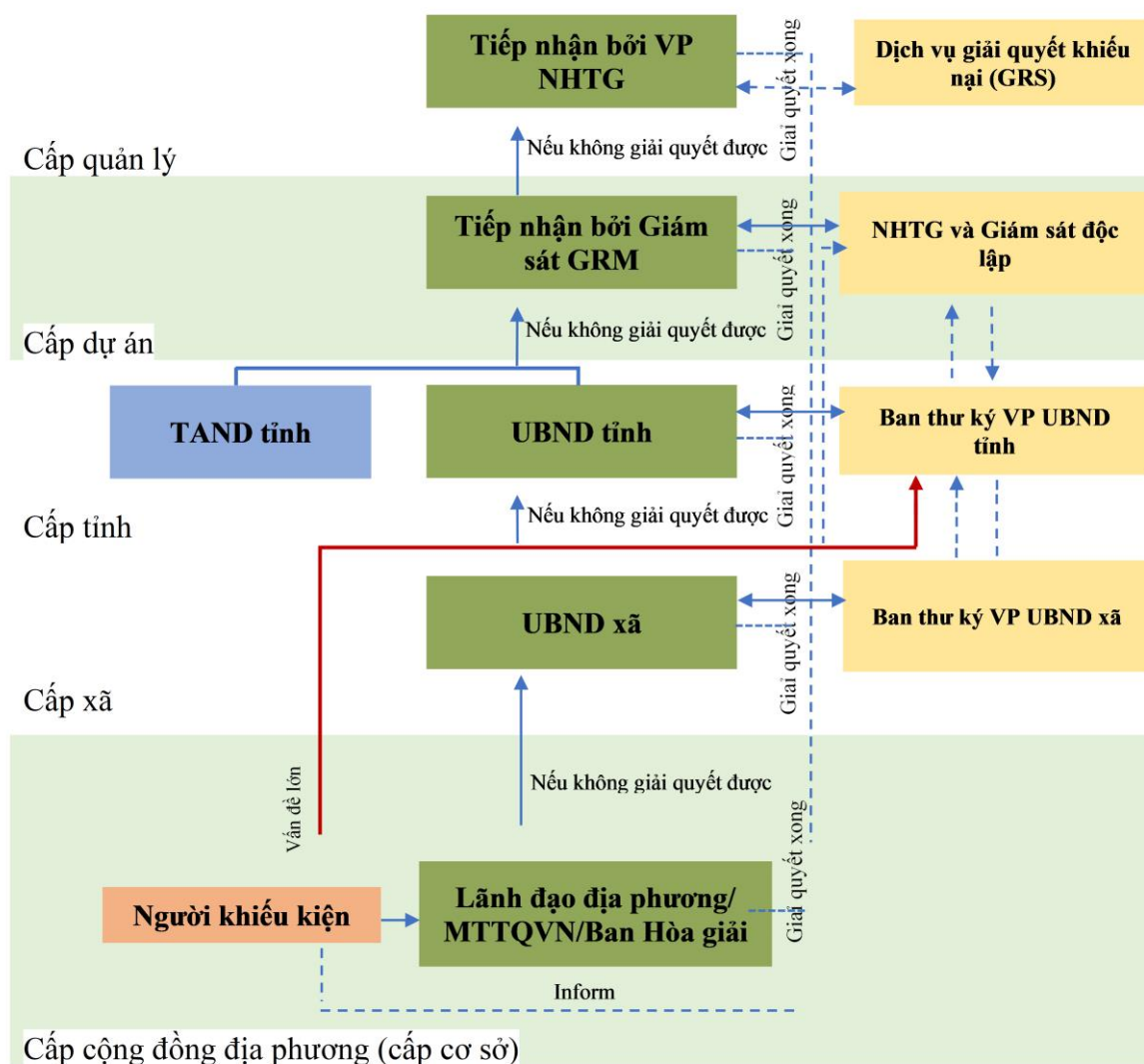
Cấp Tòa án: Nếu tất cả các bước nêu trên đều không thành công, biện pháp cuối cùng sẽ căn cứ theo các quy định trong Bộ luật Lao động và được giải quyết tại Tòa án có thẩm quyền.

10.2. Cơ chế giải quyết khiếu nại

78. Các thủ tục sau sẽ được thực hiện trong quá trình tiếp nhận và xử lý khiếu nại thông qua các cơ chế GRM đã nêu:

- ✓ Sổ đăng ký khiếu nại: Một sổ đăng ký khiếu nại sẽ được mở và lưu giữ tại văn phòng kỹ sư thường trú. Tất cả các khiếu nại sẽ được ghi nhận ngay khi nhận được từ người bị ảnh hưởng. Sổ phải có các mục: (i) số tham chiếu vụ việc, (ii) tên người khiếu nại, (iii) ngày tiếp nhận vụ việc, (iv) ngày giải quyết vụ việc, và (v) cột ghi chú;
- ✓ Trách nhiệm ghi nhận khiếu nại: Cán bộ đầu mối tại khu vực dự án có trách nhiệm ghi nhận tất cả các khiếu nại bằng văn bản nhận được vào Sổ đăng ký khiếu nại;
- ✓ Tiếp nhận vụ việc: Trong vòng 24 giờ kể từ khi nhận được khiếu nại, tư vấn giám sát sẽ phát hành văn bản thông báo cho người khiếu nại về việc đã tiếp nhận, đồng thời cung cấp ngày dự kiến xem xét vụ việc cũng như địa điểm họp;
- ✓ Tiếp cận công khai: Sổ đăng ký khiếu nại phải được công khai cho người dân có thể tiếp cận;
- ✓ Khiếu nại liên quan đến GBV: Các khiếu nại liên quan đến bạo lực trên cơ sở giới (GBV) sẽ không được ghi nhận trong sổ công khai. Thay vào đó, một Kế hoạch hành động về GBV sẽ được xây dựng để quản lý các rủi ro liên quan. Hội Liên hiệp Phụ nữ các cấp sẽ được huy động tham gia hoạt động nâng cao nhận thức, đồng thời một hệ thống riêng để tiếp nhận và xử lý các vấn đề liên quan đến GBV/SEA và HIV/AIDS sẽ được thiết lập;
- ✓ Người bị ảnh hưởng (PAPs): Tất cả các PAPs có vấn đề liên quan đến bồi thường và hỗ trợ phải nộp đơn khiếu nại bằng văn bản đến cấp GRM phù hợp;
- ✓ Biên bản họp hòa giải: Các cuộc họp hòa giải và kết quả phải được ghi chép và lưu giữ bởi cán bộ phụ trách GRM.

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



Hình 1: Sơ đồ quy trình xử lý khiếu nại cho dự án

10.3. Khiếu nại liên quan đến Lạm dụng tình dục và Khai thác tình dục (SEA) và Quấy rối tình dục (SH)

80. Để tránh nguy cơ kỳ thị, làm trầm trọng thêm tổn thương về tinh thần/tâm lý và khả năng bị trả thù, cơ chế giải quyết khiếu nại (GRM) sẽ áp dụng một phương pháp tiếp cận riêng biệt và nhạy cảm đối với các vụ việc liên quan đến bạo lực tình dục, khai thác và quấy rối tình dục (SEA/SH), tập trung vào bạo lực trên cơ sở giới (GBV) và bạo lực đối với trẻ em (VAC).

81. APMB sẽ hoàn thiện Bộ quy tắc ứng xử (CoC) liên quan đến SEA phù hợp với thiết kế dự án, và phối hợp chặt chẽ với các bộ phận có trách nhiệm để lồng ghép nội dung này như một phần riêng biệt trong hợp đồng với nhà thầu. Kết quả thực hiện sẽ được đưa vào báo cáo tiến độ dự án.

Nhóm Tuân thủ GBV/SEA/SH và VAC

82. Dự án sẽ thành lập một "Nhóm Tuân thủ GBV/SEA/SH và VAC" (GCCT). GCCT sẽ bao gồm, tùy theo yêu cầu của dự án, ít nhất bốn đại diện (các "Điểm Liên lạc") như sau:

- Một chuyên gia E&S từ APMB;
- Quản lý an toàn và sức khỏe nghề nghiệp từ nhà thầu, hoặc người được giao nhiệm vụ giải quyết vấn đề GBV/SEA/SH và VAC với thời gian và cấp bậc đủ để dành cho vị trí này;
- Tư vấn giám sát; và,
- Một đại diện từ đơn vị cung cấp dịch vụ địa phương có kinh nghiệm về bạo lực trên cơ sở giới (GBV) /SEA/SH và bạo lực đối với trẻ em (VAC) (gọi là "Đơn vị cung cấp dịch vụ")..

83. GCCT có trách nhiệm, với sự hỗ trợ từ ban quản lý, thông báo cho người lao động về các hoạt động và trách nhiệm của GCCT. Để phục vụ hiệu quả trong GCCT, các thành viên phải tham gia đào tạo do đơn vị cung cấp dịch vụ địa phương tổ chức trước khi bắt đầu nhiệm vụ để đảm bảo họ được nâng cao nhận thức về GBV/SEA/SH và Bảo vệ Trẻ em.

84. GCCT sẽ có trách nhiệm:

- Phê duyệt bất kỳ thay đổi nào đối với Bộ Quy tắc Ứng xử về GBV/SEA/SH và VAC trong tài liệu này, có sự phê duyệt của Tư vấn Giám sát đối với những thay đổi đó.
- Chuẩn bị Kế hoạch Hành động phản ánh Bộ Quy tắc Ứng xử, bao gồm:
 - o Quy trình khiếu nại GBV/SEA/SH và VAC,
 - o Các biện pháp trách nhiệm,
 - o Chiến lược nâng cao nhận thức,
 - o Quy trình phản ứng.
- Nhận sự phê duyệt Kế hoạch Hành động từ ban quản lý công ty;
- Nhận phê duyệt của APMB đối với Kế hoạch Hành động trước khi triển khai đầy đủ;
- Nhận và giám sát các giải pháp và hình phạt liên quan đến các khiếu nại liên quan đến GBV/SEA/SH và VAC trong dự án; và,

- Đảm bảo rằng thông kê về GBV/SEA/SH và VAC trong GRM được cập nhật và đưa vào các báo cáo định kỳ của dự án.

