

ỦY BAN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG
BAN QUẢN LÝ DỰ ÁN ĐẦU TƯ XÂY DỰNG CÔNG TRÌNH GIAO
THÔNG HẢI PHÒNG

☎☎☎☎☎

DỰ ÁN PHÁT TRIỂN THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG THÍCH ỨNG VỚI BIẾN
ĐỔI KHÍ HẬU (HPRDP)

QUY TRÌNH QUẢN LÝ LAO ĐỘNG (LMP)

Hải Phòng, tháng 5/2025

MỤC LỤC

1.	GIỚI THIỆU DỰ ÁN	1
1.1	Bối cảnh dự án	1
1.2	Mục tiêu của dự án.....	1
1.3	Các hợp phần của dự án.....	2
2.	TỔNG QUAN VỀ SỬ DỤNG LAO ĐỘNG CỦA DỰ ÁN.....	5
2.1	Người lao động của Dự án.....	5
2.1.1.	Lao động trực tiếp.....	5
2.1.2.	Lao động theo hợp đồng.....	5
2.1.3.	Lao động của nhà cung cấp chính	6
2.1.4.	Lao động cộng đồng	6
2.1.5.	Các đối tượng lao động khác liên quan đến Dự án.....	6
2.2	Thời điểm huy động lao động.....	7
3.	ĐÁNH GIÁ CÁC RỦI RO LAO ĐỘNG TIỀM ẨN CHỦ YẾU	8
3.1	Các hoạt động của Dự án.....	8
3.2	Đánh giá các rủi ro tiềm ẩn.....	11
3.3	Rủi ro về an toàn và sức khỏe nghề nghiệp (OHS) liên quan đến các hoạt động xây dựng	11
3.4	Các rủi ro lao động khác	12
3.4.1.	Lao động trẻ em.....	12
3.4.2.	Dòng lao động nhập cư (Labor Influx).....	12
3.4.3.	Tranh chấp lao động liên quan đến điều kiện và điều khoản làm việc.....	13
3.4.4.	Phân biệt đối xử và loại trừ các nhóm dễ bị tổn thương/bất lợi	13
4.	TỔNG QUAN KHUNG PHÁP LÝ LAO ĐỘNG: ĐIỀU KHOẢN VÀ ĐIỀU KIỆN LÀM VIỆC	14
4.1	Tổng quan	14
4.2	Khung pháp lý lao động của Việt Nam.....	15
4.2.1.	Luật.....	16
4.2.2.	Nghị định.....	16
4.2.3.	Các Thông tư	17
5.	TỔNG QUAN VỀ KHUNG PHÁP LÝ AN TOÀN, VỆ SINH LAO ĐỘNG (OHS).....	20
6.	NHÂN SỰ CHỊU TRÁCH NHIỆM	23
7.	CHÍNH SÁCH VÀ QUY TRÌNH	24
8.	ĐỘ TUỔI LAO ĐỘNG	27
9.	ĐIỀU KHOẢN VÀ ĐIỀU KIỆN LAO ĐỘNG.....	28

10.	CƠ CHẾ GIẢI QUYẾT KHIẾU NẠI (GRM).....	31
10.1	Nguyên tắc chung	31
10.2	Cơ chế giải quyết khiếu nại.....	33
10.3	Khiếu nại liên quan đến Bóc lột và Lạm dụng Tình dục (SEA) và Quấy rối Tình dục (SH) 33	
10.3.1.	Nhóm Tuân thủ GBV và VAC	34
10.3.2.	Quy trình xử lý cáo buộc GBV và VAC	35
10.3.3.	Xử lý khiếu nại về GBV hoặc VAC	35
10.3.4.	Nhà cung cấp dịch vụ	36
10.3.5.	Đầu mối GBV và VAC.....	36
10.3.6.	Các biện pháp trách nhiệm giải trình.....	37
10.3.7.	Giám sát và đánh giá	37
10.3.8.	Chiến lược nâng cao nhận thức	37
10.3.9.	Quy trình ứng phó.....	37
10.3.10.	Các biện pháp hỗ trợ người sống sót	37
10.3.11.	Chính sách và ứng phó đối với người gây ra hành vi vi phạm.....	38
10.3.12.	Các chế tài hành chính.....	38
10.4	Công bố GRM.....	38
11.	QUẢN LÝ NHÀ THẦU	39
12.	NGƯỜI LAO ĐỘNG CỦA NHÀ CUNG CẤP CHÍNH.....	41
13.	THỰC HIỆN VÀ GIÁM SÁT LMP.....	41
13.1	Cơ cấu tổ chức thực hiện LMP	41
13.2	Trách nhiệm của các bên liên quan của Dự án	42
13.3	Quy trình giám sát LMP	43
13.4	Các chỉ số giám sát LMP	43
13.5	Cơ chế báo cáo.....	43
13.6	Tăng cường năng lực	44
13.7	Cập nhật LMP	44
	PHỤ LỤC.....	45
	PHỤ LỤC 1 – BỘ QUY TẮC ỨNG XỬ (CODE OF CONDUCT – COC) – BẢN ĐẦY ĐỦ	45
	PHỤ LỤC 2 – BIỂU MẪU KHIẾU NẠI DÀNH CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG (WORKER GRM FORM) – BẢN ĐẦY ĐỦ	48
	PHỤ LỤC 3 – QUY TRÌNH ESIRT (BỘ CÔNG CỤ ỨNG PHÓ SỰ CỐ MÔI TRƯỜNG VÀ XÃ HỘI) – BẢN ĐẦY ĐỦ	50
	PHỤ LỤC 4 – MẪU BÁO CÁO SỰ CỐ / TAI NẠN / SUÝT XẢY RA – BẢN ĐẦY ĐỦ	53
	PHỤ LỤC 5 – MẪU ĐIỂM DANH THAM DỰ ĐÀO TẠO – BẢN ĐẦY ĐỦ.....	56

PHỤ LỤC 6 – DANH MỤC KIỂM TRA CHỖ Ở CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG.....	57
PHỤ LỤC 7 – DANH MỤC KIỂM TRA GIÁM SÁT TUÂN THỦ LMP (DÀNH CHO CSC & PMU) – BẢN ĐẦY ĐỦ.....	60

DANH MỤC BẢNG

Bảng 1. Số lượng ước tính người lao động được huy động cho Dự án	8
Bảng 2. Nhu cầu lao động ước tính theo các hoạt động và hợp phần của Dự án	10
Bảng 3. Các quy định chính của pháp luật lao động Việt Nam (Bộ luật Lao động 2019)	18
Bảng 4. Tổng quan các chính sách của Dự án và các quy trình chỉ dẫn nhằm giải quyết các rủi ro lao động chính.....	26
Bảng 5. Các thủ tục GRM cho quy trình xử lý khiếu nại	32

THUẬT NGỮ VÀ VIẾT TẮT

AH	Hộ bị ảnh hưởng
APs	Người bị ảnh hưởng (Affected Persons)
CoC	Quy tắc Ứng xử (Code of Conduct)
CSC	Tư vấn Giám sát Thi công (Construction Supervision Consultant)
DAE	Sở Nông nghiệp và Môi trường
DMS	Khảo sát Đo đạc Chi tiết (Detailed Measurement Survey)
DOC	Sở Xây dựng
DOF	Sở Tài chính
DOHA	Sở Nội vụ (Department of Home Affairs)
DOST	Sở Khoa học và Công nghệ
ESCP	Kế hoạch Cam kết Môi trường và Xã hội (Environmental and Social Commitment Plan)
ESF	Khung Môi trường và Xã hội của WB (Environmental and Social Framework)
ESHS	Môi trường, Xã hội, Sức khỏe và An toàn (Environmental, Social, Health and Safety)
ESIA	Đánh giá Tác động Môi trường và Xã hội
ESIRT	Công cụ Báo cáo Sự cố Môi trường và Xã hội (Environmental and Social Incident Response Toolkit)
ESMP	Kế hoạch Quản lý Môi trường và Xã hội
ESS	Tiêu chuẩn Môi trường và Xã hội của WB
GBV	Bạo lực trên Cơ sở Giới (Gender-Based Violence)
GoV	Chính phủ Việt Nam (Government of Viet Nam)
GRM	Cơ chế Giải quyết Khiếu nại (Grievance Redress Mechanism)
HPRDP	Dự án Phát triển Thành phố Hải Phòng Thích ứng với Biến đổi Khí hậu
IBRD	Ngân hàng Tái thiết và Phát triển Quốc tế
IDA	Hiệp hội Phát triển Quốc tế
IESMC	Tư vấn Giám sát Môi trường và Xã hội Độc lập
LFDC	Trung tâm Phát triển Quỹ đất
LMP	Quy trình Quản lý Lao động (Labor Management Procedures)
M&E	Giám sát và Đánh giá (Monitoring and Evaluation)
MOHA	Bộ Nội vụ (Ministry of Home Affairs)
Near-miss	Sự cố suýt xảy ra
OHS	An toàn và Sức khỏe Nghề nghiệp (Occupational Health and Safety)
PC / UBND	Ủy ban Nhân dân
PMU	Ban Quản lý Dự án
PPE	Trang bị Bảo hộ Cá nhân (Personal Protective Equipment)
Primary Supplier	Nhà cung cấp chính

ROW	Hành lang an toàn / Chi giới giải phóng mặt bằng
RP	Kế hoạch Tái định cư (Resettlement Plan)
SEA	Bóc lột và Lạm dụng Tình dục (Sexual Exploitation and Abuse)
SEA/SH	Bóc lột, Lạm dụng và Quấy rối Tình dục
SEP	Kế hoạch Tham vấn và Huy động các Bên liên quan
SH	Quấy rối Tình dục (Sexual Harassment)
Subcontractor	Nhà thầu phụ
VAC	Bạo lực đối với Trẻ em (Violence Against Children)
WB	Ngân hàng Thế giới (World Bank)

1. GIỚI THIỆU DỰ ÁN

1.1 Bối cảnh dự án

1. Thành phố Hải Phòng là trung tâm kinh tế, cảng biển và công nghiệp quan trọng của vùng duyên hải Bắc Bộ. Quá trình đô thị hóa nhanh, sự gia tăng dân số, sự phát triển mở rộng của các khu công nghiệp, cùng với tác động ngày càng gia tăng của biến đổi khí hậu đã tạo áp lực lớn đối với hệ thống hạ tầng thoát nước – phòng chống ngập, môi trường nước và quản lý đô thị thông minh.

2. Một số thách thức chính mà thành phố đang đối mặt:

- Ngập úng diễn ra thường xuyên tại các khu vực trung tâm đô thị.
- Chất lượng nước sông Rế và hệ thống kênh rạch suy giảm.
- Các tuyến giao thông kết nối vùng chưa đồng bộ.
- Tác động của mưa lớn cực đoan, bão, triều cường ngày càng mạnh do biến đổi khí hậu.

3. Trong bối cảnh đó, Dự án Phát triển Thành phố Hải Phòng Thích ứng với Biến đổi Khí hậu (HPRDP) được đề xuất nhằm:

- Giảm ngập úng đô thị;
- Cải thiện môi trường nước và cảnh quan sông Rế;
- Tăng cường kết nối giao thông chiến lược (tuyến đường Vành đai 3);
- Xây dựng năng lực quản lý đô thị – môi trường thông minh;
- Tăng cường khả năng chống chịu của thành phố trước biến đổi khí hậu.

4. Dự án HPRDP sẽ được triển khai tại 13 phường thuộc thành phố Hải Phòng, bao gồm các phường: Bạch Đằng, Hòa Bình, Đông Hải, Lưu Kiếm, Thủy Nguyên, Nam Triệu, Hồng Bàng, An Hải, Ngô Quyền, Gia Viên, Lê Chân, An Biên, An Dương.

1.2 Mục tiêu của dự án

5. Mục tiêu tổng thể của Dự án là hỗ trợ phát triển kinh tế - xã hội và bảo đảm phát triển đô thị bền vững thông qua một chương trình đầu tư đa ngành tích hợp, tập trung vào kết nối đô thị, liên kết vùng, bền vững môi trường, an ninh nguồn nước, giảm ngập lụt, thích ứng với biến đổi khí hậu, nâng cấp không gian công cộng và tăng cường khả năng chống chịu đô thị.

6. Các mục tiêu cụ thể bao gồm:

- Giảm ngập lụt đô thị và cải thiện khả năng chống chịu với biến đổi khí hậu tại khu vực đô thị nội thành của thành phố Hải Phòng thông qua việc xây dựng và nâng cấp hệ thống thoát nước.
- Cải thiện điều kiện môi trường bằng các biện pháp thích ứng với khí hậu, kết hợp giữa thoát nước, cải thiện vệ sinh môi trường, phát triển không gian đô thị và tạo dựng cảnh quan – qua đó thúc đẩy phát triển xanh và cải thiện điều kiện sống của người dân, đặc biệt là khu vực dọc sông Rế.

- Cải thiện kết nối giao thông liên vùng nhằm thúc đẩy phát triển dọc hành lang kinh tế biển Tây Bắc – Đông Nam, hỗ trợ phát triển logistics và định vị Hải Phòng là trung tâm liên kết vùng.
- Nâng cao năng lực quản lý rủi ro ngập lụt và giám sát chất lượng nước nhằm bảo đảm nguồn cung cấp nước an toàn và bền vững cho thành phố thông qua xây dựng công trình, đào tạo và chuyển giao công nghệ cho các hệ thống quản lý thông minh – góp phần vào cải cách hành chính và phát triển thành phố Hải Phòng thông minh.

1.3 Các hợp phần của dự án

7. Dự án có 4 hợp phần, như sau:

Hợp phần 1: Phát triển đồng bộ hạ tầng đô thị Thủy Nguyên thích ứng với biến đổi khí hậu

8. Hợp phần này bao gồm việc xây dựng tuyến đường Vành đai số 3, kết nối hệ thống đường vành đai của thành phố Hải Phòng với mạng lưới giao thông khu vực tại huyện Thủy Nguyên, đồng thời phát triển đồng bộ hạ tầng đô thị nhằm giảm thiểu ô nhiễm môi trường, tránh ùn tắc giao thông và rút ngắn thời gian di chuyển.

9. Tổng chiều dài tuyến khoảng 18,68 km, bao gồm khoảng 2,107 km cầu Ngô Quyền và 428 m cầu Ruột Lớn vượt qua sông Cấm và sông Ruột Lớn.

10. Giai đoạn đầu tư ban đầu sẽ triển khai tuyến với mặt cắt ngang 27 m, bao gồm bốn nút giao chính và hai cầu lớn (cầu Ngô Quyền và cầu Ruột Lớn).

Hợp phần 2: Nâng cấp môi trường sông Rế

11. Hợp phần 2 nhằm đảm bảo an ninh nguồn nước ngọt, cải thiện chất lượng nước và vệ sinh môi trường sông Rế, quản lý tiêu thoát nước mưa, ngăn xâm nhập mặn và thích ứng biến đổi khí hậu. Hợp phần này được chia thành 2 tiểu hợp phần gồm:

- Tiểu hợp phần 2.1: Xây dựng đường quản lý dọc sông Rế; nâng cấp và xây mới khoảng 11 km kè bờ sông.
- Tiểu hợp phần 2.2: Xây dựng hệ thống công bao thu gom nước thải (17,3km công tự chảy; 1,4km công áp lực; 12 trạm bơm); xây dựng khoảng 11,6km công cấp 3; xây dựng Nhà máy xử lý nước thải An Dương 1 công suất 10.000 m³/ngđ; đầu tư thiết bị quản lý rủi ro ngập lụt và chất lượng môi trường.

Hợp phần 3: Giảm ngập lụt đô thị trung tâm

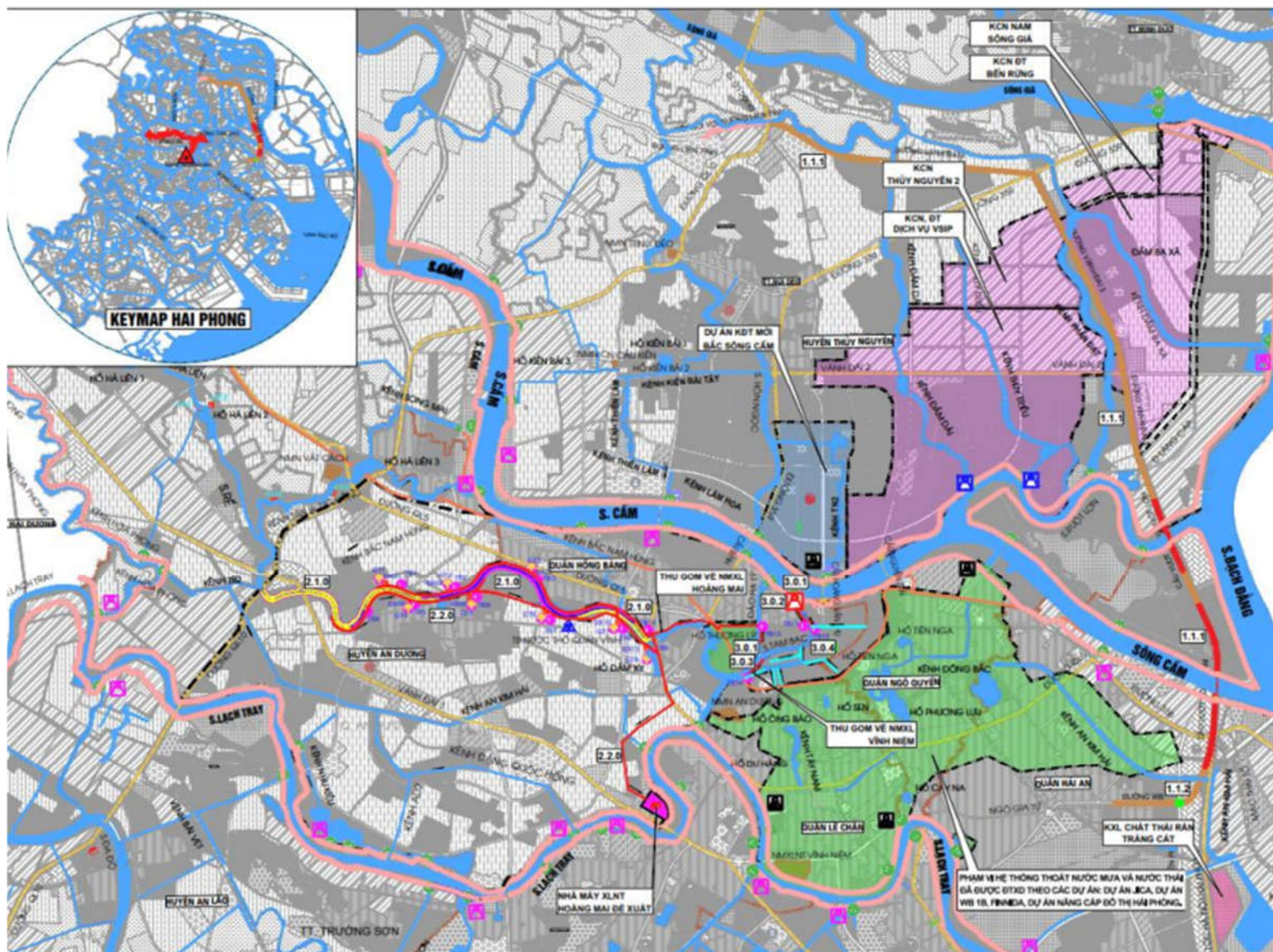
12. Hợp phần nhằm tăng cường khả năng chứa, điều hòa và giảm ngập lụt, cải thiện môi trường nước sông/hồ Tam Bạc.

- Xây dựng 2 công điều tiết và trạm bơm nước mưa công suất 12 m³/s tại mũi Thùy Đội.
- Hình thành hồ điều hòa sông Tam Bạc diện tích 14–15ha.
- Xây dựng 280m công hộp nối hồ Tam Bạc hiện hữu và hồ sông Tam Bạc.
- Xây dựng và cải tạo khoảng 4,64km tuyến công thoát nước; xây dựng hệ thống thu gom nước thải (2,6km công chính, 5 trạm bơm, giếng tách, cải tạo trạm bơm Lán Bè).

Hợp phần 4: Phát triển hệ thống và năng lực để cải thiện đô thị thích ứng với biến đổi khí hậu

13. Hợp phần 4 được chia thành 3 tiểu hợp phần, gồm:

- Tiểu hợp phần 4.1: Nâng cao năng lực quản lý rủi ro ngập lụt.
- Tiểu hợp phần 4.2: Nâng cao năng lực quản lý chất lượng nguồn nước và môi trường
- Tiểu hợp phần 4.3: Quản lý dự án



Hình 1: Sơ đồ vị trí Dự án phát triển thành phố Hải Phòng thích ứng với biến đổi khí hậu và các đối tượng xung quanh

2. TỔNG QUAN VỀ SỬ DỤNG LAO ĐỘNG CỦA DỰ ÁN

2.1 Người lao động của Dự án

14. Theo ESS2, người lao động của Dự án được phân loại thành các nhóm sau:

- Lao động Trực tiếp (Direct Workers): Lao động trực tiếp là những cá nhân được Ban Quản lý Dự án (PMU) trực tiếp tuyển dụng và sử dụng, bao gồm cán bộ, nhân viên PMU làm việc theo hợp đồng lao động hoặc hợp đồng dịch vụ với PMU.
- Lao động theo hợp đồng (Contracted Workers): Lao động theo hợp đồng bao gồm các cá nhân được huy động thông qua các hợp đồng với bên thứ ba để thực hiện các hoạt động liên quan đến Dự án. Nhóm này bao gồm người lao động của các đơn vị tư vấn và nhà thầu do PMU ký hợp đồng, bao gồm nhưng không giới hạn ở: tư vấn thiết kế chi tiết, Tư vấn Giám sát Xây dựng (CSC), Tư vấn Giám sát Môi trường và Xã hội độc lập (IESMC), các nhà thầu thi công xây dựng, nhà thầu phụ và các nhà cung cấp dịch vụ khác.
- Lao động của nhà cung cấp chính (Primary Supplier Workers): Lao động được tuyển dụng bởi các nhà cung cấp chính, cung cấp vật liệu và thiết bị xây dựng cho Dự án trên cơ sở thường xuyên, theo định nghĩa tại ESS2.
- Lao động cộng đồng (Community Workers): Không áp dụng đối với Dự án này.

2.1.1. Lao động trực tiếp

15. Trong khuôn khổ Dự án, lao động trực tiếp là người được PMU trực tiếp tuyển dụng. Nhóm này bao gồm cán bộ, nhân viên PMU và các chuyên gia tư vấn được PMU thuê để làm việc cho Dự án.

16. PMU chịu trách nhiệm quản lý và giám sát chung việc triển khai Dự án, bao gồm các hoạt động thi công xây dựng của các nhà thầu. PMU sẽ cần sự hỗ trợ của các đơn vị tư vấn trong các lĩnh vực kỹ thuật chuyên môn như quản lý và điều phối Dự án, quản lý tài chính, đấu thầu, xây dựng, bảo vệ môi trường và xã hội, giám sát và đánh giá, cũng như các hoạt động liên quan khác. PMU dự kiến sẽ sử dụng khoảng 25 cán bộ và chuyên gia tư vấn cá nhân để thực hiện các nhiệm vụ này. Các nhân sự này được yêu cầu làm việc toàn thời gian nhằm hỗ trợ Chủ đầu tư trong quá trình chuẩn bị, triển khai, giám sát và báo cáo Dự án. Nhu cầu lao động được tính toán từ khi bắt đầu Dự án cho đến khi kết thúc.

2.1.2. Lao động theo hợp đồng

17. Lao động theo hợp đồng là những người được tuyển dụng thông qua các hợp đồng tư vấn hoặc hợp đồng xây dựng được ký kết giữa PMU và các đơn vị cung cấp dịch vụ bên thứ ba. Nhóm này bao gồm, nhưng không giới hạn ở, người lao động của tư vấn thiết kế chi tiết, CSC, IESMC, các nhà thầu và nhà thầu phụ. Tất cả người lao động theo hợp đồng đều phải tuân thủ các yêu cầu của LMP này (trong phạm vi áp dụng), và người sử dụng lao động tương ứng chịu trách nhiệm bảo đảm tuân thủ pháp luật lao động quốc gia và ESS2.

18. Nhu cầu lao động sẽ phụ thuộc vào quy mô của từng hạng mục xây dựng trong các gói thầu khác nhau. Thời điểm huy động lao động sẽ thay đổi tùy theo các giai đoạn thi công. Các nhóm người lao động theo hợp đồng khác nhau được mô tả như sau:

19. Đối với công tác xây dựng, ước tính tổng cộng 735 người lao động sẽ được các nhà thầu huy động để thực hiện các hoạt động thi công của Dự án (chi tiết được trình bày tại **Bảng 1**).

- **Nhân sự kỹ thuật của nhà thầu/nhà thầu phụ:** Cán bộ và nhân sự kỹ thuật của các nhà thầu sẽ tham gia thực hiện Dự án, bao gồm Giám đốc Dự án, kỹ sư dự án, kỹ sư môi trường, cán bộ giám sát thi công, nhân viên y tế, cán bộ hành chính, cán bộ tài chính, v.v. Tùy thuộc vào yêu cầu kỹ thuật của từng hạng mục đầu tư và các yếu tố khác, nhà thầu có thể thuê các nhà thầu phụ địa phương để thực hiện một số công việc kỹ thuật nhất định, bao gồm vận hành máy móc hạng nặng phục vụ vận chuyển, lu lèn nền đường/đất, bốc xếp cát đá, san gạt/đào đắp. Dự kiến khoảng 190 người lao động thuộc nhóm này.
- **Công nhân của nhà thầu và nhà thầu phụ:** Khoảng 710 người lao động của các nhà thầu/nhà thầu phụ, bao gồm lao động có tay nghề (270 người) và lao động phổ thông (440 người). Lao động có tay nghề được dự kiến chủ yếu là lao động từ các địa phương khác, trong khi lao động phổ thông chủ yếu được tuyển dụng từ cộng đồng địa phương nhằm giảm thiểu các tác động do dòng lao động nhập cư từ nơi khác và tạo cơ hội việc làm cho các cộng đồng bị ảnh hưởng bởi Dự án.
- **Các đơn vị tư vấn:** sẽ được huy động trong các giai đoạn khác nhau của vòng đời Dự án, bao gồm: (i) giai đoạn chuẩn bị Dự án, trong đó các công ty tư vấn sẽ thực hiện các hoạt động như nghiên cứu khả thi, đánh giá môi trường và xã hội và hỗ trợ đấu thầu; và (ii) giai đoạn triển khai Dự án, trong đó các tư vấn thiết kế chi tiết, tư vấn rà phá bom mìn vật nổ (UXO), CSC, IESMC và tư vấn giám sát & đánh giá (M&E) sẽ được huy động.

2.1.3. Lao động của nhà cung cấp chính

20. Các hoạt động xây dựng của Dự án sẽ yêu cầu các nguồn cung cấp chính cần thiết cho việc vận hành của các công trình hạ tầng ưu tiên, chẳng hạn như vật liệu xây dựng bao gồm cốt liệu, nhựa đường, thép và các cấu kiện bê tông đúc sẵn. Trong trường hợp các nhà thầu cung ứng các vật liệu này trực tiếp từ các nhà cung cấp chính trên cơ sở thường xuyên, người lao động của các nhà cung cấp đó được xem là “người lao động của nhà cung cấp chính” theo định nghĩa tại ESS2.

21. Số lượng và loại hình nhà cung cấp chính sẽ được xác định trong quá trình triển khai Dự án. Thời gian huy động lao động của các nhà cung cấp chính sẽ kéo dài trong suốt giai đoạn thi công của Dự án (xem Chương 12 để biết thêm chi tiết về người lao động của nhà cung cấp chính).

2.1.4. Lao động cộng đồng

22. PMU sẽ không yêu cầu hoặc khuyến khích việc huy động lao động cộng đồng. Các thành viên cộng đồng được nhà thầu thuê sẽ được phân loại và quản lý như “lao động theo hợp đồng”.

23. Cần lưu ý rằng người dân địa phương có thể tự nguyện thành lập các nhóm giám sát cộng đồng để theo dõi các hoạt động thi công tại khu vực của họ. Dự án không yêu cầu hình thức giám sát này, do đó không phát sinh rủi ro về lao động hoặc điều kiện làm việc. Tuy nhiên, trong trường hợp các nhóm giám sát cộng đồng mong muốn tiếp cận công trường để quan sát trực tiếp, họ phải được sự cho phép của Ban Quản lý công trường và được phổ biến các hướng dẫn an toàn trước khi vào công trường.

2.1.5. Các đối tượng lao động khác liên quan đến Dự án

24. Ngoài những người trực tiếp làm việc cho Dự án, các đối tượng lao động liên quan đến Dự án còn bao gồm công chức nhà nước thuộc các sở, ngành của thành phố, như Sở Tài chính (DOF), Sở Xây dựng (DOC), Sở Nông nghiệp và Môi trường (DAE), Trung tâm Phát triển Quỹ đất (LFDC), các Hội đồng Bồi thường, Giải phóng mặt bằng cấp xã/phường, và UBND các cấp. Các đối tượng này tiếp tục áp dụng các điều kiện và chế độ làm việc hiện hành của khu vực công, được

điều chỉnh bởi Bộ luật Lao động của Việt Nam, Luật Viên chức và Luật Cán bộ, Công chức. Không có việc chuyển giao quan hệ lao động hoặc ràng buộc pháp lý với Dự án. ESS2 không áp dụng đối với công chức nhà nước, ngoại trừ các quy định về lao động trẻ em/lao động cưỡng bức và an toàn, sức khỏe nghề nghiệp (OHS) trong quá trình tham gia các hoạt động liên quan đến Dự án¹.