85. GCCT sẽ tổ chức các cuộc họp cập nhật hàng quý để thảo luận về cách tăng cường nguồn lực và hỗ trợ GBV/SEA/SH và VAC cho nhân viên và cộng đồng.

86. Kế hoạch Hành động và Bộ Quy tắc Ứng xử sẽ được nộp để xem xét bởi CSC trong vòng 90 ngày kể từ ngày ký hợp đồng. Công việc sẽ không được bắt đầu trừ khi Cán bộ phụ trách GCCT hài lòng với các biện pháp đã triển khai, bao gồm kế hoạch và bộ quy tắc. Việc không tuân thủ nghĩa vụ này có thể là cơ sở để đình chỉ hoặc hủy bỏ hợp đồng – quyết định này sẽ do đơn vị ký kết hợp đồng quyết định, trong khi ý định hủy hợp đồng sẽ được thông báo cho đội ngũ Ngân hàng Thế giới trong vòng 60 ngày kể từ ngày đề xuất hủy bỏ.

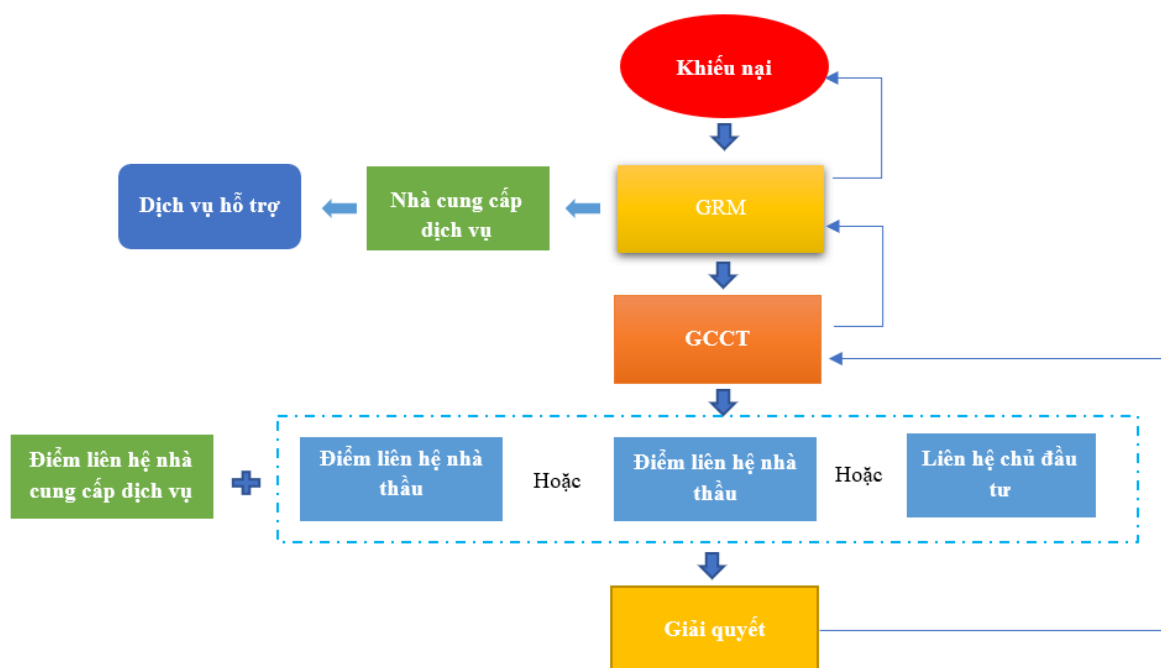
Quy trình khiếu nại GBV/SEA/SH và VAC

87. Tất cả nhân viên, tình nguyện viên, tư vấn viên, và nhà thầu phụ đều được khuyến khích báo cáo các trường hợp nghi ngờ hoặc thực tế của GBV/SEA/SH hoặc VAC. Các quản lý có trách nhiệm báo cáo các trường hợp nghi ngờ hoặc thực tế của GBV và/hoặc VAC vì họ có trách nhiệm duy trì cam kết của công ty và chịu trách nhiệm với các báo cáo trực tiếp về việc tuân thủ Bộ Quy tắc Ứng xử Cá nhân.

88. Dự án sẽ cung cấp thông tin cho nhân viên và cộng đồng về cách thức báo cáo các vi phạm Bộ Quy tắc Ứng xử GBV/SEA/SH và VAC qua GRM. GCCT sẽ theo dõi các trường hợp GBV/SEA/SH, VAC, và vi phạm Bộ Quy tắc Ứng xử được báo cáo qua GRM.

Giải quyết các khiếu nại về GBV/SEA/SH hoặc VAC

89. Hình 2 minh họa quy trình giải quyết khiếu nại liên quan đến GBV/SEA/SH và VAC.



Hình 2: Sơ họa Quy trình xử lý khiếu nại liên quan đến GBV/SEA/SH và VAC

90. Dự án vận hành một Cơ chế Giải quyết Khiếu nại (GRM). Các báo cáo về Bạo lực giới/Quấy rối tình dục/Bạo lực tình dục (GBV/SEA/SH) hoặc Bạo lực đối với Trẻ em (VAC), các khiếu nại khác hoặc những mối quan tâm khác có thể được gửi trực tuyến, qua điện thoại, thư hoặc trực tiếp.

91. Người vận hành GRM sẽ chuyển các khiếu nại liên quan đến GBV/SEA/SH hoặc VAC cho Nhóm Quản lý Dự án (GCCT) để giải quyết. Theo Kế hoạch Hành động, GCCT, thông qua Nhà cung cấp Dịch vụ (Service Provider) và các Điểm Liên lạc (Focal Point), sẽ tiến hành điều tra khiếu nại và cuối cùng cung cấp cho người vận hành GRM giải pháp xử lý khiếu nại, hoặc thông báo cho cơ quan công an nếu cần thiết. Người vận hành GRM, sau khi có giải pháp, sẽ thông báo kết quả cho người khiếu nại, trừ trường hợp khiếu nại ẩn danh. Các khiếu nại gửi trực tiếp đến quản lý hoặc Nhà cung cấp Dịch vụ sẽ được chuyển tiếp đến GRM để xử lý.

92. Nếu khiếu nại được gửi đến GRM bởi nạn nhân hoặc thay mặt nạn nhân, người khiếu nại sẽ được chuyển trực tiếp tới Nhà cung cấp Dịch vụ để nhận các dịch vụ hỗ trợ trong khi GCCT tiến hành điều tra song song.

Nhà cung cấp Dịch vụ

93. Nhà cung cấp Dịch vụ là một tổ chức địa phương (có thể là NGO) có kinh nghiệm kỹ thuật và khả năng đào tạo nhân sự, cũng như hỗ trợ nạn nhân của GBV/SEA/SH hoặc VAC. Nhà thầu sẽ ký hợp đồng dịch vụ với Nhà cung cấp Dịch vụ để các trường hợp GBV/SEA/SH và VAC có thể được chuyển giao an toàn. Nhà cung cấp Dịch vụ cũng sẽ hỗ trợ và hướng dẫn các Điểm Liên lạc GBV/SEA/SH và VAC khi cần thiết, có đại diện tham gia GCCT và tham gia xử lý các khiếu nại liên quan đến GBV/SEA/SH hoặc VAC. Họ sẽ xây dựng và tổ chức đào tạo bắt buộc cho nhân viên về GBV/SEA/SH và VAC.

Điểm Liên lạc GBV/SEA/SH và VAC

94. GCCT sẽ chuyển khiếu nại tới các Điểm Liên lạc phù hợp để giải quyết (ví dụ: vấn đề với nhân sự nhà thầu do nhà thầu giải quyết; nhân sự tư vấn do tư vấn giải quyết; nhân sự APMB do APMB giải quyết) và sẽ tư vấn cho GCCT về các giải pháp khả thi, bao gồm việc chuyển đến công an nếu cần. Các điểm liên lạc sẽ được Nhà cung cấp Dịch vụ hỗ trợ khi cần.

95. Tất cả các Điểm Liên lạc trong GCCT phải được đào tạo và có thẩm quyền giải quyết các vấn đề GBV/SEA/SH và VAC. Tất cả nhân viên của GRM và GCCT phải hiểu các nguyên tắc hướng dẫn và yêu cầu đạo đức trong xử lý nạn nhân GBV/SEA/SH và VAC. Tất cả báo cáo phải bảo mật và được chuyển ngay tới Nhà cung cấp Dịch vụ đại diện trong GCCT. Trong các trường hợp GBV/SEA/SH và VAC cần hành động công an, các điểm liên lạc phải chuyển khiếu nại tới: (i) cơ quan chức năng; (ii) Nhà cung cấp Dịch vụ; và (iii) Ban quản lý để xử lý tiếp theo. Nhà tuyển dụng và Ngân hàng Thế giới phải được thông báo ngay lập tức.

Biện pháp Trách nhiệm

96. Tất cả báo cáo về GBV/SEA/SH hoặc VAC phải được xử lý bảo mật để bảo vệ quyền lợi của tất cả các bên liên quan. Để đảm bảo nạn nhân cảm thấy an tâm khi tiết lộ trải nghiệm, APMB, nhà thầu và tư vấn phải duy trì bảo mật đối với nhân viên báo cáo bất kỳ hành vi hoặc đe dọa bạo lực nào, cũng như nhân viên bị cáo buộc tham gia các hành vi hoặc đe dọa bạo lực (trừ trường hợp vi phạm bảo mật cần thiết để bảo vệ người hoặc tài sản khỏi nguy hiểm nghiêm trọng hoặc theo yêu cầu pháp luật). Nhà thầu và tư vấn phải cấm phân biệt đối xử hoặc hành vi tiêu cực với nhân viên dựa trên việc nạn nhân tiết lộ, trải nghiệm hoặc bị cho là trải nghiệm GBV/SEA/SH hoặc VAC.

Giám sát và Đánh giá

97. GCCT phải giám sát việc theo dõi các trường hợp đã báo cáo và lưu trữ tất cả báo cáo ở nơi bảo mật và an toàn. Quá trình giám sát phải thu thập số lượng các trường hợp đã báo cáo và tỷ lệ trong số đó được xử lý bởi công an, NGO, v.v.