2.2 Thời điểm huy động lao động

25. Người lao động trực tiếp, tức là cán bộ PMU, nhìn chung sẽ được huy động làm việc toàn thời gian và xuyên suốt trong suốt quá trình chuẩn bị và triển khai Dự án.

26. Người lao động theo hợp đồng làm việc cho các đơn vị tư vấn thực hiện các nghiên cứu tiền khả thi (Pre-FS), nghiên cứu khả thi (FS) và các công cụ môi trường – xã hội sẽ được huy động trong giai đoạn chuẩn bị Dự án.

27. Người lao động theo hợp đồng bao gồm tư vấn thiết kế chi tiết, CSC, IESMC và tư vấn M&E sẽ lần lượt chịu trách nhiệm cung cấp dịch vụ thiết kế, giám sát và theo dõi hiệu quả kỹ thuật cũng như môi trường – xã hội trong suốt quá trình triển khai Dự án. CSC dự kiến sẽ được huy động làm việc toàn thời gian, làm việc hàng ngày tại công trường để thực hiện giám sát kỹ thuật và môi trường – xã hội liên tục. IESMC dự kiến sẽ được huy động làm việc theo chu kỳ hàng quý hoặc nửa năm, tùy theo yêu cầu của Dự án.

28. Các nhà thầu/nhà thầu phụ sẽ được huy động trong giai đoạn thi công các hạng mục xây dựng. Nhìn chung, thời gian thi công có thể kéo dài khoảng 2 đến 2,5 năm.

29. **Nguồn gốc và đặc điểm của người lao động.** Theo ESIA, khoảng 80% người lao động sẽ được tuyển dụng tại địa phương, trong khi 20% là lao động di cư cần được bố trí chỗ ở tạm thời phù hợp, bảo đảm các điều kiện về an toàn, vệ sinh và sinh hoạt theo quy định của pháp luật Việt Nam và hướng dẫn của Ngân hàng Thế giới. Đội ngũ cán bộ kỹ thuật và chuyên gia thường được huy động từ các tỉnh/thành phố khác, trong khi lao động phổ thông chủ yếu là cư dân địa phương.

30. **Nhu cầu lao động theo hợp phần.** Dựa trên các ước tính trong ESIA, số lượng lao động được huy động tối đa vào thời điểm cao điểm dự kiến khoảng 605 người/ngày, được phân bổ như sau:

- Hợp phần 1: khoảng 245 người lao động
- Hợp phần 2: khoảng 250 người lao động
- Hợp phần 3: khoảng 110 người lao động
- Hợp phần 4: không yêu cầu lao động xây dựng

31. Tiến độ huy động lao động (2026–2030):

- Năm 2026: Huy động người lao động trực tiếp;
- Giai đoạn 2027–2029: Nhu cầu lao động thi công đạt đỉnh (lên tới khoảng 600 người);
- Năm 2030: Giảm dần lực lượng lao động; chuyển sang giai đoạn nghiệm thu, vận hành và hoàn thiện.

¹ ESS2 được áp dụng một phần đối với người lao động là công chức/viên chức nhà nước thông qua các quy định tại đoạn 17 đến đoạn 20 (Bảo vệ lực lượng lao động) và đoạn 24 đến đoạn 30 (An toàn và Sức khỏe nghề nghiệp).

32. Đặc điểm quản lý lao động đặc thù của Dự án:
- Các hoạt động thi công phân bố trên 13 phường/xã;
 - Các hạng mục xây dựng có mức độ rủi ro đáng kể, bao gồm: cầu vượt sông, kè bờ sông, cống hộp lớn, cống điều tiết và các công trình xử lý nước thải;
 - Tỷ lệ lao động địa phương cao giúp giảm thiểu rủi ro xã hội;
 - Cần quản lý chặt chẽ điều kiện ăn ở tạm thời cho khoảng 20% lực lượng lao động.
33. Số lượng lao động ước tính theo từng nhóm được trình bày tại **Bảng 1**.

Bảng 1. Số lượng ước tính người lao động được huy động cho Dự án

Phân loại người lao động của Dự án	Đặc điểm của người lao động Dự án	Thời điểm nhu cầu lao động	Số lượng lao động cần huy động
1. Lao động trực tiếp			25
Cán bộ và nhân viên PMU	Cán bộ, nhân viên trong nước	Từ giai đoạn chuẩn bị Dự án đến khi hoàn thành Dự án	25
2. Lao động theo hợp đồng			710
Các tư vấn chuẩn bị Dự án (tư vấn kỹ thuật, tư vấn môi trường và xã hội, tư vấn giám sát, tư vấn giám sát độc lập)	Chuyên gia trong nước	Từ giai đoạn đầu triển khai Dự án đến khi hoàn thành Dự án	80
Tư vấn rà phá bom mìn, vật nổ (UXO)	Chuyên gia trong nước	Trước khi triển khai Dự án	10
Nhân sự kỹ thuật của nhà thầu (các công ty xây dựng)	Chuyên gia kỹ thuật quốc tế và trong nước	Thời điểm huy động lao động thay đổi tùy theo các giai đoạn và nhu cầu thi công	180
Lao động phổ thông từ cộng đồng địa phương	Lao động địa phương	Thời điểm huy động lao động thay đổi tùy theo các giai đoạn và nhu cầu thi công	440
3. Lao động của nhà cung cấp chính			
Lao động của các nhà cung cấp chính tại các mỏ khai thác (vật liệu xây dựng)	Phần lớn là lao động địa phương	Giai đoạn thi công	Sẽ được xác định trong quá trình triển khai Dự án
Tổng cộng	•	•	735

3. ĐÁNH GIÁ CÁC RỦI RO LAO ĐỘNG TIỀM ẨN CHỦ YẾU

3.1 Các hoạt động của Dự án

34. Dự án Phát triển Thành phố Hải Phòng Thích ứng với Biến đổi Khí Hậu (HPRDP) bao gồm nhiều hạng mục xây dựng được triển khai tại các địa điểm khác nhau trên địa bàn thành phố Hải Phòng. Các hoạt động xây dựng được thực hiện theo ba hợp phần chính và bao gồm các công trình giao thông đô thị, hạ tầng kè sông và vệ sinh môi trường, các cơ sở xử lý nước thải, cũng như hệ thống kiểm soát ngập lụt và thoát nước. Các hoạt động này đòi hỏi sự tham gia của người lao động của Dự án trong suốt thời gian thi công.

Hợp phần 1 – Đường đô thị và hạ tầng liên quan

35. Các hoạt động xây dựng thuộc Hợp phần 1 bao gồm phát triển tuyến đường Vành đai số 3 và các công trình cầu liên quan, bao gồm cầu Ngô Quyền và cầu Ruột Lớn. Các hoạt động xây dựng chính bao gồm:

- Giải phóng mặt bằng và chuẩn bị mặt bằng trong phạm vi hành lang an toàn giao thông đã được phê duyệt;
- Công tác đất, bao gồm đào đắp, đắp nền, cải thiện nền đất và lu lèn;
- Xây dựng nền đường, các lớp kết cấu áo đường, vỉa hè và lề đường;
- Xây dựng hệ thống thoát nước, công hộp và các công trình thoát nước ngang;
- Thi công các công trình cầu, bao gồm công tác móng, kết cấu phần dưới, kết cấu phần trên và hoàn thiện mặt cầu;
- Lắp đặt hệ thống chiếu sáng đường, các thiết bị an toàn giao thông và hạ tầng phụ trợ đường bộ.

36. Các hạng mục này được triển khai tại nhiều vị trí khác nhau dọc theo tuyến đường và tại các vị trí xây dựng cầu, với các hoạt động thi công diễn ra đồng thời.

Hợp phần 2 – Kè sông Rế, mạng lưới thu gom và Nhà máy xử lý nước thải An Dương 1

37. Các hoạt động xây dựng thuộc Hợp phần 2 tập trung vào bảo vệ bờ sông và cải thiện vệ sinh môi trường trong lưu vực sông Rế. Các hoạt động chính bao gồm:

- Đào, nạo vét và chuẩn bị bờ sông;
- Xây dựng và cải tạo kè bờ sông bằng kết cấu bê tông cốt thép, các hạng mục bảo vệ mái dốc và tường chắn;
- Xây dựng đường quản lý dọc bờ sông;
- Lắp đặt mạng lưới thu gom nước thải, bao gồm đào rãnh, lắp đặt đường ống, xây dựng hố ga, giếng tách dòng và trạm bơm;
- Xây dựng Nhà máy xử lý nước thải An Dương 1 (Giai đoạn 1), bao gồm các hạng mục xây dựng dân dụng cho các đơn nguyên xử lý, nhà xưởng và móng công trình, cũng như lắp đặt thiết bị cơ khí và điện;
- Lắp đất hoàn trả, phục hồi bề mặt và hoàn nguyên mặt bằng sau khi hoàn thành các hạng mục thi công ngầm.

38. Các hoạt động này được triển khai dọc hành lang sông Rế và tại khu vực xây dựng nhà máy xử lý nước thải.

Hợp phần 3 – Cổng kiểm soát ngập lụt và hiện đại hóa hệ thống thoát nước đô thị

39. Các hoạt động xây dựng thuộc Hợp phần 3 được triển khai tại khu vực đô thị trung tâm và nhằm mục tiêu giảm ngập lụt đô thị. Các hoạt động xây dựng chính bao gồm:

- Xây dựng các cổng kiểm soát ngập lụt, bao gồm đào đất, thi công móng và kết cấu bê tông;
- Xây dựng và lắp đặt các trạm bơm, bao gồm công tác xây dựng dân dụng và lắp đặt hệ thống bơm và thiết bị điện;
- Xây dựng và cải tạo hệ thống thoát nước mưa đô thị, bao gồm các tuyến cống và kênh bê tông cốt thép;

- Đào đắp và cải tạo, điều tiết các hồ và khu vực trữ nước;
- Hoàn trả mặt đường đô thị và không gian công cộng bị ảnh hưởng sau thi công.

40. Các hạng mục này được triển khai trong các khu vực đô thị đã xây dựng dày đặc và đòi hỏi sự phối hợp chặt chẽ với hệ thống hạ tầng đô thị hiện hữu.

Các hoạt động xây dựng hỗ trợ

41. Trên tất cả các hợp phần, các hoạt động xây dựng còn bao gồm vận chuyển vật liệu, lưu trữ tạm thời vật liệu xây dựng, vận hành máy móc và thiết bị thi công, cũng như công tác quản lý và giám sát thi công tại công trường. Các hoạt động xây dựng được triển khai đồng thời tại nhiều công trường khác nhau trong giai đoạn thi công.

42. Do quy mô lớn và tính chất triển khai tại nhiều địa điểm của Dự án, nhu cầu lao động dự kiến sẽ thay đổi theo thời gian và theo từng hoạt động xây dựng cũng như từng hợp phần. Để hỗ trợ công tác quản lý lao động hiệu quả và phù hợp với tiến độ xây dựng được trình bày trong Báo cáo Nghiên cứu Khả thi, ESIA và ĐTM, Bảng 2 dưới đây cung cấp phân tích ước tính về nhu cầu lao động trung bình và cao điểm theo các hoạt động chính và các tiểu hợp phần của Dự án.

Bảng 2. Nhu cầu lao động ước tính theo các hoạt động và hợp phần của Dự án

STT	Hoạt động / Hợp phần của Dự án	Nhu cầu lao động trung bình (người/ngày)	Nhu cầu lao động cao điểm (người/ngày)
1	Hợp phần 1 – Đường đô thị và hạ tầng liên quan		
1.1	Tuyến Vành đai 3 (nền đường, mặt đường, thoát nước, chiếu sáng)	90 – 110	140 – 170
1.2	Cầu Ngô Quyền (móng, kết cấu phần dưới, kết cấu phần trên)	30 – 40	50 – 70
1.3	Cầu Ruột Lớn (móng, kết cấu phần dưới, kết cấu phần trên)	25 – 35	40 – 50
	Tổng phụ – Hợp phần 1	145 – 185	230 – 270
2	Hợp phần 2 – Cải thiện môi trường sông Rế		
2.1	Công trình kè và bảo vệ mái dốc sông Rế	60 – 80	90 – 110
2.2	Đường quản lý ven sông	25 – 35	40 – 50
2.3	Mạng lưới thu gom nước thải và các trạm bơm	40 – 55	60 – 75
2.4	Nhà máy xử lý nước thải An Dương 1 (Giai đoạn 1)	25 – 35	40 – 50
	Tổng phụ – Hợp phần 2	150 – 185	230 – 270
3	Hợp phần 3 – Giảm ngập úng khu vực đô thị trung tâm		
3.1	Cống kiểm soát lũ và trạm bơm	45 – 60	65 – 80
3.2	Nâng cấp hệ thống thoát nước đô thị và cống hộp	25 – 30	35 – 40
3.3	Hồ điều hòa và hoàn trả mặt bằng	10 – 15	15 – 20
	Tổng phụ – Hợp phần 3	80 – 100	110 – 120
4	Các hoạt động xây dựng hỗ trợ và xuyên suốt		

Vận chuyển vật liệu, vận hành thiết bị, quản lý công trường, giám sát, quản lý môi trường – xã hội	40 – 60	60 – 80
Tổng cộng (tất cả các hợp phần)	415 – 530	570 – 735

3.2 Đánh giá các rủi ro tiềm ẩn

43. Các rủi ro chính liên quan đến người lao động của Dự án bao gồm:

- Rủi ro về an toàn và sức khỏe nghề nghiệp (OSH);
- Nguy cơ phát sinh lao động trẻ em hoặc lao động cưỡng bức liên quan đến ngành nghề hoặc địa bàn địa phương;
- Rủi ro liên quan đến dòng lao động nhập cư hoặc lao động thời vụ;
- Rủi ro phát sinh tranh chấp lao động liên quan đến điều kiện và điều khoản làm việc;
- Rủi ro liên quan đến dòng lao động nhập cư hoặc bạo lực trên cơ sở giới, phân biệt đối xử hoặc loại trừ các nhóm dễ bị tổn thương/bất lợi.