98. Các số liệu này sẽ được báo cáo cho GRM và CSC để đưa vào báo cáo của họ.

99. Trong các trường hợp GBV/SEA/SH và VAC cần hành động công an, APMB và Ngân hàng Thế giới phải được thông báo ngay lập tức.

Chiến lược Nâng cao Nhận thức

100. Cần xây dựng một chiến lược nâng cao nhận thức với các hoạt động nhằm tăng nhạy cảm của nhân viên về GBV/SEA/SH và VAC tại công trường và các rủi ro liên quan, các quy định của Bộ Quy tắc Ứng xử GBV/SEA/SH và VAC, Quy trình Khiếu nại GBV/SEA/SH và VAC, Biện pháp Trách nhiệm và Quy trình Phản ứng. Chiến lược sẽ đi kèm với lịch trình thực hiện, chỉ ra các hoạt động nâng cao nhận thức và thời gian dự kiến. Các hoạt động này có thể kết hợp với đào tạo do Nhà cung cấp Dịch vụ tổ chức.

Quy trình Phản ứng

101. GCCT sẽ chịu trách nhiệm xây dựng quy trình phản ứng bằng văn bản đáp ứng yêu cầu dự án, phù hợp luật pháp và quy trình quốc gia. Quy trình phản ứng phải bao gồm cơ chế thông báo và xử lý đối với thủ phạm tại nơi làm việc, cũng như quy trình GRM để đảm bảo phản ứng có năng lực và bảo mật đối với các báo cáo GBV/SEA/SH và VAC. Nhân viên tiết lộ trường hợp GBV/SEA/SH hoặc VAC tại nơi làm việc sẽ được chuyển tới GRM để xử lý tiếp theo.

Biện pháp Hỗ trợ Nạn nhân

102. Phản ứng phù hợp với khiếu nại của nạn nhân, tôn trọng lựa chọn của nạn nhân để giảm nguy cơ tái sang chấn và bạo lực thêm. Chuyển nạn nhân tới Nhà cung cấp Dịch vụ để nhận các hỗ trợ thích hợp trong cộng đồng, bao gồm hỗ trợ y tế, tâm lý, chỗ ở khẩn cấp, an ninh (bao gồm bảo vệ công an) và hỗ trợ sinh kế, bằng cách tạo điều kiện liên hệ và phối hợp với các dịch vụ này. Nhà thầu có thể, nếu khả thi, cung cấp hỗ trợ tài chính hoặc các hỗ trợ khác cho nạn nhân GBV/SEA/SH hoặc VAC.

103. Nếu nạn nhân là nhân viên, để đảm bảo an toàn cho nạn nhân và nơi làm việc, nhà thầu, tham khảo ý kiến nạn nhân, sẽ đánh giá nguy cơ lạm dụng tiếp diễn, đối với nạn nhân và nơi làm việc, và điều chỉnh hợp lý lịch làm việc và môi trường làm việc khi cần thiết. Nhà thầu sẽ cung cấp nghỉ phép đầy đủ cho nạn nhân cần dịch vụ sau khi trải qua bạo lực.

Chính sách và Phản ứng đối với Thủ phạm

104. Khuyến khích và chấp nhận thông báo qua GRM từ nhân viên và cộng đồng về thủ phạm tại nơi làm việc. Thông qua GCCT và/hoặc Nhà cung cấp Dịch vụ, giám sát điều tra khiếu nại, đảm bảo công bằng thủ tục cho người bị cáo buộc, phù hợp luật địa phương. Nếu nhân viên vi phạm Bộ Quy tắc Ứng xử (CoC), nhà thầu sẽ thực hiện các biện pháp, bao gồm:

- Áp dụng kỷ luật theo CoC GBV/SEA/SH và VAC;
- Báo cáo thủ phạm cho công an theo pháp luật địa phương;
- Nếu khả thi, cung cấp hoặc tạo điều kiện tư vấn cho thủ phạm.

Biện pháp Kỷ luật Hành chính

105. Theo CoC, bất kỳ nhân viên nào được xác định là thủ phạm GBV/SEA/SH hoặc VAC tiềm năng sẽ được xem xét áp dụng biện pháp kỷ luật phù hợp, theo các biện pháp và thực hành đã thỏa thuận trong CoC cá nhân. Quan trọng là, đối với từng trường hợp, biện pháp kỷ luật là một phần của quá trình nội bộ hoàn toàn do nhà tuyển dụng kiểm soát, tuân thủ luật lao động quốc gia.

106. Quá trình này độc lập hoàn toàn với bất kỳ điều tra chính thức nào mà cơ quan có thẩm quyền (ví dụ: Công an) thực hiện liên quan cùng trường hợp theo luật quốc gia. Tương tự, biện pháp kỷ luật nội bộ do quản lý nhà tuyển dụng quyết định thực hiện tách biệt với bất kỳ hình phạt hoặc truy tố nào từ điều tra chính thức (ví dụ: phạt tiền, tạm giữ, v.v.).

10.4. Công bố GRM

107. APMB chịu trách nhiệm công bố GRM. APMB phải giới thiệu GRM tại các cuộc họp công khai, phát tờ rơi về GRM kèm số điện thoại điểm liên lạc tại cấp xã và treo áp phích tại cấp xã, thôn.

108. Quy trình ghi nhận và xử lý khiếu nại qua GRM như sau:

- *Sổ ghi Khiếu nại*: Mở và lưu giữ tại văn phòng Kỹ sư thường trú. Ghi lại (i) mã tham chiếu, (ii) tên người khiếu nại, (iii) ngày nhận khiếu nại, (iv) ngày giải quyết, (v) ghi chú.
- *Trách nhiệm ghi sổ*: Điểm liên lạc thường trú tại khu vực dự án sẽ chịu trách nhiệm đăng ký tất cả các khiếu nại bằng văn bản vào Sổ đăng ký khiếu nại.

- *Nhận hồ sơ vụ việc:* Trong vòng 24 giờ kể từ khi nhận khiếu nại, tư vấn giám sát sẽ phát hành thư xác nhận cho người có khiếu nại, thông báo rằng vụ việc đã được nhận, đồng thời cung cấp ngày xem xét vụ việc và địa điểm.
- *Tiếp cận công khai với số:* Sổ đăng ký sẽ được công khai cho cộng đồng.
- Các khiếu nại SEA/SH sẽ không được ghi trong sổ công khai. Đánh giá rủi ro SEA/SH cho thấy dự án có mức rủi ro thấp (LOW). Do đó, các biện pháp giảm thiểu được khuyến nghị như sau: (i) Thuê tổ chức có năng lực để tiến hành đào tạo và nâng cao nhận thức cho cộng đồng và người lao động về HIV/AIDS, SEA/SH; (ii) Tăng cường nhận thức về quy trình khiếu nại/phản hồi trong việc báo cáo các vụ SEA/SH (bao gồm đường dẫn giới thiệu và quy trình phản ứng) như một phần của LMP và SEP; (iii) Nhà thầu và APMB chịu trách nhiệm quản lý lao động thông qua việc thực hiện C-ESMP trong suốt quá trình dự án; (iv) Tư vấn giám sát độc lập chịu trách nhiệm giám sát việc thực hiện các biện pháp giảm thiểu đã được thiết lập trong C-ESMP và ESHS cho các rủi ro và tác động xã hội liên quan đến dòng lao động; (v) Các cấp Hội Liên hiệp Phụ nữ sẽ được huy động để nâng cao nhận thức và đảm bảo hệ thống ghi nhận các vấn đề liên quan SEA/SH và HIV/AIDS được triển khai.
- Các hộ bị ảnh hưởng (PAPs): Tất cả PAPs có vấn đề về bồi thường và hỗ trợ phải nộp khiếu nại bằng văn bản tới mức GRM thích hợp.
- Hợp hòa giải và kết quả: Tất cả các cuộc họp hòa giải và kết quả sẽ được ghi chép và lưu giữ bởi người phụ trách GRM.

XI. QUẢN LÝ NHÀ THẦU

109. **Lựa chọn nhà thầu.** Các tiểu dự án sẽ sử dụng Bộ hồ sơ đấu thầu tiêu chuẩn của Ngân hàng Thế giới để quảng bá và ký kết hợp đồng. Hồ sơ này bao gồm các yêu cầu về lao động, sức khỏe nghề nghiệp và an toàn (OHS). APMB sẽ nỗ lực hợp lý để đảm bảo nhà thầu tuyển dụng lao động hợp đồng là hợp pháp, đáng tin cậy và có khả năng tuân thủ các yêu cầu liên quan theo LMP. Những yêu cầu này phải được đưa vào hồ sơ đấu thầu. Trong quá trình lựa chọn nhà thầu sẽ tuyển dụng lao động hợp đồng, APMB có thể xem xét các thông tin sau:

- Giấy phép kinh doanh, đăng ký, giấy phép và phê duyệt;
- Hồ sơ công khai, chẳng hạn như sổ đăng ký công ty và các tài liệu công khai liên quan đến vi phạm Bộ luật Lao động; hồ sơ tai nạn và tử vong, 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 OHS của nhà thầu (ví dụ: sổ tay nhân sự, chương trình an toàn); nhân sự ESHS và trình độ của họ;
- Các hợp đồng trước đây với nhà thầu và nhà cung cấp (thể hiện việc bao gồm các điều khoản phản ánh các yêu cầu về lao động và điều kiện làm việc).

110. **Điều khoản hợp đồng và biện pháp xử lý không tuân thủ.** APMB sẽ đưa các yêu cầu quản lý lao động đã thống nhất, như nêu trong hồ sơ đấu thầu, vào các hợp đồng với nhà thầu, kèm theo các biện pháp xử lý không tuân thủ phù hợp (ví dụ: quy định giữ lại 10% thanh toán hàng tháng cho nhà thầu trong trường hợp không tuân thủ các yêu cầu về môi trường, xã hội, sức khỏe và an toàn; loại bỏ nhân sự khỏi công trình; hoặc thiếu bảo đảm hiệu quả OHS). Trong trường hợp thuê thầu phụ, APMB sẽ yêu cầu nhà thầu đưa các yêu cầu tương đương và biện pháp xử lý không tuân thủ vào hợp đồng với thầu phụ.