3.3 Rủi ro về an toàn và sức khỏe nghề nghiệp (OHS) liên quan đến các hoạt động xây dựng

44. Các hoạt động xây dựng của Dự án bao gồm các công trình dân dụng quy mô lớn như xây dựng đường và cầu, kè sông, hạ tầng thoát nước và xử lý nước thải, trạm bơm và các công trình kiểm soát ngập lụt. Những hoạt động này tiềm ẩn nhiều rủi ro về an toàn và sức khỏe nghề nghiệp (OHS) đối với người lao động của Dự án, đặc biệt là người lao động theo hợp đồng tham gia thi công xây dựng.

45. Các rủi ro OHS tiềm ẩn chính bao gồm:

- Rủi ro liên quan đến công tác đào đất và thi công nền móng, bao gồm sạt lở hố đào, sập rãnh và va chạm với các công trình ngầm hiện hữu trong quá trình đào đất cho đường, kè, tuyến ống thoát nước và móng công trình;
- Rủi ro khi làm việc trên cao, đặc biệt trong quá trình xây dựng cầu, lắp dựng ván khuôn, cốt thép và thi công kết cấu phần trên, có thể dẫn đến tai nạn ngã cao nếu không có các biện pháp bảo vệ chống rơi phù hợp;
- Rủi ro do vật rơi, đặc biệt tại các công trường thi công nhiều tầng, nơi diễn ra các hoạt động nâng hạ, vận hành cần cẩu và bốc xếp vật liệu;
- Nguy cơ đuối nước liên quan đến các hoạt động thi công gần hoặc trên mặt nước, như kè sông, cầu, cống điều tiết và trạm bơm;
- Nguy cơ về điện, phát sinh từ việc sử dụng nguồn điện tạm thời, thiết bị điện, hoạt động hàn cắt và lắp đặt các hệ thống cơ điện;
- Nguy cơ cháy nổ, liên quan đến các hoạt động hàn cắt và việc lưu trữ, sử dụng nhiên liệu và vật liệu dễ cháy tại công trường;
- Tai nạn liên quan đến máy móc và phương tiện thi công, bao gồm va chạm, lật đổ thiết bị và tai nạn do bị va đập trong các khu vực làm việc chật hẹp hoặc đông đúc;
- Rủi ro về sức khỏe nghề nghiệp, bao gồm tiếp xúc với bụi, tiếng ồn, rung động, nhiệt độ cao và các chất nguy hại, có thể dẫn đến các bệnh nghề nghiệp nếu không được kiểm soát phù hợp.

46. Các rủi ro OHS nêu trên có mức độ từ trung bình đến đáng kể, tùy thuộc vào loại hình, quy mô và vị trí các hoạt động xây dựng, cũng như năng lực của lực lượng lao động. Các rủi ro này sẽ được quản lý thông qua việc thực hiện các biện pháp OHS phù hợp theo quy định của pháp luật Việt Nam, ESS2 và Hướng dẫn Môi trường, Sức khỏe và An toàn (EHS) của Nhóm Ngân hàng Thế giới (WBG EHS Guidelines).

3.4 Các rủi ro lao động khác

3.4.1. Lao động trẻ em

47. Mặc dù đây là một rủi ro, việc sử dụng lao động trẻ em làm lao động của Dự án sẽ bị nghiêm cấm. Như đã nêu trước đó, các nhà thầu có thể cần huy động lao động phổ thông từ người dân địa phương. Trong trường hợp này, lao động trẻ em có thể bị huy động cho các công việc không liên quan đến các điều kiện nguy hiểm hoặc mất an toàn cao. Theo đó, độ tuổi tối thiểu để làm việc cho Dự án là 18 tuổi và các nhà thầu được yêu cầu kiểm tra giấy tờ tùy thân để xác minh độ tuổi trước khi ký hợp đồng với người lao động.

48. Do hạn chế về nhận thức, trẻ em có thể bị lạm dụng lao động, gây ảnh hưởng tiêu cực đến tâm lý, sức khỏe và kết quả học tập. Tuy nhiên, rủi ro này được đánh giá là nhỏ do: (i) kinh nghiệm từ các dự án sử dụng vốn Ngân hàng Thế giới và vốn ngân sách nhà nước cho thấy không ghi nhận trường hợp lao động trẻ em hoặc lao động cưỡng bức; (ii) Ngân hàng Thế giới và Chính phủ Việt Nam có các chính sách và yêu cầu chặt chẽ nhằm bảo vệ trẻ em khỏi lao động trẻ em và các hình thức lạm dụng khác; (iii) theo kết quả điều tra kinh tế - xã hội, không phát hiện trường hợp lao động trẻ em hoặc lao động cưỡng bức trong khu vực Dự án; (iv) các nhà thầu sẽ được yêu cầu cam kết không tuyển dụng lao động trẻ em cho các công việc liên quan đến Dự án như một điều kiện bắt buộc trong hồ sơ mời thầu và hợp đồng; và (v) Chủ đầu tư sẽ phối hợp chặt chẽ với chính quyền địa phương và các đơn vị liên quan để giám sát nghiêm ngặt việc sử dụng lao động của các nhà thầu.

3.4.2. Dòng lao động nhập cư (Labor Influx)

49. Các hoạt động xây dựng của Dự án sẽ huy động người lao động tại công trường và từ các địa phương khác (lao động di cư). Do đó, các rủi ro xã hội liên quan đến dòng lao động nhập cư được xác định như sau:

- Xung đột với cộng đồng địa phương do việc quản lý người lao động và khu lán trại của nhà thầu không phù hợp, dẫn đến ô nhiễm môi trường khu vực (ví dụ: xả nước thải, đổ chất thải rắn xuống sông, kênh mương hoặc đất nông nghiệp);
- Các vấn đề sức khỏe cộng đồng phát sinh do lây lan các bệnh truyền nhiễm, chẳng hạn như bệnh về mắt, bệnh da liễu và các bệnh đường hô hấp, cũng như các bệnh lây truyền qua đường tình dục (STDs) như HIV/AIDS;
- Gia tăng nhu cầu và tác động các dịch vụ của địa phương, chẳng hạn như hệ thống y tế, làm trầm trọng thêm các vấn đề sức khỏe và tỷ lệ mắc bệnh, cũng như gây áp lực lên nguồn cung cấp nước và điện;
- Nguy cơ xung đột giữa người lao động và cộng đồng địa phương do sự khác biệt về văn hóa, phong tục, tập quán và sinh hoạt hàng ngày.

- Ngoài ra, bạo lực trên cơ sở giới (GBV), bóc lột và lạm dụng tình dục (SEA)/quấy rối tình dục (SH) có thể xảy ra tại các công trường do sự hiện diện của lao động di cư đến khu vực Dự án, gây ảnh hưởng tiêu cực đến cộng đồng địa phương.

50. Theo kết quả tham vấn ban đầu với cán bộ chủ chốt của các xã/phường trong khu vực Dự án, phần lớn lao động di cư có thể được huy động từ các địa phương khác của Việt Nam, do đó sự khác biệt về văn hóa được dự báo là ở mức trung bình. Rủi ro lao động do dòng lao động nhập cư được đánh giá ở mức thấp đến trung bình. Các rủi ro này có thể được giảm thiểu thông qua việc đưa Quy tắc Ứng xử (Code of Conduct – CoC) cho người lao động (Phụ lục 1) vào các hợp đồng lao động được ký kết giữa các bên, cũng như tổ chức đào tạo cho người lao động nhằm nâng cao nhận thức về CoC và sự sẵn có và tiếp cận tới một cơ chế giải quyết khiếu nại cho người lao động (Worker GRM) để họ có thể sử dụng khi phát hiện các trường hợp không tuân thủ CoC.

3.4.3. Tranh chấp lao động liên quan đến điều kiện và điều khoản làm việc

51. Tranh chấp lao động là hiện tượng phổ biến trong lĩnh vực xây dựng hạ tầng tại Việt Nam. Nhu cầu việc làm cao trong khi cơ hội việc làm hạn chế; mức lương và việc chậm thanh toán tiền lương; bất đồng về điều kiện làm việc; cũng như các mối quan ngại về an toàn và sức khỏe tại nơi làm việc đều là những nguyên nhân tiềm ẩn dẫn đến tranh chấp lao động. Ngoài ra, người sử dụng lao động như các nhà thầu/nhà thầu phụ có thể có hành vi trả đũa đối với người lao động khi họ nêu ý kiến, khiếu nại hoặc phản ánh về điều kiện làm việc. Những tình huống này có thể dẫn đến bất ổn lao động.

52. 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 với người lao động theo ESS2, các nhà thầu/nhà thầu phụ của Dự án sẽ được yêu cầu cung cấp đầy đủ thông tin về việc làm cho người lao động trong quá trình thương thảo nhằm đạt được thỏa thuận về các điều khoản và điều kiện làm việc trước khi ký kết hợp đồng lao động. Việc giám sát tuân thủ các điều khoản và điều kiện của hợp đồng lao động và việc thực thi nghiêm túc cơ chế giải quyết khiếu nại cho người lao động sẽ là các biện pháp giảm thiểu hiệu quả nhằm giải quyết các tranh chấp lao động trong quá trình triển khai Dự án.

3.4.4. Phân biệt đối xử và loại trừ các nhóm dễ bị tổn thương/bất lợi

53. Các nhóm dễ bị tổn thương/bất lợi có thể đối mặt với nguy cơ cao hơn trong việc bị loại trừ khỏi các cơ hội việc làm liên quan đến Dự án. Các nhóm này bao gồm người dân tộc thiểu số, phụ nữ và người khuyết tật. Tại Việt Nam, nam và nữ chưa hoàn toàn được trả lương ngang nhau 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 đến sự an toàn và phúc lợi của người lao động dễ bị tổn thương và người dân địa phương, đồng thời gây ảnh hưởng tiêu cực đến hiệu quả thực hiện Dự án. Điều này bao gồm khả năng xảy ra bóc lột hoặc quấy rối tình dục trong quá trình tuyển dụng hoặc duy trì việc làm đối với lao động nữ có tay nghề hoặc không có tay nghề cho Dự án. Tuy nhiên, các chủ sử dụng lao động trong Dự án, đặc biệt là các nhà thầu/nhà thầu phụ, sẽ được yêu cầu áp dụng các chính sách khuyến khích của Việt Nam nhằm tạo việc làm cho người 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.

4. TỔNG QUAN KHUNG PHÁP LÝ LAO ĐỘNG: ĐIỀU KHOẢN VÀ ĐIỀU KIỆN LÀM VIỆC

4.1 Tổng quan

54. Dưới đây là phần tổng quan về 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 các yêu cầu của ESS2 (đoạn 11). Trong trường hợp có sự khác biệt giữa pháp luật quốc gia và ESS2, các thủ tục, điều khoản và điều kiện được quy định trong Kế hoạch Quản lý Lao động (LMP) này sẽ được áp dụng.

55. Bộ luật Lao động năm 2019 số 45/2019/QH14, ban hành ngày 20 tháng 11 năm 2019, là văn bản pháp lý hiện hành quy định các tiêu chuẩn lao động; quyền, nghĩa vụ và trách nhiệm của người lao động, người sử dụng lao động, các tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở, 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; cũng như công tác quản lý nhà nước về lao động.

56. Bộ luật Lao động năm 2019, thay thế Bộ luật Lao động năm 2012, bao gồm các điểm mới sau:

- Người lao động tại doanh nghiệp có quyền thành lập hoặc gia nhập tổ chức đại diện người lao động theo lựa chọn của mình;
- Định nghĩa về quấy rối tình dục tại nơi làm việc;
- Phụ nữ không còn bị cấm làm một số loại công việc nhất định;
- Mở rộng bảo vệ pháp lý đối với người lao động không có hợp đồng lao động bằng văn bản.

57. Bên cạnh đó, Bộ luật Lao động năm 2019 còn được cập nhật với các cải tiến sau:

- Tăng cường bảo vệ người lao động trước các hành vi phân biệt đối xử chống công đoàn và can thiệp vào hoạt động công đoàn;
- Quy trình rõ ràng hơn và khuyến khích thương lượng tập thể;
- Tăng cường bảo vệ chống lại lao động cưỡng bức và lao động gán nợ;
- Quy định rõ ràng hơn về việc sử dụng lao động chưa thành niên theo từng độ tuổi;
- Mở rộng phạm vi điều chỉnh và nâng cao tính chuyên nghiệp của hoạt động hòa giải và trọng tài lao động.

58. Các cải tiến pháp lý nêu trên, cùng với các quy định hiện hành liên quan đến nhiều khía cạnh khác nhau của quản lý lao động, góp phần đáp ứng các yêu cầu của ESS2 như sau:

- **Bình đẳng giới và các yêu cầu cụ thể đối với lao động nữ.** Bộ luật Lao động năm 2019 bảo đảm nguyên tắc bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động (Điều 4) và phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc (Điều 135). Từ góc độ chính sách của Nhà nước, các chính sách của Nhà nước bảo đảm áp dụng các biện pháp cần thiết nhằm tạo cơ hội việc làm, cải thiện điều kiện làm việc, phát triển kỹ năng nghề nghiệp, cung cấp chăm sóc sức khỏe và tăng cường phúc lợi vật chất, tinh thần cho lao động nữ để hỗ trợ họ phát huy năng lực nghề nghiệp và hài hòa giữa công việc và đời sống gia đình (Điều 135). Đối với người sử dụng lao động, Bộ luật yêu cầu: (a) áp dụng và thúc đẩy nguyên tắc bình đẳng giới trong tuyển dụng, bố trí công việc, đào tạo, thời giờ làm việc và nghỉ ngơi, tiền lương và các

chính sách khác (Điều 136); và (b) tham vấn ý kiến của lao động nữ hoặc đại diện của họ khi đưa ra các quyết định ảnh hưởng đến quyền và lợi ích của lao động nữ.