111. **Giám sát hiệu quả thực hiện.** APMB sẽ đảm bảo rằng hợp đồng với các tư vấn giám sát và xây dựng nêu rõ trách nhiệm giám sát hiệu quả thực hiện của nhà thầu về lao động và điều kiện làm việc hằng ngày. Việc giám sát có thể bao gồm kiểm tra, đánh giá đột xuất các vị trí dự án hoặc công trường, và/hoặc hồ sơ quản lý lao động và báo cáo do nhà thầu lập. Các hồ sơ và báo cáo quản lý lao động của nhà thầu cần được xem xét thường bao gồm:

- Mẫu đại diện hợp đồng lao động và bản cam kết tuân thủ Bộ Quy tắc Ứng xử;
- Các khiếu nại nhận được từ cộng đồng và người lao động và cách giải quyết;
- Báo cáo về tai nạn tử vong và sự cố cùng việc thực hiện các biện pháp khắc phục;
- Hồ sơ về các vi phạm Bộ luật Lao động và các quy định của LMP;
- Hồ sơ đào tạo cho lao động hợp đồng về các rủi ro về sức khỏe và an toàn nghề nghiệp và các biện pháp phòng ngừa.

112. Yêu cầu quản lý lao động của dự án. Dự án yêu cầu nhà thầu giám sát, lưu giữ hồ sơ và báo cáo về các điều kiện lao động. Nhà thầu phải cung cấp cho người lao động bằng chứng về tất cả các khoản thanh toán, bao gồm bảo hiểm xã hội, đóng góp hưu trí hoặc các quyền lợi khác, bất kể người lao động làm hợp đồng cố định, toàn thời gian, bán thời gian hay tạm thời. Việc áp dụng yêu cầu này sẽ tỉ lệ thuận với quy mô hợp đồng và hoạt động, theo cách chấp nhận được với APMB và Ngân hàng Thế giới:

- **Điều kiện lao động:** hồ sơ lao động tham gia dự án, bao gồm đăng ký hợp đồng, hồ sơ đào tạo/giới thiệu người lao động (bao gồm Bộ Quy tắc Ứng xử), giờ làm việc, thù lao và các khoản khấu trừ (bao gồm làm thêm giờ), các thỏa thuận thương lượng tập thể;
- **An toàn:** các sự cố có thể ghi nhận và phân tích nguyên nhân gốc (tai nạn mất thời gian làm việc, các ca điều trị y tế), các ca sơ cứu, các tình huống gần rủi ro cao, và các hoạt động khắc phục và phòng ngừa cần thiết (ví dụ: phân tích an toàn công việc được sửa đổi, thiết bị mới hoặc khác, đào tạo kỹ năng, v.v.);
- **Người lao động:** số lượng người lao động, nguồn gốc (người nước ngoài, địa phương, không phải địa phương), giới tính, tuổi tác với bằng chứng không sử dụng lao động trẻ em, trình độ (không có kỹ năng, có kỹ năng, giám sát, chuyên môn, quản lý);
- **Đào tạo/giới thiệu:** ngày, số lượng người tham gia và chủ đề;
- **Chi tiết các rủi ro an ninh:** thông tin về các rủi ro mà nhà thầu có thể gặp phải khi thực hiện công việc — các mối đe dọa có thể đến từ bên thứ ba ngoài dự án;
- **Khiếu nại của người lao động:** chi tiết bao gồm ngày xảy ra, nội dung khiếu nại, ngày gửi; các hành động đã thực hiện và ngày thực hiện; kết quả giải quyết (nếu có) và ngày thực hiện; các hành động tiếp theo chưa thực hiện — các khiếu nại liệt kê bao gồm các khiếu nại nhận được từ báo cáo trước và những khiếu nại chưa được giải quyết tại thời điểm báo cáo đó.

XII. LAO ĐỘNG CỦA NHÀ CUNG CẤP CHÍNH

113. Phần này đưa ra quy trình giám sát và báo cáo về người lao động của nhà cung cấp chính, bao gồm quy trình khắc phục, khi xác định được những rủi ro lớn về lao động trẻ em hoặc lao động cưỡng bức hoặc các vấn đề nghiêm trọng về an toàn liên quan đến các nhà cung cấp chính,

114. Rủi ro tiềm tàng của lao động của nhà cung cấp chính. Công việc xây dựng theo Dự án sẽ yêu cầu các nguồn cung cấp chính bao gồm các vật liệu xây dựng thiết yếu cho các chức năng của cơ sở hạ tầng được đề xuất, chẳng hạn như cốt liệu và các khối liên kết bê tông đúc

sẵn. Một số nhà thầu có thể sản xuất các vật liệu xây dựng đó bằng lực lượng lao động của họ. Tuy nhiên, khi nhà thầu sẽ liên tục tìm nguồn (a) nguyên vật liệu thiết yếu (b) trực tiếp từ các nhà cung cấp chính (c), thì các công nhân do các nhà cung cấp chính đó thuê (đáp ứng cả ba tiêu chí (a) đến (c)) được coi là "Lao động của nhà cung cấp chính", như được định nghĩa trong TCMTXH 2. Như đã thảo luận trong Chương 3 (Rủi ro Lao động chính), các rủi ro OHS nhìn chung cũng được coi là đáng kể trong lĩnh vực xây dựng, bao gồm các địa điểm khai thác đá nơi không có cơ chế thanh tra Lao động hoạt động. Để giải quyết những rủi ro tiềm ẩn này, các biện pháp sau sẽ được thực hiện:

- **Lựa chọn nhà cung cấp chính.** Khi mua vật liệu xây dựng từ các nhà cung cấp chính, nhà thầu sẽ yêu cầu các nhà cung cấp này xác định rủi ro lao động trẻ em/cưỡng bức và các rủi ro an toàn nghiêm trọng trong quá trình sản xuất vật liệu xây dựng. APMB và các tư vấn giám sát xây dựng (CSC) sẽ xem xét và phê duyệt việc mua vật liệu từ các nhà cung cấp sau khi đánh giá rủi ro và các thủ tục thẩm định cần thiết khác (ví dụ: xem xét giấy phép khai thác mỏ). Khi phù hợp, nhà thầu sẽ được yêu cầu đưa các yêu cầu cụ thể về lao động trẻ em/ lao động cưỡng bức và vấn đề an toàn lao động vào tất cả các đơn hàng mua và hợp đồng với các nhà cung cấp chính.
- **Quy trình khắc phục.** Nếu phát hiện lao động trẻ em/lao động cưỡng bức và/hoặc sự cố an toàn nghiêm trọng liên quan đến lao động của các nhà cung cấp chính trong Dự án, APMB và CSCs sẽ yêu cầu nhà cung cấp chính thực hiện các biện pháp thích hợp để khắc phục. Các biện pháp giảm thiểu này sẽ được giám sát định kỳ để đánh giá hiệu quả. Nếu các biện pháp giảm thiểu được đánh giá là không hiệu quả, APMB và CSCs sẽ trong thời gian hợp lý chuyển sang các nhà cung cấp chính khác có khả năng chứng minh việc tuân thủ các yêu cầu liên quan.

PHỤ LỤC

Phụ lục 1: Đề cương kế hoạch hành động về GBV và VAC

1. Bối cảnh
2. Phạm vi
3. Định nghĩa
4. Mẫu Bộ Quy tắc Ứng xử
 - (a) Bộ Quy tắc Ứng xử của Công ty
 - (b) Phòng ngừa GBV và VAC
 - (c) Bộ Quy tắc Ứng xử của Quản lý
 - (d) Phòng ngừa GBV và VAC
 - (e) Bộ Quy tắc Ứng xử Cá nhân
 - (f) Phòng ngừa GBV và VAC
5. Kế hoạch Hành động
 - (a) Nhóm Tuân thủ GBV và VAC
 - (b) Cách thức Khiếu nại: Quy trình Báo cáo GBV và VAC
 - (c) Xử lý Khiếu nại về GBV hoặc VAC
6. Cơ chế Giải quyết Khiếu nại (GRM)
7. Nhà cung cấp Dịch vụ
8. Điểm Liên lạc GBV và VAC
 - (a) Biện pháp Trách nhiệm
 - (b) Giám sát và Đánh giá
 - (c) Chiến lược Nâng cao Nhận thức
 - (d) Quy trình Phản ứng
 - (e) Biện pháp Hỗ trợ Nạn nhân
 - (f) Chính sách và Phản ứng đối với Thủ phạm
 - (g) Biện pháp Kỷ luật Hành chính

Phụ lục 1 – Các Quy trình Tiềm năng để Xử lý GBV và VAC

Phụ lục 2: Bộ quy tắc ứng xử cho GBV và VAC**A. Bộ Quy tắc Ứng xử của Công ty: Phòng ngừa Bạo lực Giới và Bạo lực đối với Trẻ em (GBV và VAC)**

Trong phạm vi dự án, công ty cam kết tạo dựng và duy trì môi trường nơi bạo lực dựa trên giới (GBV) và bạo lực đối với trẻ em (VAC) không có chỗ đứng, và sẽ không được bất kỳ nhân viên, đối tác, hay đại diện nào của công ty chấp nhận. Do đó, để đảm bảo tất cả những người tham gia dự án nhận thức được cam kết này, và để phòng ngừa, nhận biết và phản ứng với mọi cáo buộc GBV và VAC, công ty cam kết tuân thủ các nguyên tắc cốt lõi và tiêu chuẩn hành vi tối thiểu áp dụng cho tất cả nhân viên, đối tác, đại diện của công ty, bao gồm cả nhà thầu phụ, không ngoại lệ:

1. Công ty – và tất cả nhân viên, đối tác, đại diện – cam kết đối xử tôn trọng phụ nữ, trẻ em (dưới 18 tuổi) và nam giới, bất kể chủng tộc, màu da, ngôn ngữ, tôn giáo, quan điểm chính trị hoặc khác, nguồn gốc quốc gia, dân tộc, xã hội, tài sản, khuyết tật, xuất thân hay tình trạng khác. Hành vi GBV và VAC vi phạm cam kết này.
2. Ngôn ngữ và hành vi xúc phạm, đe dọa, quấy rối, lạm dụng, không phù hợp về văn hóa hoặc gợi dục bị nghiêm cấm đối với tất cả nhân viên, đối tác, đại diện.
3. Hành vi GBV hoặc VAC là hành vi nghiêm trọng, là cơ sở áp dụng biện pháp kỷ luật hành chính, bao gồm phạt và/hoặc chấm dứt hợp đồng lao động. Tất cả hình thức GBV và VAC, kể cả grooming, đều không chấp nhận, bất kể xảy ra tại công trường, xung quanh công trường, khu lán trại hoặc nhà ở của nhân viên.
4. Ngoài biện pháp của công ty, khởi tố hình sự những người thực hiện GBV hoặc VAC sẽ được tiến hành khi thích hợp.
5. Tiếp xúc hoặc hoạt động tình dục với trẻ em dưới 18 tuổi, bao gồm cả qua phương tiện kỹ thuật số, bị nghiêm cấm. Nhận định sai về tuổi trẻ em không phải là biện minh. Sự đồng ý của trẻ em cũng không phải là biện minh hoặc lý do bào chữa.
6. Yêu cầu tình dục hoặc lợi ích tình dục, chẳng hạn hứa hẹn hoặc ưu đãi dựa trên hành vi tình dục, hoặc các hành vi làm nhục, hạ thấp hoặc bóc lột khác bị nghiêm cấm.
7. Trừ khi có sự đồng thuận đầy đủ của tất cả các bên, quan hệ tình dục giữa nhân viên công ty và thành viên cộng đồng xung quanh công trường bị cấm. Bao gồm các mối quan hệ trao đổi lợi ích (tiền hoặc phi tiền) cho tình dục – được coi là “không đồng thuận” theo CoC này.
8. Tất cả nhân viên, bao gồm tình nguyện viên và nhà thầu phụ, khuyến khích báo cáo các hành vi nghi ngờ hoặc thực tế về GBV và VAC của đồng nghiệp, dù trong cùng công ty hay không. Báo cáo phải thực hiện theo Quy trình Báo cáo GBV và VAC.
9. Quản lý có trách nhiệm báo cáo các hành vi nghi ngờ hoặc thực tế về GBV và VAC, duy trì cam kết của công ty và trách nhiệm của nhân viên trực tiếp.
10. Tuân thủ tất cả pháp luật địa phương liên quan, bao gồm luật lao động về lao động trẻ em.

Để đảm bảo các nguyên tắc trên được thực thi hiệu quả, công ty cam kết:

11. Tất cả quản lý ký Bộ Quy tắc Ứng xử của Quản lý, nêu rõ trách nhiệm thực hiện cam kết công ty và thực thi “Bộ Quy tắc Ứng xử Cá nhân”.
12. Tất cả nhân viên ký Bộ Quy tắc Ứng xử Cá nhân, xác nhận không tham gia hoạt động dẫn đến GBV hoặc VAC.

13. Trưng bày CoC Công ty và Cá nhân tại khu lán trại, văn phòng, khu vực công cộng của công trường. Ví dụ: phòng chờ, phòng nghỉ, sảnh, căng-tin, phòng khám.
14. Đảm bảo các bản CoC được dịch sang ngôn ngữ phù hợp cho khu vực công trường và nhân viên quốc tế.
15. Chỉ định một “Điểm Liên lạc” của công ty để xử lý vấn đề GBV và VAC, tham gia Nhóm Tuân thủ GBV và VAC (GCCT) gồm đại diện khách hàng, nhà thầu, tư vấn giám sát và nhà cung cấp dịch vụ địa phương.
16. Phát triển Kế hoạch Hành động hiệu quả cùng tư vấn giám sát, bao gồm tối thiểu:
 - a) Quy trình Báo cáo GBV và VAC qua GRM;
 - b) Biện pháp Trách nhiệm bảo mật thông tin;
 - c) Quy trình Phản ứng cho nạn nhân và thủ phạm.
17. Thực hiện hiệu quả Kế hoạch Hành động, cung cấp phản hồi cho GCCT để cải tiến.
18. Tất cả nhân viên tham dự khóa đào tạo nhập môn trước khi làm việc tại công trường, để hiểu cam kết công ty và CoC GBV/VAC.
19. Tất cả nhân viên tham dự 2 khóa đào tạo bắt buộc mỗi năm trong thời gian hợp đồng, bắt đầu từ khóa nhập môn, để củng cố hiểu biết CoC GBV/VAC.

Tên công ty: _____

Chữ ký đại diện công ty: _____

Họ tên: _____

Chức vụ: _____

Ngày: _____

B. Quy tắc ứng xử của người quản lý: Phòng ngừa GBV và VAC

Các nhà quản lý ở tất cả các cấp có trách nhiệm đặc biệt trong việc duy trì cam kết của công ty về phòng ngừa và ứng phó với Bạo lực trên cơ sở Giới (GBV) và Bạo lực đối với Trẻ em (VAC). Điều này có nghĩa là các nhà quản lý có trách nhiệm cao trong việc tạo ra và duy trì một môi trường ngăn ngừa GBV và VAC. Các nhà quản lý cần hỗ trợ và thúc đẩy việc thực hiện Quy tắc Ứng xử của Công ty. Do đó, các nhà quản lý phải tuân thủ Quy tắc Ứng xử của Quản lý này và đồng thời ký Quy tắc Ứng xử Cá nhân. Điều này thể hiện cam kết của họ trong việc hỗ trợ và phát triển các hệ thống tạo điều kiện thuận lợi cho việc thực hiện Kế hoạch hành động, đồng thời duy trì một môi trường không có GBV và VAC tại nơi làm việc và trong cộng đồng địa phương. Những trách nhiệm này bao gồm nhưng không giới hạn ở:

Thực hiện

1. Để đảm bảo hiệu quả tối đa của Quy tắc Ứng xử của Công ty và Quy tắc Ứng xử Cá nhân:
 - a) Niêm yết công khai Quy tắc Ứng xử của Công ty và Quy tắc Ứng xử Cá nhân tại các khu vực dễ nhìn thấy trong trại công nhân, văn phòng và các khu vực công cộng của nơi làm việc. Ví dụ: khu vực chờ, khu vực nghỉ ngơi, sảnh công trường, nhà ăn và phòng khám sức khỏe.
 - b) Đảm bảo tất cả các bản được niêm yết và phát hành của Quy tắc Ứng xử đều được dịch sang ngôn ngữ thích hợp sử dụng tại khu vực làm việc, cũng như sang ngôn ngữ bản địa đối với nhân viên quốc tế.

2. Giải thích trực tiếp bằng lời và bằng văn bản về Quy tắc Ứng xử của Công ty và Quy tắc Ứng xử Cá nhân cho toàn bộ nhân viên.
3. Đảm bảo rằng:
 - a) Tất cả nhân viên ký **Quy tắc Ứng xử Cá nhân**, bao gồm cả việc xác nhận rằng họ đã đọc và đồng ý tuân thủ.
 - b) Danh sách nhân viên và các bản đã ký của Quy tắc Ứng xử Cá nhân được cung cấp cho **GCCT** và khách hàng.
 - c) Bản thân tham gia tập huấn và đảm bảo nhân viên cũng tham gia theo yêu cầu nêu dưới đây.
 - d) Nhân viên nắm rõ **Cơ chế Giải quyết Khiếu nại (GRM)** và có thể sử dụng GRM để báo cáo ẩn danh các quan ngại hoặc vụ việc GBV/VAC.
 - e) Nhân viên được khuyến khích báo cáo các trường hợp nghi ngờ hoặc thực tế GBV/VAC thông qua GRM bằng cách nâng cao nhận thức, nhấn mạnh trách nhiệm của nhân viên đối với Công ty và quốc gia tiếp nhận, đồng thời đảm bảo nguyên tắc bảo mật.
4. Tuân thủ các luật hiện hành và trong phạm vi khả năng, ngăn ngừa việc tuyển dụng, tái tuyển dụng hoặc bố trí công tác đối với những người đã thực hiện hành vi bóc lột hoặc lạm dụng tình dục.
5. Đảm bảo rằng khi tham gia các thỏa thuận đối tác, hợp đồng phụ hoặc tương tự, các thỏa thuận này:
 - f) Đính kèm Quy tắc Ứng xử về GBV và VAC.
 - g) Bao gồm điều khoản yêu cầu các tổ chức/cá nhân ký hợp đồng, nhân viên và tình nguyện viên của họ tuân thủ **Quy tắc Ứng xử Cá nhân**.
 - h) Nêu rõ rằng việc không thực hiện biện pháp phòng ngừa GBV/VAC, không điều tra các cáo buộc, hoặc không có hành động khắc phục khi GBV/VAC xảy ra sẽ bị xử lý kỷ luật và áp dụng chế tài theo **Quy tắc Ứng xử Cá nhân**.
6. Cung cấp nguồn lực cho GCCT để xây dựng và phổ biến các sáng kiến nội bộ nhằm nâng cao nhận thức theo Chiến lược truyền thông trong Kế hoạch Hành động.
7. Đảm bảo rằng bất kỳ vụ việc GBV hoặc VAC nào cần thiết phải báo cáo cho cơ quan công an đều được thông báo ngay cho khách hàng và Ngân hàng Thế giới.

Tập huấn

8. Tất cả các nhà quản lý phải tham gia khóa tập huấn định hướng dành cho quản lý trước khi bắt đầu làm việc tại công trường để đảm bảo họ nắm rõ vai trò và trách nhiệm trong việc tuân thủ Quy tắc Ứng xử về GBV và VAC. Khóa tập huấn này tách biệt với tập huấn định hướng dành cho toàn bộ nhân viên và cung cấp cho quản lý những kiến thức, hỗ trợ kỹ thuật cần thiết để xây dựng Kế hoạch Hành động.
9. Đảm bảo bố trí thời gian trong giờ làm việc và yêu cầu nhân viên tham gia tập huấn định hướng bắt buộc về GBV và VAC do Dự án tổ chức trước khi bắt đầu công việc tại công trường.
10. Đảm bảo nhân viên tham gia các khóa tập huấn định kỳ bắt buộc. Đảm bảo khảo sát mức độ hài lòng về các khóa tập huấn được thực hiện bởi đơn vị cung cấp dịch vụ.