- **Lao động trẻ em.** Bộ luật có các quy định bảo vệ người lao động dưới 18 tuổi (lao động chưa thành niên). Bộ luật quy định danh mục cụ thể các công việc và nơi làm việc không được phép sử dụng người lao động từ đủ 15 đến dưới 18 tuổi, cũng như người lao động từ đủ 13 đến dưới 15 tuổi (Điều 143). Đồng thời, Bộ luật đưa ra nguyên tắc chung nhằm bảo đảm việc bảo vệ lao động chưa thành niên (Điều 144). Người sử dụng lao động có kế hoạch tuyển dụng lao động chưa đủ 15 tuổi có nghĩa vụ tuân thủ các quy định liên quan đến giao kết hợp đồng, bố trí thời giờ làm việc và điều kiện làm việc nhằm bảo đảm an toàn cho lao động chưa thành niên và không ảnh hưởng đến sức khỏe cũng như sự phát triển trí tuệ của họ (Điều 145). Bộ luật cũng quy định rõ loại hình công việc và địa điểm làm việc mà người sử dụng lao động bị cấm sử dụng người lao động từ đủ 15 đến dưới 18 tuổi (Điều 147).
- **Người lao động khuyết tật.** Bộ luật Lao động năm 2019 bảo vệ quyền làm việc của người khuyết tật và khuyến khích người sử dụng lao động tuyển dụng người lao động khuyết tật theo các quy định của pháp luật về người khuyết tật (Điều 158). Bộ luật cũng yêu cầu người sử dụng lao động có trách nhiệm bảo đảm điều kiện làm việc, công cụ lao động và các biện pháp an toàn, vệ sinh lao động phù hợp cho người lao động khuyết tật, bao gồm việc tổ chức khám sức khỏe định kỳ cho họ. Người sử dụng lao động cũng có nghĩa vụ tham vấn ý kiến của người lao động khuyết tật trước khi đưa ra các quyết định ảnh hưởng đến quyền và lợi ích của họ (Điều 159 và 160).
- **Quấy rối tình dục.** Trước hết, quấy rối tình dục bị nghiêm cấm tại nơi làm việc (Điều 8). Bộ luật quy định quyền cơ bản của người lao động là được làm việc trong môi trường không có quấy rối tình dục, do đó yêu cầu người sử dụng lao động phải có trách nhiệm phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc (Điều 6). Nội dung về quấy rối tình dục tại nơi làm việc có thể được đưa vào nội dung thương lượng tập thể (Điều 67). Để thực hiện điều này, người sử dụng lao động bị cấm thực hiện hành vi quấy rối tình dục (Điều 165) và có trách nhiệm ban hành các bước và quy trình nhằm xử lý, phòng ngừa quấy rối tình dục tại nơi làm việc (Điều 6).

4.2 Khung pháp lý lao động của Việt Nam

59. Bên cạnh Bộ luật Lao động năm 2019, các luật khác có vai trò quan trọng trong việc hỗ trợ thực thi Bộ luật bao gồm:

60. Ngoài Bộ luật Lao động năm 2019, việc thực hiện quản lý lao động và các nghĩa vụ về bảo hiểm xã hội trong khuôn khổ Dự án còn được hướng dẫn bởi các nghị định và thông tư liên quan do Chính phủ Việt Nam ban hành. Các văn bản pháp lý này được cập nhật định kỳ nhằm phản ánh các sửa đổi đối với pháp luật lao động và bảo hiểm xã hội. Trong trường hợp có văn bản pháp luật mới thay thế hoặc bổ sung các quy định trước đó, các quy định pháp lý mới nhất và hiện hành sẽ được ưu tiên áp dụng.

61. Dự án sẽ áp dụng các văn bản pháp luật mới nhất về lao động và bảo hiểm xã hội trong suốt quá trình triển khai. Trường hợp các văn bản pháp luật được sửa đổi, thay thế hoặc bổ sung trong vòng đời Dự án, các nhà thầu và đơn vị tư vấn sẽ phải tuân thủ các quy định pháp lý mới nhất có liên quan, và LMP sẽ được cập nhật tương ứng khi cần thiết.

4.2.1. Luật

- Bộ luật Lao động năm 2019 số 45/2019/QH14, ban hành ngày 20/11/2019;
- Luật An toàn, vệ sinh lao động số 84/2015/QH13, ban hành ngày 25/6/2015;
- Luật Bảo hiểm xã hội số 58/2014/QH13, ban hành ngày 20/11/2014;
- Luật Việc làm số 38/2013/QH13, ban hành ngày 16/11/2013;
- Luật Công đoàn số 12/2012/QH13, ban hành ngày 20/6/2012;
- Luật Bảo hiểm y tế năm 2014 (sửa đổi) số 46/2014/QH13, ban hành ngày 13/6/2014;
- Luật Người khuyết tật số 51/2010/QH12, ban hành ngày 17/6/2010;
- Luật Bảo hiểm xã hội số 41/2024/QH15, có hiệu lực từ ngày 01/7/2025;
- Luật Viên chức số 58/2010/QH12, ban hành ngày 15/11/2010;
- Luật Cán bộ, công chức số 22/2008/QH12, ban hành ngày 13/11/2008;
- Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức số 52/2019/QH14, ban hành ngày 25/11/2019;
- Luật Phòng, chống HIV/AIDS số 64/2006/QH11, ban hành ngày 29/6/2006;
- Luật Bình đẳng giới số 73/2006/QH11, ban hành ngày 29/11/2006.

4.2.2. Nghị định

- Nghị định số 293/2025/NĐ-CP quy định mức lương tối thiểu áp dụng đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động.
- Nghị định số 158/2025/NĐ-CP và Nghị định số 159/2025/NĐ-CP quy định chi tiết thi hành một số nội dung của Luật Bảo hiểm xã hội năm 2024, bao gồm việc mở rộng phạm vi bao phủ và cải thiện các chế độ, chính sách đối với người tham gia bảo hiểm xã hội. Các nghị định này thiết lập khuôn khổ cho các thông tư hướng dẫn tiếp theo và sẽ được áp dụng phù hợp trong quá trình triển khai Dự án.
- Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động.
- Nghị định số 58/2020/NĐ-CP ngày 27/5/2020 của Chính phủ quy định mức đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc vào Quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.
- Nghị định số 135/2020/NĐ-CP ngày 18/11/2020 của Chính phủ quy định về tuổi nghỉ hưu.
- Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 của Chính phủ quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội và đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.
- Nghị định số 88/2020/NĐ-CP ngày 28/7/2020 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều của Luật An toàn, vệ sinh lao động về bảo hiểm bắt buộc tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.
- Nghị định số 38/2022/NĐ-CP ngày 12/6/2022 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 01/9/2015 quy định về chính sách hỗ trợ tạo việc làm và Quỹ quốc gia về việc làm.
- Nghị định số 152/2020/NĐ-CP ngày 30/12/2020 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 một số điều của Luật An toàn, vệ sinh lao động về kiểm định 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 27/2/2018 của Chính phủ quy định việc giải quyết khiếu nại, tố cáo trong lĩnh vực lao động, giáo dục nghề nghiệp, đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, 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 29/2019/NĐ-CP ngày 20/3/2019 của Chính phủ quy định chi tiết Khoản 3 Điều 54 của Bộ luật Lao động về điều kiện cấp giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động, ký quỹ và danh mục công việc được cho thuê lại lao động.
- Nghị định số 24/2023/NĐ-CP ngày 14/5/2023 của Chính phủ quy định mức lương cơ sở đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang.

4.2.3. Các Thông tư

- Thông tư số 10/2020/TT-BLĐTBXH – quy định về hợp đồng lao động, thương lượng tập thể, danh mục nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm;
 - Thông tư số 09/2020/TT-BLĐTBXH – quy định về lao động chưa thành niên;
 - Thông tư số 24/2022/TT-BLĐTBXH quy định về chế độ bồi dưỡng bằng hiện vật đối với người lao động làm việc trong điều kiện có yếu tố nguy hiểm, độc hại, bổ sung các hướng dẫn trước đây về an toàn, vệ sinh lao động;
 - Thông tư số 06/2020/TT-BLĐTBXH – quy định danh mục nghề, công việc yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn, vệ sinh lao động;
 - Thông tư số 36/2019/TT-BLĐTBXH – quy định danh mục máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn, vệ sinh lao động;
 - Thông tư số 07/2024/TT-BNV hướng dẫn thực hiện mức lương cơ sở mới áp dụng đối với cán bộ, công chức, viên chức, có liên quan đến việc tính toán tiền lương và chế độ cho viên chức tham gia các hoạt động liên quan đến Dự án;
 - Thông tư số 28/2015/TT-BLĐTBXH – hướng dẫn thực hiện bảo hiểm thất nghiệp;
 - Thông tư số 59/2015/TT-BLĐTBXH và Thông tư số 06/2021/TT-BLĐTBXH – hướng dẫn thực hiện bảo hiểm xã hội.
62. Thông tư số 06/2021/TT-BLĐTBXH cung cấp hướng dẫn cập nhật về việc thực hiện các quy định bảo hiểm xã hội, bổ sung và thay thế các quy định liên quan của Thông tư số 59/2015/TT-

BLĐTBXH. Thông tư này đơn giản hóa thủ tục hành chính, tăng cường phối hợp giữa các chế độ bảo hiểm xã hội bắt buộc và tự nguyện, đồng thời bảo đảm việc thực hiện phù hợp với Luật Bảo hiểm xã hội đã được sửa đổi.

Bảng 3. Các quy định chính của pháp luật lao động Việt Nam (Bộ luật Lao động 2019)

Nội dung quy định	Luật / Nghị định / Thông tư	Nhóm lao động áp dụng
<p>Tiền lương tối thiểu:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tiền lương tối thiểu được hiểu là mức tiền lương thấp nhất trả cho người lao động làm công việc giản đơn nhất trong điều kiện lao động bình thường. • Mức lương tối thiểu được xác định theo tháng, theo giờ và theo vùng, do Thủ tướng Chính phủ quyết định trên cơ sở đề xuất của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội và Hội đồng Tiền lương Quốc gia. • Việc áp dụng mức lương tối thiểu căn cứ theo địa bàn cư trú của người lao động và có thể được điều chỉnh tăng theo trình độ, kỹ năng. 	<p>Bộ luật Lao động 2019; Nghị định số 145/2020/NĐ-CP</p>	<p>Lao động trực tiếp, lao động theo hợp đồng, lao động của nhà cung cấp chính</p>
<p>Chi trả tiền lương và khấu trừ tiền lương:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tiền lương phải được chi trả kịp thời, đầy đủ và trực tiếp cho người lao động. • Người sử dụng lao động không được can thiệp vào việc sử dụng tiền lương của người lao động. • Việc chi trả tiền lương có thể thực hiện theo tháng hoặc hai lần/tháng. • Người sử dụng lao động phải cung cấp bảng kê tiền lương hằng tháng, thể hiện chi tiết tiền lương, tiền làm thêm giờ, tiền làm việc ban đêm và các khoản khấu trừ (nếu có). • Việc chi trả có thể bằng tiền mặt hoặc chuyển khoản; trường hợp chuyển khoản, người sử dụng lao động phải chịu toàn bộ chi phí mở tài khoản và phí chuyển tiền. • Tiền lương làm thêm giờ tối thiểu bằng 150% vào ngày làm việc bình thường, 200% vào ngày nghỉ hằng tuần và 300% vào ngày lễ, Tết và ngày nghỉ có hưởng lương khác. • Không được khấu trừ tiền lương ngoài các trường hợp được quy định tại Bộ luật Lao động, văn bản hướng dẫn thi hành hoặc thỏa ước lao động tập thể, trừ trường hợp hoàn trả các khoản tạm ứng có chứng từ hợp lệ. • Nhà thầu không được yêu cầu hoặc nhận bất kỳ khoản tiền hay quà tặng nào từ người lao động để đổi lấy việc tuyển dụng hoặc vì bất kỳ lý do nào liên quan đến điều kiện tuyển dụng và làm việc. 	<p>Bộ luật Lao động 2019; Nghị định số 145/2020/NĐ-CP</p>	<p>Lao động theo hợp đồng, lao động của nhà cung cấp chính</p>
<p>Thời giờ làm việc:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Thời giờ làm việc bình thường không quá 8 giờ/ngày và 48 giờ/tuần. • Pháp luật khuyến khích áp dụng tuần làm việc 40 giờ; người sử dụng lao động có thể thỏa thuận với người lao động về thời giờ làm việc theo ngày, giờ hoặc tuần, với điều kiện không quá 10 giờ/ngày và 48 giờ/tuần. 	<p>Bộ luật Lao động 2019; Nghị định số 145/2020/NĐ-CP</p>	<p>Lao động theo hợp đồng, lao động của nhà cung cấp chính</p>

<ul style="list-style-type: none"> • Thời giờ làm thêm không vượt quá 50% số giờ làm việc bình thường trong ngày; tổng số giờ làm việc bình thường và làm thêm không vượt quá 12 giờ/ngày và 40 giờ/tháng. • Thời giờ làm việc hằng ngày và hằng tuần phải được quy định trong hợp đồng lao động. 		
<p>Làm thêm giờ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Việc làm thêm giờ phải có sự đồng ý của người lao động. • Thời giờ làm thêm không vượt quá 50% số giờ làm việc bình thường trong ngày và không quá 200 giờ/năm. • Lao động nữ mang thai hoặc đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi không phải làm việc ban đêm, làm thêm giờ hoặc đi công tác xa. 	Bộ luật Lao động 2019	Lao động theo hợp đồng, lao động của nhà cung cấp chính
<p>Thời giờ nghỉ hằng tuần:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Người lao động được nghỉ ít nhất một ngày (24 giờ liên tục) trong mỗi tuần. • Trường hợp không thể bố trí nghỉ hằng tuần do tính chất công việc, người sử dụng lao động phải bảo đảm cho người lao động được nghỉ ít nhất 04 ngày trong một tháng. 	Bộ luật Lao động 2019	Lao động trực tiếp, lao động theo hợp đồng, lao động của nhà cung cấp chính
<p>Làm việc theo ca (làm việc ban đêm):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Thời gian làm việc ban đêm được xác định từ 22:00 đến 06:00 ngày hôm sau. • Trường hợp dự kiến có làm việc ban đêm, nội dung này phải được quy định trong hợp đồng lao động. • Khi cần thiết phải làm việc ban đêm, người sử dụng lao động phải bố trí thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi phù hợp, bao gồm cả việc chi trả tiền lương theo quy định. • Thời giờ làm việc có thể được điều chỉnh theo mùa. 	Bộ luật Lao động 2019	Lao động theo hợp đồng, lao động của nhà cung cấp chính
<p>Nghỉ hằng năm:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Người lao động làm việc đủ 12 tháng được nghỉ hằng năm hưởng nguyên lương 12 ngày. • Người lao động là người chưa thành niên, người khuyết tật hoặc làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm được nghỉ 14 ngày. • Người sử dụng lao động phải tham khảo ý kiến người lao động về việc bố trí nghỉ hằng năm và thông báo trước. 	Bộ luật Lao động 2019; Nghị định số 145/2020/NĐ-CP	Lao động trực tiếp, lao động theo hợp đồng, lao động của nhà cung cấp chính
<p>Nghỉ ốm:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Người lao động làm việc trong điều kiện bình thường được nghỉ ốm tối đa 30 ngày/năm (đóng BHXH <15 năm); 40 ngày (15–30 năm); 60 ngày (>30 năm). • Người lao động làm công việc nặng nhọc, độc hại được cộng thêm 10 ngày. • Trường hợp mắc bệnh dài ngày được nghỉ tối đa 180 ngày (bao gồm ngày nghỉ hằng tuần và ngày lễ). 	Bộ luật Lao động 2019; Luật Bảo hiểm xã hội 2014; Thông tư số 59/2015/TT-BLĐTBXH	Lao động trực tiếp, lao động theo hợp đồng, lao động của nhà cung cấp chính (hợp đồng ≥ 01 tháng)
<p>Nghỉ để chăm sóc con ốm:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tối đa 20 ngày làm việc/năm đối với con dưới 3 tuổi. • Tối đa 15 ngày làm việc/năm đối với con từ 3 đến dưới 7 tuổi. 	Luật Bảo hiểm xã hội 2014; Thông tư số 59/2015/TT-BLĐTBXH	Lao động trực tiếp, lao động theo hợp đồng, lao động của nhà cung cấp chính
<p>Nghỉ thai sản:</p>	Bộ luật Lao động 2019; Nghị định số	Lao động trực tiếp, lao động theo hợp