Ứng phó

11. Các nhà quản lý sẽ đóng góp ý kiến cho Quy trình Xử lý Cáo buộc GBV và VAC và Quy trình Ứng phó do GCCT xây dựng, theo yêu cầu trong Kế hoạch Hành động đã được phê duyệt.
12. Khi Công ty thông qua, các nhà quản lý sẽ duy trì việc thực hiện Các Biện pháp Trách nhiệm giải trình được quy định trong Kế hoạch Hành động, bảo mật thông tin của tất cả nhân viên báo cáo hoặc (bị cáo buộc) vi phạm GBV/VAC (trừ khi việc tiết lộ là cần thiết để bảo vệ người hoặc tài sản khỏi nguy hại nghiêm trọng hoặc khi pháp luật yêu cầu).
13. Nếu một nhà quản lý phát hiện quan ngại hoặc nghi ngờ về bất kỳ hình thức GBV/VAC nào do nhân viên của mình hoặc nhân viên của nhà thầu khác trong cùng công trường gây ra, người quản lý đó có trách nhiệm báo cáo vụ việc.
14. Khi một hình thức kỷ luật đã được xác định, các quản lý liên quan phải chịu trách nhiệm cá nhân trong việc đảm bảo thực hiện biện pháp đó hiệu quả, trong thời gian tối đa 14 ngày kể từ ngày ra quyết định xử lý kỷ luật.
15. Các nhà quản lý không báo cáo hoặc không tuân thủ quy định này sẽ phải chịu các biện pháp kỷ luật do Tổng Giám đốc/ Giám đốc Điều hành hoặc cấp quản lý cao nhất của Công ty quyết định, bao gồm:
 - i) Cảnh cáo không chính thức.
 - j) Cảnh cáo chính thức.
 - k) Cắt tối đa một tuần lương.
 - l) Đình chỉ công tác (không hưởng lương) trong thời gian tối thiểu 1 tháng và tối đa 6 tháng.
 - m) Chấm dứt hợp đồng lao động.
16. Cuối cùng, việc công ty và các nhà quản lý không có phản ứng hiệu quả đối với các vụ việc GBV và VAC tại công trường có thể trở thành căn cứ để cơ quan chức năng khởi kiện theo pháp luật.
17. Tôi xác nhận rằng tôi đã đọc Quy tắc Ứng xử của Quản lý nêu trên, đồng ý tuân thủ các tiêu chuẩn trong đó và hiểu rõ vai trò, trách nhiệm của mình trong việc phòng ngừa và ứng phó với GBV và VAC. Tôi hiểu rằng bất kỳ hành động nào không phù hợp với Quy tắc Ứng xử của Quản lý này, hoặc việc không thực hiện các hành động được yêu cầu, có thể dẫn đến các biện pháp kỷ luật.

Ký tên: _____

Họ và tên (chữ in): _____

Chức danh: _____

Ngày: _____

C. Quy tắc Ứng xử Cá nhân: Phòng ngừa Bạo lực trên Cơ sở Giới (GBV) và Bạo lực đối với Trẻ em (VAC)

TÔI, _____, xác nhận rằng việc ngăn ngừa bạo lực trên cơ sở giới (GBV) và bạo lực đối với trẻ em (VAC) là quan trọng. Công ty xem xét rằng các hành vi GBV hoặc VAC cấu thành hành vi sai phạm nghiêm trọng và do đó là căn cứ để áp dụng các hình thức kỷ luật, xử phạt hoặc có thể chấm dứt hợp đồng lao động. Mọi hình thức GBV hoặc

VAC đều không thể chấp nhận, dù xảy ra tại công trường, khu vực xung quanh công trường, hay tại các khu lán trại công nhân. Việc truy tố những người thực hiện hành vi GBV hoặc VAC có thể được tiến hành nếu thích hợp.

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

1. Đối xử với phụ nữ, trẻ em (người dưới 18 tuổi) và nam giới bằng sự tôn trọng, không phân biệt chủng tộc, màu da, ngôn ngữ, tôn giáo, chính trị hoặc quan điểm khác, nguồn gốc quốc gia, dân tộc hoặc xã hội, tài sản, khuyết tật, xuất thân hay địa vị khác.
2. Không sử dụng ngôn ngữ hay hành vi đối với phụ nữ, trẻ em hoặc nam giới mang tính không phù hợp, quấy rối, lăng mạ, khiêu gợi tình dục, hạ thấp nhân phẩm, hoặc trái với chuẩn mực văn hóa.
3. Không tham gia vào việc tiếp xúc hay quan hệ tình dục với trẻ em — bao gồm việc dụ dỗ hay liên hệ qua các phương tiện kỹ thuật số. Việc hiểu lầm về độ tuổi của trẻ em không phải là lý do bào chữa. Sự đồng thuận từ phía trẻ em cũng không phải là căn cứ bào chữa hay lý do chấp nhận.
4. Không tham gia vào hành vi gợi ý tình dục đổi lấy lợi ích — ví dụ như hứa hẹn hoặc ưu ái phụ thuộc vào quan hệ tình dục — hoặc các hình thức hành vi làm nhục, hạ thấp hoặc lợi dụng khác.
5. Trừ khi có sự đồng thuận đầy đủ của tất cả các bên liên quan, tôi sẽ không có quan hệ tình dục với thành viên cộng đồng địa phương. Điều này bao gồm các mối quan hệ liên quan đến việc từ chối hoặc hứa hẹn cung cấp lợi ích (bằng tiền hoặc phi tiền) để đổi lấy tình dục — các hoạt động tình dục như vậy được xem là “không có sự đồng thuận” trong phạm vi Quy tắc ứng xử này.
6. Tham dự và tích cực tham gia các khóa đào tạo liên quan đến HIV/AIDS, GBV và VAC theo yêu cầu của người sử dụng lao động.
7. Cân nhắc báo cáo thông qua cơ chế giải quyết khiếu nại hoặc với quản lý trực tiếp của tôi về bất kỳ nghi ngờ hoặc hành vi GBV hoặc VAC nào do đồng nghiệp thực hiện, dù họ có làm việc cho công ty tôi hay không, hoặc bất kỳ hành vi vi phạm Quy tắc ứng xử này.
8. Đối với trẻ em dưới 18 tuổi, tôi sẽ:
 - a) Trong khả năng, luôn đảm bảo có sự hiện diện của một người lớn khác khi làm việc gần trẻ em.
 - b) Không mời trẻ em không có người giám hộ và không có quan hệ gia đình với tôi vào nhà riêng, trừ khi trẻ đang đối mặt với nguy cơ chấn thương hoặc hiểm nguy thể chất tức thì.
 - c) Không ngủ gần trẻ em không có người giám sát, trừ khi thật sự cần thiết, trong trường hợp đó tôi phải xin phép cấp quản lý và nếu có thể phải đảm bảo có sự hiện diện của một người lớn khác.
 - d) Sử dụng máy tính, điện thoại di động, máy quay phim, máy ảnh một cách phù hợp, tuyệt đối không khai thác, quấy rối trẻ em hoặc truy cập vào hình ảnh khiêu dâm trẻ em dưới bất kỳ hình thức nào (xem thêm mục “Sử dụng hình ảnh trẻ em cho mục đích công việc” bên dưới).
 - e) Không sử dụng hình thức kỷ luật hay trừng phạt thể xác đối với trẻ em.
 - f) Không thuê trẻ em làm việc trong gia đình hoặc lao động khác khi công việc đó không phù hợp với độ tuổi hoặc mức phát triển, gây cản trở thời gian học tập và vui chơi, hoặc đặt trẻ vào nguy cơ chấn thương đáng kể.

Sử dụng hình ảnh trẻ em cho mục đích công việc

9. Khi chụp ảnh hoặc quay phim trẻ em cho mục đích công việc, tôi phải:

- a) Trước khi chụp hoặc quay phim trẻ em, đánh giá và tuân thủ các truyền thống hoặc hạn chế địa phương liên quan đến việc ghi hình cá nhân.
- b) Trước khi chụp hoặc quay phim trẻ em, phải có sự đồng thuận đầy đủ từ trẻ và cha mẹ hoặc người giám hộ, đồng thời giải thích cách sử dụng ảnh hoặc phim.
- c) Đảm bảo hình ảnh, phim, video, DVD thể hiện trẻ em một cách trang trọng và tôn trọng, không trong tư thế yếu thế hoặc bị lệ thuộc.
- d) Đảm bảo hình ảnh phản ánh trung thực bối cảnh và sự thật.
- e) Đảm bảo không tiết lộ thông tin nhận dạng cá nhân của trẻ trong tên tệp khi gửi ảnh qua phương tiện điện tử.

Hình thức kỷ luật

10. Tôi hiểu rằng nếu vi phạm Quy tắc Ứng xử Cá nhân này, người sử dụng lao động sẽ áp dụng các biện pháp kỷ luật, có thể bao gồm:
- a) Cảnh cáo không chính thức.
 - b) Cảnh cáo chính thức.
 - c) Khấu trừ tối đa 01 tuần lương.
 - d) Đình chỉ công việc (không hưởng lương) tối thiểu 01 tháng đến tối đa 06 tháng.
 - e) Chấm dứt hợp đồng lao động.
 - f) Báo cáo cho cơ quan công an nếu cần thiết.

Tôi hiểu rằng trách nhiệm của tôi là tránh các hành động hoặc hành vi có thể bị coi là GBV, VAC hoặc vi phạm Quy tắc ứng xử cá nhân này. Tôi thừa nhận rằng tôi đã đọc Quy tắc ứng xử cá nhân trên, đồng ý tuân thủ các tiêu chuẩn nêu trong đó và hiểu rõ vai trò, trách nhiệm của tôi trong việc ngăn ngừa và ứng phó với GBV và VAC. Tôi hiểu rằng bất kỳ hành động nào không phù hợp với Quy tắc ứng xử cá nhân này hoặc không thực hiện hành động được yêu cầu đều có thể dẫn đến kỷ luật và ảnh hưởng đến việc làm của tôi.

Chữ ký: _____

Họ tên: _____

Chức vụ: _____

Ngày: _____

Phụ lục 3: Quy tắc ứng Xử (Code of Conduct) trong Giai đoạn Thi công Dự án

Một mối quan tâm trong giai đoạn thi công của dự án là các tác động tiêu cực tiềm tàng từ tương tác của lực lượng lao động với cộng đồng địa phương. Vì lý do này, một Bộ Quy tắc Ứng xử sẽ được thiết lập để nêu rõ tầm quan trọng của hành vi phù hợp, phòng tránh lạm dụng rượu bia, và tuân thủ các luật lệ, quy định hiện hành. Mỗi nhân viên sẽ được thông báo về Bộ Quy tắc Ứng xử và bắt buộc tuân thủ trong suốt thời gian làm việc cho Chủ đầu tư hoặc các Nhà thầu của dự án. Bộ Quy tắc Ứng xử sẽ được cung cấp cho cộng đồng địa phương tại các Trung tâm Thông tin dự án hoặc những nơi dễ tiếp cận.

Nhà thầu chịu trách nhiệm cung cấp đào tạo phù hợp cho tất cả nhân viên theo mức độ trách nhiệm liên quan đến các vấn đề môi trường, sức khỏe và an toàn.

Bộ Quy tắc Ứng xử bao gồm các quy định sau (nhưng không giới hạn):

- Toàn bộ lực lượng lao động phải ký vào Bộ Quy tắc Ứng xử và tuân thủ các luật lệ và quy định của Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam;
- Cấm các chất ma túy, vũ khí, súng đạn;
- Cấm tài liệu khiêu dâm và cờ bạc;
- Cấm đánh nhau (về thể chất hoặc lời nói);
- Cấm gây ồn ào, làm phiền cộng đồng;
- Cấm thiếu tôn trọng tập quán và truyền thống địa phương;
- Hút thuốc chỉ được phép ở khu vực quy định;
- Duy trì chuẩn mực ăn mặc và vệ sinh cá nhân phù hợp;
- Duy trì vệ sinh nơi ở tập thể phù hợp;
- Nhân viên ở trại lao động khi đến thăm cộng đồng địa phương phải cư xử phù hợp với Bộ Quy tắc Ứng xử;
- Vi phạm Bộ Quy tắc Ứng xử hoặc các quy định, thủ tục tại trại thi công sẽ bị xử lý kỷ luật;
- Xây dựng Bộ Quy tắc về quấy rối tình dục tại nơi làm việc và kiểm tra việc tuân thủ. APMB phải giám sát nghiêm ngặt việc thực hiện bộ quy tắc này; tổ chức thường xuyên các hoạt động nâng cao nhận thức pháp luật cho lao động nam và nữ, như phát tờ rơi, các hoạt động định kỳ.

Các hoạt động bị cấm trên hoặc gần công trường dự án:

- Chặt cây ngoài khu vực thi công được phê duyệt;
- Săn bắn, đánh cá, bắt động vật hoang dã hoặc hái cây;
- Mua động vật hoang dã để làm thực phẩm;
- Sử dụng vật liệu độc hại không được phê duyệt (sơn chứa chì, amiăng, v.v.);
- Gây ảnh hưởng đến các công trình có giá trị kiến trúc hoặc lịch sử;
- Đốt lửa;
- Sử dụng súng (trừ bảo vệ được phép);
- Sử dụng rượu bia trong giờ làm việc;

- Cờ bạc nghiêm cấm;
- Rửa xe hoặc máy móc tại suối, khe nước;
- Bảo dưỡng (thay dầu, lọc) ngoài khu vực được phép;
- Xả rác tại nơi không được phép;
- Lái xe nguy hiểm trên đường địa phương;
- Nuôi động vật hoang dã trong lồng tại trại;
- Lao động không sử dụng trang thiết bị an toàn (giày, mũ bảo hộ);
- Gây ồn ào hoặc làm phiền cộng đồng;
- Sử dụng sông, suối để giặt quần áo;
- Xả rác hoặc phế thải xây dựng bừa bãi;
- Tràn chất ô nhiễm tiềm tàng (sản phẩm dầu, xăng, v.v.);
- Thu gom củi;
- Săn trộm dưới mọi hình thức;
- Sử dụng thuốc nổ hoặc hóa chất để đánh cá;
- Đi vệ sinh ngoài khu vực quy định;
- Đốt rác hoặc thực vật bị phát quang.

An ninh tại lán trại: Một số biện pháp an ninh sẽ được thực hiện để đảm bảo hoạt động an toàn cho trại và cư dân, bao gồm:

- Danh sách lao động phải đăng ký với chính quyền địa phương theo quy định của Việt Nam;
- Trẻ em dưới 14 tuổi không được thuê lao động trong dự án;
- Cung cấp ánh sáng đầy đủ cả ban ngày và ban đêm;
- Kiểm soát quyền ra vào trại: chỉ cho phép lực lượng cư trú, nhân viên trại thi công và khách đến công tác;
- Khách muốn vào trại phải được trưởng trại phê duyệt trước;
- Hàng rào bảo vệ cao ít nhất 2m, làm từ vật liệu phù hợp;
- Cung cấp và lắp đặt thiết bị chữa cháy và bình chữa cháy di động tại tất cả các tòa nhà.

Xử lý vi phạm: Bất kỳ nhân viên thi công, nhân viên văn phòng, nhân viên của Nhà thầu hoặc bất kỳ cá nhân nào liên quan đến dự án vi phạm các quy định trên sẽ bị xử lý kỷ luật, từ nhắc nhở đến chấm dứt hợp đồng lao động, tùy mức độ nghiêm trọng của vi phạm.

Phụ lục 4: Yêu cầu đối với lán trại công nhân

Lán trại công nhân và Khu vực Công trường

Các vị trí tiềm năng cho lán trại công nhân đã được trao đổi và đề xuất bởi cộng đồng địa phương và chính quyền trong quá trình tham vấn. Các vị trí trại thi công sẽ phải được chính quyền địa phương phê duyệt và đồng thuận với cộng đồng trước khi thành lập. Nếu các trại hoặc khu phụ trợ khác được lựa chọn, các tiêu chí sau phải được áp dụng:

- Các khu vực công trường, bao gồm trạm trộn bê tông, trạm nhựa đường, cũng như các lán trại thi công, sẽ giảm thiểu diện tích chiếm dụng đất bằng cách đặt tại các khu vực giao cắt nơi cần diện tích lớn;
- Văn phòng hiện trường phải cách ít nhất 200 mét so với các khu dân cư hiện có; trại không được đặt trên độ dốc quá lớn;
- Văn phòng và lán trại phải cách ít nhất 100 mét so với nguồn nước và được vận hành sao cho không gây ô nhiễm vào nguồn nước. Khu trại phải bố trí để hệ thống thoát nước tự nhiên hoạt động hiệu quả;
- Tất cả các lán trại thi công phải được phân khu theo chức năng, ví dụ: khu lán trại công nhân, khu vệ sinh, văn phòng, v.v.;
- Lực lượng lao động phải được cung cấp chỗ ở an toàn, phù hợp và thoải mái, đồng thời duy trì sạch sẽ và vệ sinh;
- Mỗi lán trại phải có cơ sở vật chất phù hợp để giặt quần áo và đồ dùng cho lao động hợp đồng và được duy trì tốt;
- Nước uống hợp vệ sinh phải được cung cấp tại lán trại, văn phòng hiện trường, cơ sở y tế và các khu vực khác. Nước uống phải tuân theo Tiêu chuẩn Quốc gia về chất lượng nước uống, nước sinh hoạt khác tuân theo QCVN 08-MT:2015/BTNMT – Tiêu chuẩn kỹ thuật quốc gia về chất lượng nước mặt, hạng B1;
- Lán trại có thể được coi như khu nhà ở, và định mức nước áp dụng theo hạng B1, QCVN 08-MT:2015/BTNMT;
- Hệ thống thoát nước, xử lý nước thải và rác thải rắn tại công trường phải tuân thủ quy định quốc gia và các biện pháp giảm thiểu trong Kế hoạch Quản lý Chất thải của Nhà thầu;
- Trang thiết bị phòng cháy chữa cháy, bình chữa cháy phải có tại mỗi lán trại.

Nhà Vệ sinh

- Mỗi lán trại phải có cơ sở vệ sinh riêng biệt, đầy đủ cho nam và nữ, bao gồm nhà vệ sinh và khu rửa tay. Các cơ sở vệ sinh phải có nước chảy, xà phòng và giấy vệ sinh, dễ tiếp cận và duy trì sạch sẽ, vệ sinh;
- Khi lao động cả hai giới được sử dụng, bảng hướng dẫn phân nam/nữ phải được treo ngoài mỗi khu vệ sinh, bằng ngôn ngữ mà đại đa số lao động hiểu;
- Tỷ lệ nhà vệ sinh:
 - o Nữ: **ít nhất 1 nhà vệ sinh/25 nữ hoặc phần lẻ;**
 - o Nam: **ít nhất 1 nhà vệ sinh/25 nam hoặc phần lẻ;**
- Mỗi lán trại phải có ít nhất 1 bể phốt di động, nước thải từ bể không được xả ra nguồn nước. Nước thải sẽ được vận chuyển định kỳ đến nhà máy xử lý gần nhất;
- Bể vệ sinh phải được thiết kế và lắp đặt theo Tiêu chuẩn Thiết kế Quốc gia cho lán trại công nhân.

Cơ sở Y tế

- Mỗi lán trại phải có bộ sơ cứu y tế, tủ thuốc, bao cao su, số điện thoại khẩn cấp, số điện thoại của người phụ trách an toàn, kỹ sư giám sát trưởng, đường dây nóng;
- Các vật dụng tiêu hao trong bộ sơ cứu phải được kiểm tra và bổ sung định kỳ.

Trang thiết bị Phòng cháy chữa cháy

- Bình chữa cháy phải được cung cấp tại lán trại và văn phòng hiện trường;
- Treo hướng dẫn an toàn về phòng cháy, số điện thoại khẩn cấp tại văn phòng và trại.