<ul style="list-style-type: none"> • Lao động nữ được nghỉ thai sản 06 tháng theo quy định của pháp luật và có thể đề nghị nghỉ thêm không hưởng lương khi cần thiết. • Thời gian nghỉ trước khi sinh không quá 02 tháng; trường hợp sinh đôi trở lên, từ con thứ hai trở đi được nghỉ thêm 01 tháng cho mỗi con. • Trong thời gian nghỉ thai sản, người lao động được hưởng chế độ thai sản theo Luật Bảo hiểm xã hội. • Lao động nữ được bảo đảm bình đẳng về cơ hội việc làm và tiền lương, đồng thời được bảo vệ sức khỏe. 	145/2020/NĐ-CP (14/12/2020)	đồng, lao động của nhà cung cấp chính
<p>Nghỉ việc riêng / nghỉ việc gia đình:</p> <p>Người lao động được nghỉ việc riêng hưởng nguyên lương và phải thông báo trước cho người sử dụng lao động, bao gồm: 03 ngày khi người lao động kết hôn; 01 ngày khi con kết hôn; 03 ngày khi cha, mẹ ruột hoặc cha, mẹ vợ/chồng qua đời.</p>	Bộ luật Lao động 2019; Nghị định số 145/2020/NĐ-CP (14/12/2020)	Lao động trực tiếp, lao động theo hợp đồng, lao động của nhà cung cấp chính

5. TỔNG QUAN VỀ KHUNG PHÁP LÝ AN TOÀN, VỆ SINH LAO ĐỘNG (OHS)

63. Hiện nay, văn bản pháp luật chính liên quan đến an toàn, vệ sinh lao động (OHS) tại Việt Nam là Luật An toàn, vệ sinh lao động số 84/2015/QH13, ban hành ngày 25 tháng 6 năm 2015. Luật này bao gồm các quy định về an toàn, vệ sinh lao động và áp dụng cho cả người lao động trực tiếp và người lao động theo hợp đồng, bao gồm cả người lao động nước ngoài. Luật nhằm bảo đảm người lao động làm việc trong môi trường an toàn và lành mạnh thông qua việc thiết lập và thực thi các tiêu chuẩn và quy định, cũng như xác định quyền và trách nhiệm 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 về an toàn, vệ sinh lao động nhằm phòng ngừa tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp.

64. Luật cũng quy định các hành vi bị nghiêm cấm và các biện pháp phòng ngừa phải được áp dụng để bảo vệ người lao động khỏi các mối nguy hiểm và rủi ro gây hại. Các biện pháp phòng ngừa bao gồm: (a) sử dụng thông tin, giáo dục và truyền thông; (b) tổ chức đào tạo; (c) ban hành nội quy lao động; (d) kiểm soát các mối nguy tại nơi làm việc; (e) các giải pháp kỹ thuật để giải quyết vấn đề; (f) chăm sóc sức khỏe; (g) sử dụng phương tiện bảo vệ cá nhân (PPE); (h) kiểm tra định kỳ máy móc; (i) bảo hiểm y tế và các chế độ quyền lợi; và (j) một số quy định đặc thù nhằm bảo đảm an toàn cho lao động nữ, lao động chưa thành niên và người lao động khuyết tật, v.v.

65. Cụ thể hơn, người sử dụng lao động được yêu cầu thực hiện các biện pháp nhằm bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc, và người lao động phải tuân thủ các biện pháp đó. Các biện pháp chính bao gồm:

- Tất cả các loại máy móc, thiết bị và vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động, theo quy định của Chính phủ trong từng thời kỳ, phải được kiểm tra và kiểm định trước khi đưa vào sử dụng và phải được kiểm tra, kiểm định định kỳ bởi tổ chức thực hiện kiểm định kỹ thuật an toàn lao động.
- Người sử dụng lao động phải cung cấp cho người lao động tham gia các công việc nguy hiểm đầy đủ phương tiện bảo vệ cá nhân và các trang thiết bị đáp ứng tiêu chuẩn chất lượng theo quy định của pháp luật có liên quan, và người lao động phải sử dụng các phương tiện và trang thiết bị đó trong quá trình làm việc theo quy định của Bộ Nội vụ (MOHA) (trước đây là MOLISA). Người sử dụng lao động phải tổ chức các lớp đào tạo về an toàn, vệ sinh

lao động cho người lao động, người học nghề và người tập nghề khi tuyển dụng và khi giao việc cho họ.

- Người sử dụng lao động phải tổ chức khám sức khỏe định kỳ cho người lao động mỗi năm một lần hoặc mỗi sáu tháng một lần.
- Người sử dụng lao động còn có trách nhiệm: (i) bảo đảm nơi làm việc đáp ứng các yêu cầu về không gian, độ thông thoáng, bụi, hơi, khí độc và các yếu tố có hại khác theo quy định của các quy chuẩn kỹ thuật có liên quan; (ii) bảo đảm điều kiện làm việc an toàn và vệ sinh đối với máy móc, thiết bị và nhà xưởng theo các quy chuẩn hoặc tiêu chuẩn kỹ thuật quốc gia về an toàn, vệ sinh lao động đã được ban hành hoặc đang được áp dụng tại nơi làm việc; (iii) kiểm tra và đánh giá các yếu tố nguy hiểm và có hại tại nơi làm việc nhằm đề xuất các biện pháp phòng ngừa và giảm thiểu nguy hiểm và tác hại, cũng như cải thiện điều kiện làm việc và chăm sóc sức khỏe cho người lao động; (iv) kiểm tra và bảo dưỡng máy móc, thiết bị, nhà xưởng và kho bãi theo định kỳ; (v) bố trí các bảng hướng dẫn về an toàn, vệ sinh lao động liên quan đến việc vận hành máy móc, thiết bị và tại nơi làm việc ở các vị trí dễ đọc và dễ quan sát; và (vi) lấy ý kiến của tổ chức đại diện tập thể lao động ở cơ sở (công đoàn hoặc tổ chức đại diện người lao động) khi xây dựng và triển khai các kế hoạch, hoạt động bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động.
- Nghĩa vụ của người sử dụng lao động trong việc đóng bảo hiểm tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp cho người lao động thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội theo Luật Bảo hiểm xã hội. Người lao động Việt Nam làm việc theo hợp đồng lao động có tổng thời hạn từ 03 tháng trở lên thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội.
- Ngoài ra, Bộ luật Lao động cũng quy định nghĩa vụ của người sử dụng lao động trong trường hợp người lao động là nạn nhân của tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp, cũng như các quyền và chế độ phúc lợi mà người lao động liên quan được hưởng trong các trường hợp này.
- Luật An toàn, vệ sinh lao động (số 84/2015/QH13) nhằm bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động và đưa ra các chính sách đối với nạn nhân của tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp. Luật cũng quy định về quản lý nhà nước cũng như quyền và nghĩa vụ của các tổ chức và cá nhân trong lĩnh vực an toàn, vệ sinh lao động.
- Các quy định của Luật này được áp dụng đối với tất cả người sử dụng lao động Việt Nam và tất cả người lao động Việt Nam (bao gồm cả người lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng) cũng như người lao động nước ngoài đang làm việc tại Việt Nam, và áp dụng cho tất cả các lĩnh vực và ngành nghề khác nhau.
- Cụ thể hơn, Luật này quy định nghĩa vụ của người sử dụng lao động trong việc đóng bảo hiểm tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp cho người lao động thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội theo Luật Bảo hiểm xã hội. Người lao động Việt Nam làm việc theo hợp đồng lao động có tổng thời hạn từ 03 tháng trở lên thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội.

66. Ngoài việc tuân thủ pháp luật quốc gia về an toàn, vệ sinh lao động, Dự án sẽ triển khai một hệ thống quản lý an toàn, vệ sinh lao động (OHS) toàn diện phù hợp với các yêu cầu của ESS2 và Hướng dẫn về Môi trường, Sức khỏe và An toàn của Nhóm Ngân hàng Thế giới (EHS Guidelines).

67. Tất cả các nhà thầu và nhà thầu phụ sẽ được yêu cầu chuẩn bị, ban hành và thực hiện Kế hoạch Quản lý An toàn, Vệ sinh Lao động (OHSMP) cụ thể cho từng công trường như một phần của Kế hoạch Quản lý Môi trường và Xã hội của Nhà thầu (C-ESMP), trước khi bắt đầu bất kỳ hoạt động xây dựng nào. OHSMP phải được trình PMU xem xét và phê duyệt, với sự hỗ trợ của Tư vấn Giám sát Xây dựng (CSC), trước khi huy động ra công trường.

68. OHSMP phải bao gồm tối thiểu các nội dung sau:

- Việc nhận diện có hệ thống các mối nguy và đánh giá rủi ro theo từng công việc (ví dụ: Phân tích An toàn Công việc (JSA) hoặc Nhận diện Mối nguy và Đánh giá Rủi ro (HIRA)) đối với tất cả các hoạt động xây dựng, đặc biệt là các hoạt động có rủi ro cao như đào đất, làm việc trên cao, công tác nâng hạ, quản lý giao thông, công tác điện và làm việc trong không gian hạn chế;
- Áp dụng thứ bậc các biện pháp kiểm soát (loại bỏ, thay thế, kiểm soát kỹ thuật, kiểm soát hành chính và phương tiện bảo vệ cá nhân (PPE)) để quản lý các rủi ro đã được xác định;
- Xây dựng và triển khai các biện pháp thi công và hệ thống giấy phép làm việc đối với các hoạt động có rủi ro cao;
- Bổ nhiệm cán bộ an toàn, vệ sinh lao động có đủ năng lực và làm việc chuyên trách bởi mỗi nhà thầu;
- Cung cấp đào tạo an toàn, vệ sinh lao động ban đầu, các buổi họp an toàn đầu ca định kỳ và đào tạo chuyên sâu cho người lao động tham gia các công việc có rủi ro cao;
- Các quy trình sẵn sàng ứng phó và ứng cứu khẩn cấp, bao gồm sơ cứu, cứu nạn, sơ tán và phối hợp với các dịch vụ ứng cứu khẩn cấp tại địa phương;
- Các quy trình thông báo, ghi nhận, điều tra sự cố và tai nạn, cũng như triển khai các biện pháp khắc phục và phòng ngừa, bao gồm việc báo cáo cho PMU và Ngân hàng Thế giới theo ESCP;
- Thực hiện kiểm tra, đánh giá và giám sát OHS định kỳ, với các chỉ số đánh giá hiệu quả được xác định như tỷ lệ tai nạn, các sự cố suýt xảy ra và số giờ đào tạo;
- Các cơ chế thực thi rõ ràng, bao gồm thẩm quyền đình chỉ thi công trong trường hợp không tuân thủ nghiêm trọng hoặc tái diễn các yêu cầu về OHS.

69. CSC sẽ thực hiện giám sát hằng ngày về kết quả thực hiện OHS tại các công trường xây dựng thay mặt PMU, trong khi Tư vấn Giám sát Môi trường và Xã hội Độc lập (IESMC) sẽ thực hiện giám sát và kiểm toán độc lập định kỳ việc tuân thủ OHS. Kết quả thực hiện OHS sẽ được đưa vào các báo cáo giám sát môi trường và xã hội định kỳ của Dự án gửi PMU và Ngân hàng Thế giới.

70. Do đó, trong trường hợp một người lao động Việt Nam làm việc tại Việt Nam, có tham gia bảo hiểm xã hội, bị thương, bị bệnh hoặc thậm chí tử vong trong quá trình làm việc, tất cả các chi phí liên quan như chi trả trong thời gian không thể làm việc, đào tạo lại, và các khoản trợ cấp một lần do suy giảm khả năng lao động vĩnh viễn hoặc tử vong sẽ được chi trả từ Quỹ Bảo hiểm xã hội Việt Nam theo quy định của Bộ luật Lao động, Luật An toàn, vệ sinh lao động, Luật Bảo hiểm xã hội, v.v.

6. NHÂN SỰ CHỊU TRÁCH NHIỆM

71. 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 MOHA và DOHA tại địa phương.

72. Ban Quản lý Dự án (PMU) chịu trách nhiệm quản lý tổng thể và điều phối việc triển khai Dự án, bao gồm việc tuân thủ các yêu cầu về môi trường và xã hội (E&S), trong đó có các yêu cầu liên quan đến lao động và điều kiện làm việc. PMU sẽ bố trí các cán bộ có chuyên môn về môi trường, xã hội và an toàn, vệ sinh lao động cho toàn bộ Dự án và chịu trách nhiệm thực hiện các nhiệm vụ sau liên quan đến lao động và điều kiện làm việc:

- Thực hiện tổng thể Kế hoạch Quản lý Lao động (LMP) của Dự án;
- Tuyển chọn và quản lý các nhà thầu/nhà thầu phụ phù hợp với LMP của Dự án và các Hồ sơ mời thầu áp dụng;
- Bảo đảm các nhà thầu xây dựng Kế hoạch Quản lý Lao động của Nhà thầu (Contractor's LMP) phù hợp với LMP này và Kế hoạch Quản lý Môi trường và Xã hội của Nhà thầu (ESMP), bao gồm các nội dung về OHS, và trình PMU xem xét, phê duyệt trước khi nhà thầu được phép huy động ra hiện trường;
- Giám sát việc các nhà thầu/nhà thầu phụ thực hiện đầy đủ các nghĩa vụ đối với người lao động theo hợp đồng theo quy định trong Contractor's LMP, ESMP và các Hồ sơ mời thầu áp dụng;
- 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 người lao động của nhà cung cấp chính;
- Giám sát việc tổ chức đào tạo cho các nhóm người lao động liên quan của Dự án;
- Bảo đảm cơ chế giải quyết khiếu nại cho người lao động của Dự án được thiết lập và vận hành, đồng thời người lao động được thông tin đầy đủ về cơ chế này;
- Giám sát việc thực hiện Quy tắc Ứng xử của người lao động và các biện pháp khác nhằm giải quyết rủi ro về bóc lột và lạm dụng tình dục (SEA)/quấy rối tình dục (SH);
- Báo cáo Ngân hàng Thế giới về tình hình thực hiện các nội dung liên quan đến lao động và an toàn, vệ sinh lao động.