Phụ lục 5: Hướng dẫn cholán trại công nhân

TUYỂN DỤNG NGƯỜI LAO ĐỘNG

Nhà thầu ưu tiên huy động lao động phổ thông tại địa phương, bao gồm mục tiêu 25% lao động nữ, nhằm giảm số lao động từ ngoài tỉnh dự án. Tuyển dụng dựa trên kỹ năng và trình độ học vấn. Nhà thầu sẽ tối đa hóa việc tuyển dụng lao động có tay nghề và phổ thông từ các cộng đồng địa phương gần công trường. Nhà thầu phải lý giải việc tuyển lao động có tay nghề từ ngoài địa phương và giải thích tại sao vị trí đó không thể được tuyển dụng tại địa phương. Dự án không tuyển lao động dưới 18 tuổi và không dung thứ cho lao động cưỡng bức.

LÁNH TRẠI CÔNG NHÂN

Tất cả các cơ sở trong trại công nhân phải tuân thủ các quy định của Kế hoạch Quản lý Môi trường – Xã hội (ESMP), cụ thể như sau:

- Các công trường xây dựng, bao gồm trạm trộn bê tông, trạm nhựa đường cũng như các trại xây dựng, phải hạn chế tối đa việc chiếm dụng đất bằng cách bố trí tại các khu vực nút giao, nơi cuối cùng sẽ cần diện tích đất tương đối lớn.
- Văn phòng công trường phải được bố trí cách ít nhất **200 mét** so với bất kỳ khu dân cư hiện hữu nào.
- Các cơ sở trại không được bố trí trên các sườn dốc cao.
- Văn phòng công trường hoặc trại phải được bố trí cách ít nhất **100 mét** so với bất kỳ dòng nước nào và phải được vận hành sao cho không có chất ô nhiễm nào xâm nhập vào nguồn nước.
- Khu vực trại phải được bố trí để đảm bảo khả năng thoát nước tự nhiên hiệu quả.
- Tất cả các trại xây dựng phải được phân khu theo mục đích sử dụng. Ví dụ: khu trại công nhân, khu vệ sinh, văn phòng, v.v.
- Người lao động phải được cung cấp nơi ở an toàn, phù hợp và thoải mái, đồng thời phải được duy trì trong điều kiện sạch sẽ và hợp vệ sinh.
- Ở mỗi công trường phải có đầy đủ và phù hợp các cơ sở cho việc giặt quần áo và đồ dùng, được duy trì trong điều kiện tốt.
- Nước uống sinh hoạt phải được cung cấp tại trại, văn phòng công trường, cơ sở y tế và các khu vực khác. Nguồn nước uống phải tuân thủ **Tiêu chuẩn Quốc gia về Chất lượng Nước uống**; các nguồn nước sinh hoạt khác phải phù hợp với loại **B1** theo **QCVN 08-MT:2015/BTNMT – Quy chuẩn kỹ thuật quốc gia về chất lượng nước mặt**.
- Trại công nhân có thể được coi như một khu dân cư, định mức sử dụng nước có thể tham chiếu loại **B1**, **QCVN 08-MT:2015/BTNMT**.
- Việc thoát nước, xử lý nước thải và chất thải rắn của công trường xây dựng phải tuân thủ các quy định quốc gia và các biện pháp giảm thiểu được nêu trong **Kế hoạch Quản lý Chất thải của Nhà thầu**.
- Khu vực ăn uống và khu ký túc xá, khi cần, phải được xây dựng bằng vật liệu phù hợp, đảm bảo môi trường an toàn và lành mạnh cho người lao động, thuận tiện cho việc vệ sinh định kỳ, thông gió và chiếu sáng. Phải có ký túc xá riêng cho lao động nữ.
- Nhà thầu phải đảm bảo cung cấp đầy đủ nhu yếu phẩm cho người lao động trong suốt thời gian thực hiện dự án, tránh tạo áp lực lên an ninh lương thực hoặc nguồn nước của

cộng đồng xung quanh. Nhà thầu cần ưu tiên thuê lao động địa phương để cung cấp dịch vụ vệ sinh và nấu ăn.

Cơ sở vệ sinh

- Tại mỗi trại công trường, phải có các cơ sở vệ sinh (toilet và khu rửa) riêng biệt và đầy đủ cho lao động nam và nữ. Các cơ sở vệ sinh phải có đầy đủ nước sạch, xà phòng và giấy vệ sinh, được bố trí thuận tiện và duy trì trong tình trạng sạch sẽ, hợp vệ sinh.
- Việc bố trí cơ sở vệ sinh (nhà vệ sinh và tiểu tiện) phải theo tỷ lệ: ít nhất 01 nhà vệ sinh cho mỗi 15 nữ lao động và ít nhất 01 nhà vệ sinh cho mỗi 20 nam lao động.
- Ở mỗi trại xây dựng phải có ít nhất 01 bể tự hoại di động. Nước thải từ bể không được xả trực tiếp ra nguồn nước mà phải được vận chuyển định kỳ bằng xe bồn đến nhà máy xử lý gần nhất.
- Bể chứa nước thải phải được thiết kế và lắp đặt bởi Nhà thầu theo Quy chuẩn Thiết kế Quốc gia về xây dựng trại công nhân.

Cơ sở y tế

- Một tủ y tế và sơ cứu, tủ thuốc, bao cao su, số điện thoại khẩn cấp, số điện thoại của người phụ trách an toàn, kỹ sư giám sát trưởng và đường dây nóng phải được bố trí tại mỗi khu trại. Tất cả các vật tư tiêu hao trong tủ sơ cứu phải được kiểm tra và bổ sung thường xuyên.

Thiết bị chữa cháy

- Bình chữa cháy phải được bố trí và kèm theo hướng dẫn an toàn về phòng cháy chữa cháy, cùng số điện thoại khẩn cấp tại văn phòng công trường và khu trại.

An ninh

Các biện pháp an ninh cần được thực hiện để đảm bảo sự an toàn cho hoạt động của trại và người lao động, bao gồm:

- Danh sách công nhân phải được đăng ký với chính quyền địa phương theo quy định hiện hành của Việt Nam;
- Cung cấp đủ ánh sáng cả ban ngày và ban đêm;
- Việc ra vào trại chỉ giới hạn cho công nhân lưu trú, nhân viên phục vụ trại và các cá nhân đến làm việc vì mục đích công vụ;
- Khách đến thăm phải được sự chấp thuận trước của quản lý trại xây dựng;
- Không cho phép khách ở lại qua đêm;
- Hàng rào an ninh bao quanh trại cao ít nhất 2m, làm từ vật liệu phù hợp;
- Trang bị và lắp đặt thiết bị chữa cháy, bình cứu hỏa xách tay tại tất cả các trại.

Quản lý người lao động

- Nhà thầu phải chuẩn bị và đảm bảo tất cả nhân viên ký cam kết và tuân thủ Bộ Quy tắc Ứng xử (CoC), trong đó quy định hành vi ứng xử mong đợi của người lao động dự án đối với cộng đồng địa phương và các nhạy cảm xã hội.
- Nhà thầu phải đảm bảo rằng tất cả nhân sự nước ngoài (và cả lao động trong nước nếu làm việc tại khu vực có dân tộc thiểu số) tham gia khóa đào tạo làm quen văn hóa trong quá trình đào tạo ban đầu. Mục đích là giúp nhân sự hiểu rõ đặc thù văn hóa cộng đồng địa phương và hành vi ứng xử phù hợp khi tiếp xúc với cộng đồng.

- Nhà thầu phải bố trí không gian sinh hoạt tập thể với chỗ ngồi trong trại công nhân nhằm giảm thiểu tác động của người lao động đến cơ sở vui chơi, giải trí của cộng đồng xung quanh. Đồng thời, phải có khu vui chơi, thể thao ngay trong trại.

Các hành vi bị nghiêm cấm

Các hoạt động sau bị nghiêm cấm tại công trường và/hoặc trại công nhân:

- Chặt phá cây ngoài khu vực xây dựng được phê duyệt;
- Săn bắt, đánh bắt cá, bẫy động vật hoang dã hoặc thu hái thực vật;
- Mua bán động vật hoang dã làm thực phẩm;
- Sử dụng vật liệu độc hại chưa được phê duyệt (chì, amiăng, v.v.);
- Gây ảnh hưởng đến công trình kiến trúc hoặc di tích lịch sử;
- Đốt lửa tùy tiện;
- Sử dụng vũ khí (trừ bảo vệ được cấp phép);
- Uống rượu bia trong giờ làm việc;
- Đánh bạc;
- Rửa xe, máy móc tại sông, suối;
- Bảo dưỡng (thay dầu, lọc) xe và thiết bị ngoài khu vực được phép;
- Vứt rác thải bừa bãi hoặc không đúng nơi quy định;
- Lái xe nguy hiểm trên đường địa phương;
- Nuôi nhốt động vật hoang dã trong trại (đặc biệt là chim);
- Làm việc mà không có trang bị bảo hộ (ũng, mũ bảo hộ, v.v.);
- Gây mất trật tự, ảnh hưởng đến cộng đồng xung quanh;
- Sử dụng sông, suối để giặt giũ quần áo;
- Thải bỏ bừa bãi chất thải xây dựng, rác thải;
- Làm tràn các chất ô nhiễm tiềm tàng (xăng, dầu, v.v.);
- Thu gom củi;
- Săn bắt, khai thác trái phép;
- Đánh bắt cá bằng thuốc nổ, hóa chất;
- Đi vệ sinh ngoài khu vực quy định;
- Đốt rác hoặc thực bì;
- Thực hiện bất kỳ hành vi nào vi phạm **Bộ Quy tắc Ứng xử (CoC)**.

Người lao động hoặc bất kỳ cá nhân nào liên quan đến dự án vi phạm các quy định nêu trên sẽ bị xử lý kỷ luật, từ cảnh cáo đến chấm dứt hợp đồng, tùy theo mức độ nghiêm trọng.

Kế hoạch Quản lý Trại công nhân

Nhà thầu phải chuẩn bị và nộp **Kế hoạch Quản lý Trại công nhân** cho **Ban Quản lý Dự án APMB**.