73. Tư vấn Giám sát Xây dựng (CSC). PMU sẽ được hỗ trợ bởi Tư vấn Giám sát Xây dựng (CSC), đơn vị chịu trách nhiệm giám sát các nhà thầu thi công các hạng mục xây dựng cũng như giám sát việc tuân thủ các công cụ ESF. CSC sẽ thay mặt PMU thực hiện giám sát hằng ngày về lao động và điều kiện làm việc tại công trường, nội dung này sẽ được quy định rõ trong hợp đồng của CSC. CSC sẽ bố trí các chuyên gia đủ năng lực để thực hiện nhiệm vụ giám sát này và báo cáo kết quả thực hiện cho PMU.

74. Các Nhà thầu/Nhà thầu phụ. Các nhà thầu/nhà thầu phụ chịu trách nhiệm thực hiện các nhiệm vụ sau:

- Tuyển dụng hoặc bố trí các chuyên gia đủ trình độ về môi trường, xã hội và an toàn, vệ sinh lao động để quản lý các vấn đề OHS;

- Phê duyệt và thực hiện Kế hoạch Quản lý Lao động này và Kế hoạch Quản lý Môi trường và Xã hội của Nhà thầu (ESMP), bao gồm các nội dung về OHS, áp dụng cho người lao động theo hợp đồng làm việc cho Dự án; các kế hoạch này phải được trình PMU xem xét, phê duyệt trước khi nhà thầu được phép huy động ra hiện trường;
- Giám sát việc tuân thủ LMP và ESMP của các nhà thầu phụ;
- Lưu giữ hồ sơ về tuyển dụng và sử dụng lao động theo hợp đồng (bao gồm cả lao động của nhà thầu phụ), trong đó có xác minh độ tuổi nhằm tránh sử dụng lao động trẻ em;
- Tổ chức đào tạo ban đầu và đào tạo định kỳ cho người lao động theo hợp đồng về các vấn đề môi trường, xã hội và an toàn, vệ sinh lao động;
- Yêu cầu các nhà cung cấp chính nhận diện và giải quyết các rủi ro liên quan đến lao động trẻ em, lao động cưỡng bức, các vấn đề nghiêm trọng về an toàn, cũng như rủi ro về bình đẳng và phân biệt đối xử đối với người lao động của nhà cung cấp chính;
- Triển khai cơ chế giải quyết khiếu nại cho người lao động theo hợp đồng, bao gồm việc bảo đảm các khiếu nại của người lao động được giải quyết kịp thời và báo cáo tình trạng khiếu nại cũng như kết quả giải quyết;
- Bảo đảm tất cả người lao động của nhà thầu và nhà thầu phụ hiểu rõ và ký Quy tắc Ứng xử trước khi bắt đầu thi công, đồng thời thực hiện các biện pháp khác nhằm xử lý rủi ro về SEA/SH theo quy định trong LMP/C-ESMP và giám sát việc tuân thủ các biện pháp này;
- Báo cáo PMU về tình hình thực hiện các nội dung liên quan đến lao động và an toàn, vệ sinh lao động.

7. CHÍNH SÁCH VÀ QUY TRÌNH

75. Dự án sẽ áp dụng các chính sách và quy trình, bao gồm cả các nội dung được chỉ định cho việc thực hiện chính sách, nhằm giải quyết các rủi ro lao động chính.

- **Đối với rủi ro về an toàn, vệ sinh lao động (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, các Điều 95–108); ESS2 (bao gồm Hướng dẫn chung về Môi trường, Sức khỏe và An toàn của Nhóm Ngân hàng Thế giới (EHSGs²)); ESMP của Dự án và các hồ sơ mua sắm tiêu chuẩn của Ngân hàng Thế giới, nhà thầu phải quản lý tất cả các công trường xây dựng theo cách thức bảo đảm người lao động và cộng đồng được bảo vệ phù hợp trước các rủi ro OHS có thể xảy ra. Các yếu tố chính của các biện pháp OHS cần bao gồm: (a) nhận diện các mối nguy tiềm ẩn đối với người lao động; (b) cung cấp các biện pháp phòng ngừa và bảo vệ; (c) đào tạo người lao động và lưu giữ hồ sơ đào tạo; (d) ghi chép và báo cáo các tai nạn và sự cố lao động; (e) sẵn sàng ứng phó tình huống khẩn cấp; và (f) các biện pháp khắc phục đối với các trường hợp chấn thương và tử vong do tai nạn lao động và (g) phòng ngừa và kiểm soát các bệnh truyền nhiễm.

² Các Hướng dẫn chung về Môi trường, Sức khỏe và An toàn của Nhóm Ngân hàng Thế giới (WBG General EHSGs) là các tài liệu tham chiếu kỹ thuật với các tuyên bố chung về Thực hành Tốt của Ngành Công nghiệp Quốc tế, cung cấp hướng dẫn cho người sử dụng về các vấn đề EHS chung. Việc áp dụng các EHSGs cần được điều chỉnh phù hợp với các mối nguy và rủi ro đã được xác định cho từng Dự án.

- **Đối với rủi ro về lao động trẻ em:** Độ tuổi tối thiểu của người lao động Dự án đủ điều kiện thực hiện bất kỳ loại công việc nào trong khuôn khổ HPRDP (bao gồm cả công việc xây dựng) được xác định là 18 tuổi. Việc tuyển dụng người lao động Dự án trong độ tuổi từ 15 đến dưới 18 tuổi chỉ được phép đối với các công việc không nguy hiểm và không ảnh hưởng đến việc học tập của trẻ (trên cơ sở đánh giá rủi ro trước và giám sát thường xuyên các điều kiện về sức khỏe và an toàn, thời giờ làm việc và các khía cạnh khác) phù hợp với ESS2. Để ngăn ngừa việc sử dụng lao động chưa đủ tuổi, tất cả các hợp đồng phải bao gồm các điều khoản hợp đồng nhằm tuân thủ yêu cầu về độ tuổi tối thiểu, bao gồm cả các chế tài xử lý trong trường hợp không tuân thủ. Nhà thầu có trách nhiệm duy trì sổ đăng ký lao động đối với tất cả người lao động theo hợp đồng, kèm theo xác minh độ tuổi.
- **Đối với rủi ro về dòng lao động nhập cư:** Để giảm thiểu dòng lao động nhập cư, Dự án sẽ yêu cầu theo hợp đồng nhà thầu ưu tiên tuyển dụng lao động phổ thông từ cộng đồng địa phương cho các công việc đơn giản như đào đất, san gạt, vệ sinh, bốc xếp vật liệu và tưới nước công trường. Tất cả người lao động theo hợp đồng sẽ được yêu cầu ký Quy tắc Ứng xử (xem Phụ lục 1 – Hướng dẫn về Quy tắc Ứng xử) trước khi bắt đầu công việc, trong đó có điều khoản nhằm giải quyết rủi ro về Bạo lực trên cơ sở giới (GBV). Quy tắc Ứng xử điều chỉnh cả hành vi tại công trường (đối với đồng nghiệp) và hành vi trong cộng đồng. Các khóa đào tạo có liên quan sẽ được cung cấp cho người lao động, chẳng hạn như đào tạo ban đầu và các buổi họp an toàn đầu ca hằng ngày, nhằm nêu rõ các chuẩn mực hành vi được kỳ vọng và các giá trị của cộng đồng địa phương.
- **Đối với rủi ro về tranh chấp lao động liên quan đến các điều khoản và điều kiện làm việc:** Để tránh tranh chấp lao động, các điều khoản và điều kiện làm việc công bằng sẽ được áp dụng đối với người lao động của Dự án. Dự án cũng sẽ thiết lập các cơ chế giải quyết khiếu nại cho người lao động của Dự án (lao động trực tiếp và lao động theo hợp đồng) nhằm kịp thời giải quyết các khiếu nại tại nơi làm việc. Ngoài ra, Dự án sẽ tôn trọng quyền của người lao động về công đoàn và quyền tự do hiệp hội, theo quy định tại Bộ luật Lao động quốc gia (Chương XIII, Công đoàn).
- **Đối với rủi ro về phân biệt đối xử và loại trừ các nhóm dễ bị tổn thương/bất lợi:** Việc sử dụng lao động của Dự án trong khuôn khổ Dự án sẽ dựa trên nguyên tắc cơ hội bình đẳng và đối xử công bằng, và sẽ không có sự phân biệt đối xử trong bất kỳ khía cạnh nào của quan hệ lao động, chẳng hạn như tuyển dụng và thuê mướn, các điều khoản tuyển dụng (bao gồm tiền lương và phúc lợi), chấm dứt hợp đồng và tiếp cận đào tạo. Để giải quyết rủi ro loại trừ các nhóm dễ bị tổn thương (như phụ nữ và người khuyết tật) khỏi các cơ hội việc làm, Dự án sẽ yêu cầu nhà thầu tuyển dụng các nhóm này như một phần của lực lượng lao động phổ thông của mình. Nhà thầu cũng sẽ được yêu cầu tuân thủ Bộ luật Lao động quốc gia về bình đẳng giới tại nơi làm việc, bao gồm việc bố trí nghỉ thai sản và thời gian cho con bú, cũng như cung cấp đầy đủ và phù hợp các công trình vệ sinh và khu rửa riêng biệt cho lao động nam và nữ. Nhà thầu cũng sẽ được yêu cầu bảo đảm an toàn tại nơi làm việc nhằm giải quyết nguy cơ bóc lột hoặc quấy rối tình dục trong quá trình tuyển dụng hoặc duy trì việc làm đối với lao động nữ có tay nghề hoặc không có tay nghề được hỗ trợ, cũng như nguy cơ phân biệt đối xử theo dòng tộc/dân tộc trong khuôn khổ Dự án.

76. **Giám sát và báo cáo.** Nhà thầu phải báo cáo cho PMU và CSC về tình trạng thực hiện các chính sách và quy trình nêu trên hằng tháng. PMU và CSC sẽ giám sát chặt chẽ nhà thầu/nhà thầu phụ về tình hình thực hiện các nội dung liên quan đến lao động và an toàn, vệ sinh lao động và

báo cáo cho PMU hàng tháng về PMU, với sự hỗ trợ của IESMC, báo cáo Ngân hàng Thế giới định kỳ sáu tháng một lần.

77. **Tử vong và sự cố nghiêm trọng.** Trong trường hợp xảy ra tử vong do tai nạn lao động hoặc sự cố phải báo cáo theo Phụ lục 1 của ESIRT, PMU phải báo cáo cho Ngân hàng Thế giới trong vòng 48 giờ khi nhận được thông tin về các sự cố này và thông báo cho các cơ quan nhà nước có thẩm quyền (nếu có) theo các yêu cầu báo cáo của pháp luật quốc gia và các yêu cầu của Ngân hàng Thế giới được nêu trong Kế hoạch Cam kết Môi trường và Xã hội (ESCP). Các biện pháp khắc phục cần được triển khai để ứng phó với các sự cố hoặc tai nạn liên quan đến Dự án. PMU hoặc, trong trường hợp phù hợp, nhà thầu, sẽ được yêu cầu thực hiện phân tích nguyên nhân gốc rễ nhằm thiết kế và triển khai các biện pháp khắc phục bổ sung.

Bảng 4. Tổng quan các chính sách của Dự án và các quy trình chỉ dẫn nhằm giải quyết các rủi ro lao động chính

Rủi ro lao động chủ yếu	Chính sách để giải quyết rủi ro	Các thủ tục hỗ trợ thực hiện chính sách
1. Rủi ro về an toàn và sức khỏe nghề nghiệp (OHS)	Tuân thủ các yêu cầu về OHS theo quy định tại Bộ luật Lao động (Chương IX, Điều 133–152), ESS2 (bao gồm các Hướng dẫn EHS của Nhóm Ngân hàng Thế giới – WBG EHSGs), ESMP của Dự án và các hồ sơ mời thầu tiêu chuẩn của WB.	<ul style="list-style-type: none"> – Lựa chọn nhà thầu hợp pháp và đáng tin cậy thông qua việc rà soát hồ sơ OHS. – Lòng ghép đầy đủ các yêu cầu OHS và các biện pháp xử lý không tuân thủ trong hồ sơ mời thầu. – Yêu cầu nhà thầu bố trí nhân sự OHS có đủ năng lực. – Tăng cường nâng cao nhận thức và đào tạo OHS tại nơi làm việc. – Thực hiện giám sát và báo cáo định kỳ.
2. Lao động trẻ em	<ul style="list-style-type: none"> – Quy định độ tuổi tối thiểu của người lao động Dự án đủ điều kiện làm việc (bao gồm công việc xây dựng) là 18 tuổi. – Chỉ cho phép sử dụng người lao động từ 15 đến dưới 18 tuổi đối với các công việc không nguy hiểm và không ảnh hưởng đến việc học tập của trẻ, phù hợp với ESS2. 	<ul style="list-style-type: none"> – Quy định độ tuổi tối thiểu trong hồ sơ mời thầu. – Nâng cao nhận thức về bảo vệ trẻ em đối với nhà thầu và cộng đồng. – Duy trì sổ đăng ký lao động của tất cả lao động theo hợp đồng, kèm theo xác minh độ tuổi. – Xây dựng các quy trình khắc phục để xử lý các trường hợp phát hiện lao động trẻ em.
3. Dòng lao động đến (labor influx)	<ul style="list-style-type: none"> – Giảm thiểu dòng lao động đến thông qua việc ưu tiên sử dụng lao động địa phương. – Giảm thiểu các rủi ro đối với cộng đồng liên quan đến lao động thông qua Quy tắc Ứng xử, bao gồm các nội dung về GBV. 	<ul style="list-style-type: none"> – Yêu cầu nhà thầu ưu tiên tuyển dụng lao động phổ thông địa phương từ cộng đồng tại khu vực Dự án. – Yêu cầu tất cả lao động theo hợp đồng ký Quy tắc Ứng xử, bao gồm các nội dung phòng ngừa GBV. – Yêu cầu người lao động tuân thủ các quy định về hành vi tại công trường (với đồng nghiệp) và trong cộng đồng. – Tổ chức đào tạo định hướng và họp an toàn đầu ca (toolbox talks) để phổ biến các chuẩn mực hành vi và giá trị của cộng đồng địa phương. – Áp dụng các biện pháp kỷ luật đối với các hành vi vi phạm và sai phạm.
4. Tranh chấp lao động	Tôn trọng các quy định của Bộ luật Lao động và giải quyết kịp thời các	<ul style="list-style-type: none"> – Cung cấp cho người lao động các hợp đồng lao động với các điều khoản và điều kiện công bằng.

	<p>khieu nại tại nơi làm việc nhằm giảm thiểu nguy cơ tranh chấp lao động.</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Thiết lập các cơ chế giải quyết khiếu nại nhằm xử lý kịp thời các vấn đề phát sinh tại nơi làm việc. – Tôn trọng các quy định của Bộ luật Lao động về quyền thành lập, gia nhập công đoàn và quyền tự do hiệp hội của người lao động.
<p>5. Phân biệt đối xử và loại trừ các nhóm dễ bị tổn thương hoặc yếu thế</p>	<p>Thúc đẩy nguyên tắc không phân biệt đối xử và bảo đảm cơ hội bình đẳng trong mọi khía cạnh của quan hệ lao động.</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Yêu cầu nhà thầu sử dụng các nhóm dễ bị tổn thương như một phần của lực lượng lao động phổ thông. – Bảo đảm chế độ nghỉ thai sản và thời gian nghỉ cho con bú khi phù hợp. – Bố trí đầy đủ và phù hợp nhà vệ sinh và khu rửa, tách biệt cho lao động nam và nữ. – Yêu cầu nhà thầu giải quyết các rủi ro về bóc lột hoặc quấy rối tình dục trong tuyển dụng hoặc duy trì việc làm đối với lao động nữ, cả lao động có kỹ năng và không có kỹ năng. – Yêu cầu thực hiện nguyên tắc không phân biệt đối xử và chống quấy rối; các nội dung này phải được phổ biến và làm cơ sở cho đào tạo, bao gồm cả nguy cơ phân biệt đối xử về dân tộc.
<p>6. Rủi ro an ninh</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Áp dụng các biện pháp an ninh phù hợp và tương xứng nhằm giảm thiểu các rủi ro tiềm ẩn đối với người lao động. 	<ul style="list-style-type: none"> – Bố trí các biện pháp bảo vệ an ninh theo hướng dẫn của cơ quan chức năng để ứng phó với các rủi ro an ninh bên ngoài (như khủng bố, bạo loạn vũ trang). – Hạn chế thời gian làm việc nhằm giảm thiểu các mối đe dọa an ninh. – Duy trì mức độ hiện diện thấp của công trường và người lao động. – Giải quyết các rủi ro an ninh nội bộ liên quan đến việc triển khai lực lượng bảo vệ đối với cộng đồng và người lao động của Dự án, phù hợp với Hướng dẫn Thực hành Tốt của WB “Đánh giá và Quản lý các Rủi ro và Tác động của Việc Sử dụng Nhân sự An ninh” (bao gồm đào tạo nhân viên an ninh về nguyên tắc sử dụng vũ lực tương xứng).

8. ĐỘ TUỔI LAO ĐỘNG

78. **Giới hạn độ tuổi đối với công việc nguy hiểm.** Bộ luật Lao động quốc gia (các Điều 143–147) quy định cấm sử dụng trẻ em dưới 15 tuổi, ngoại trừ một số ngành nghề và công việc do Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (nay là MOHA) quy định. Tương tự, ESS2 (đoạn 19) quy định các điều kiện bổ sung về độ tuổi tối thiểu, theo đó một trẻ em trên độ tuổi tối thiểu và dưới 18 tuổi sẽ không được tuyển dụng hoặc tham gia vào Dự án do Ngân hàng tài trợ theo cách có khả năng gây nguy hiểm hoặc cản trở việc học tập của trẻ, hoặc gây hại cho sức khỏe hay sự phát triển thể chất, tinh thần và các khía cạnh phát triển liên quan khác của trẻ. Xét đến các yêu cầu của pháp luật quốc gia và của Ngân hàng Thế giới, độ tuổi tối thiểu đối với công việc nguy hiểm trong khuôn khổ HPRDP (bao gồm cả xây dựng) được xác định là 18 tuổi (ví dụ: làm việc tại các mỏ khai thác vật liệu xây dựng; làm việc với máy móc, thiết bị hoặc dụng cụ nguy hiểm; công việc liên quan đến việc bốc xếp hoặc vận chuyển tải trọng nặng; hoặc làm việc trên cao).

79. **Độ tuổi tối thiểu đối với người lao động của Dự án.** Bộ luật Lao động quốc gia cũng như ESS2 cho phép những người dưới 18 tuổi và trên 15 tuổi được tham gia lao động nếu công việc đó không nguy hiểm, không cản trở việc học tập của trẻ và không gây hại cho sự phát triển của trẻ (ví dụ: công việc hành chính, vệ sinh công trường hoặc thu gom rác). Trên cơ sở đó, độ tuổi tối thiểu của người lao động Dự án đối với các công việc như vậy (không nguy hiểm) trong khuôn khổ HPRDP được xác định là 15 tuổi, và độ tuổi tối thiểu của người lao động Dự án đủ điều kiện tham gia các công việc xây dựng được xác định là 18 tuổi.

80. **Quy trình xác minh độ tuổi.** Tất cả các hợp đồng lao động phải có các điều khoản hợp đồng nhằm tuân thủ các yêu cầu về độ tuổi tối thiểu, bao gồm cả các chế tài đối với hành vi không tuân thủ, và các nội dung này sẽ được truyền thông đầy đủ tới tất cả các bên liên quan tiềm năng, bao gồm cả cộng đồng địa phương nơi lực lượng lao động phổ thông sẽ được tuyển dụng. Các nhà thầu sẽ được yêu cầu xác minh và xác định độ tuổi của tất cả người lao động. Nhà thầu có trách nhiệm duy trì sổ đăng ký lao động của tất cả người lao động theo hợp đồng, trong đó có thông tin về độ tuổi. Việc xác minh độ tuổi phải được thực hiện trước khi tuyển dụng lao động và được lập thành hồ sơ trên cơ sở giấy tờ tùy thân của người lao động hoặc các giấy tờ pháp lý có liên quan khác. Điều này yêu cầu người lao động cung cấp các giấy tờ chính thức, có thể bao gồm giấy khai sinh, căn cước công dân, hộ chiếu hoặc các giấy tờ pháp lý có liên quan khác. Trong trường hợp phát hiện một người chưa đủ độ tuổi lao động tối thiểu đang làm việc cho Dự án, các biện pháp sẽ được áp dụng để chấm dứt ngay việc tuyển dụng hoặc tham gia của người chưa đủ tuổi đó theo cách có trách nhiệm, có xét đến lợi ích tốt nhất của người chưa đủ tuổi.

9. ĐIỀU KHOẢN VÀ ĐIỀU KIỆN LAO ĐỘNG

81. **Người lao động trực tiếp.** Các điều khoản và điều kiện lao động đối với người lao động trực tiếp làm việc tại PMU sẽ được điều chỉnh bởi Hợp đồng tư vấn tiêu chuẩn của Ngân hàng Thế giới, với các tiêu chuẩn cao hơn so với Bộ luật Lao động quốc gia.

82. **Hợp đồng lao động.** Bộ luật Lao động Việt Nam nêu trên là văn bản pháp lý điều chỉnh các điều khoản và điều kiện của hợp đồng lao động.

83. **Cung cấp hợp đồng lao động cá nhân bằng văn bản.** Người lao động sẽ được cung cấp hợp đồng lao động 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, độ 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 của hợp đồng; (e) thời giờ và địa điểm làm việc; (f) tiền lương phải trả cho người lao động; (g) thủ tục tạm hoãn hoặc chấm dứt hợp đồng. Tùy thuộc vào 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 có thể hiểu được. Ngoài tài liệu bằng văn bản, việc giải thích bằng lời nói về các điều khoản và điều kiện lao động cũng sẽ được cung cấp cho những người lao động có thể gặp khó khăn trong việc hiểu các tài liệu này.

84. **Thông báo chấm dứt hợp đồng lao động.** Phù hợp với Bộ luật Lao động năm 2019, mỗi bên có thể đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với điều kiện thông báo trước như sau: (a) ít nhất 45 ngày đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn; (b) ít nhất 30 ngày đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn từ 12 đến 36 tháng; (c) ít nhất 03 ngày làm việc đối với hợp đồng lao động có thời hạn dưới 12 tháng, trừ trường hợp pháp luật có quy định khác. Các thời hạn thông báo nêu trên sẽ được áp dụng phù hợp với các quy định hiện hành của Bộ luật Lao động năm 2019 và các nghị định hướng dẫn có liên quan.

85. **Tiền lương tối thiểu.** Mức lương tối thiểu tại Việt Nam do Hội đồng Tiền lương Quốc gia xác định và được Chính phủ ban hành thông qua các nghị định có liên quan, và là bắt buộc đối với tất cả người sử dụng lao động. Mức lương tối thiểu được rà soát và điều chỉnh định kỳ nhằm phản ánh các điều kiện kinh tế – xã hội và chi phí sinh hoạt. Tất cả người lao động của Dự án sẽ được trả lương không thấp hơn mức lương tối thiểu theo quy định của pháp luật hiện hành (ví dụ: Nghị định số 293/2025/NĐ-CP, Nghị định số 38/2022/NĐ-CP và các văn bản sửa đổi, bổ sung sau này, nếu có), và phù hợp với các điều khoản của hợp đồng lao động.
86. **Thời giờ làm việc.** Thời giờ làm việc bình thường của một người lao động Dự án không được vượt quá 8 giờ một ngày hoặc 48 giờ một tuần (Bộ luật Lao động, Điều 105). Thời gian làm việc vượt quá thời giờ làm việc bình thường không được vượt quá 12 giờ một tuần và người lao động sẽ được hưởng mức tiền lương tăng thêm tương ứng.
87. **Ca làm việc ban đêm.** Đối với người lao động theo hợp đồng, họ có thể được yêu cầu làm thêm giờ, bao gồm cả ca làm việc ban đêm, tùy thuộc vào tính chất của Dự án và tiến độ thi công. Ca làm việc ban đêm (từ 22:00 đến 6:00 sáng ngày hôm sau) được cho phép theo Bộ luật Lao động năm 2019, nhưng sẽ không được khuyến khích trong khuôn khổ Dự án. Trường hợp cần thiết phải bố trí ca làm việc ban đêm, ví dụ để đáp ứng tiến độ của Dự án, nội dung này phải được thảo luận và thống nhất trước với người lao động. Nếu khả năng làm ca đêm được dự liệu, nội dung này phải được nêu rõ trong hợp đồng để người lao động chấp thuận.
88. **Bố trí ca làm việc ban đêm.** Khi yêu cầu làm ca ban đêm, thời giờ làm việc và các bố trí nghỉ ngơi liên quan, bao gồm cả các khoản chi trả liên quan, phải tuân thủ Bộ luật Lao động năm 2019 và các nghị định, thông tư áp dụng có liên quan. Việc bố trí thời gian làm việc có thể được điều chỉnh theo mùa (mùa mưa so với mùa khô) nhằm đáp ứng chất lượng và tiến độ thi công.
89. **Nghỉ hằng tuần.** Mỗi người lao động được hưởng một ngày nghỉ mỗi tuần, thông thường là vào Chủ nhật (Điều 111). Thời gian nghỉ phải bao gồm ít nhất 24 giờ liên tục mỗi tuần. Người lao động cũng được nghỉ vào các ngày lễ, tết được Nhà nước công nhận.
90. **Nghỉ hằng năm.** Người lao động được hưởng từ 12 đến 16 ngày nghỉ hằng năm có hưởng lương cho mỗi năm làm việc liên tục (Điều 113). Quyền được nghỉ phép có hưởng lương thông thường được xác lập sau khi người lao động hoàn thành đủ một năm làm việc liên tục.
91. **Nghỉ thai sản.** Lao động nữ, khi xuất trình giấy chứng nhận y tế ghi rõ ngày dự sinh, được hưởng 06 tháng nghỉ thai sản và được hưởng các chế độ thai sản theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội (Điều 101).
92. **Nghỉ việc riêng.** Người lao động được nghỉ việc riêng và hưởng nguyên lương nhưng phải thông báo trước cho người sử dụng lao động, bao gồm: 3 ngày khi bản thân kết hôn, 1 ngày khi con kết hôn, và 3 ngày trong trường hợp cha, mẹ ruột hoặc cha, mẹ chồng/vợ qua đời.
93. **Lao động nữ.** Bộ luật Lao động năm 2019 bao gồm các quy định nhằm 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 vấn lao động nữ về các vấn đề liên quan đến quyền và lợi ích của họ, chẳng hạn như việc bố trí nhà vệ sinh và công trình vệ sinh phù hợp tại nơi làm việc. Lao động nữ mang thai được nghỉ thai sản (06 tháng) theo quy định của pháp luật và có thể yêu cầu nghỉ thêm không hưởng lương nếu cần thiết. Nghị định số 85/2015/NĐ-CP bao gồm các quy định hỗ trợ lao động nữ, chẳng hạn như cơ hội việc làm bình đẳng, tiền lương và chăm sóc sức khỏe. Lao động nữ sẽ được trả lương như lao động nam đối với cùng một công việc, không có sự phân biệt đối xử.

94. **Hình thức chi trả tiền lương.** Tiền lương phải được trả đúng thời hạn, đầy đủ và trực tiếp cho người lao động. Người sử dụng lao động không được can thiệp vào việc người lao động sử dụng tiền lương. Tiền lương có thể được trả theo tháng hoặc theo nửa tháng. Tiền lương làm thêm giờ tối thiểu bằng 150% mức lương ngày làm việc bình thường, tối thiểu bằng 200% mức lương vào ngày nghỉ hằng tuần, và bằng 300% vào các ngày lễ, Tết Nguyên đán. Người sử dụng lao động phải cung cấp bảng lương hằng tháng với đầy đủ thông tin về tiền lương, bao gồm tiền lương làm thêm giờ, làm ca đêm và các khoản khấu trừ. Việc chi trả có thể được thực hiện bằng tiền mặt hoặc chuyển khoản ngân hàng. Trường hợp chuyển khoản ngân hàng, các chi phí liên quan đến việc mở tài khoản ngân hàng cho người lao động và phí chuyển khoản phải do người sử dụng lao động chi trả.

95. **Khấu trừ tiền lương.** Không được khấu trừ tiền lương của người lao động ngoài các trường hợp được quy định tại Bộ luật Lao động (Điều 102) hoặc các văn bản quy định chi tiết thi hành, hoặc theo bất kỳ luật nào khác hoặc thỏa ước lao động tập thể, ngoại trừ việc hoàn trả các khoản tạm ứng nhận từ người sử dụng lao động và được lập thành văn bản. Nhà thầu không được yêu cầu hoặc chấp nhận từ người lao động bất kỳ khoản tiền mặt hay quà tặng nào dưới bất kỳ hình thức nào để đổi lấy việc được tuyển dụng hoặc vì bất kỳ lý do nào khác liên quan đến các điều khoản và điều kiện lao động.

96. **Chế độ tử tuất.** Trong trường hợp một người lao động của Dự án qua đời, Người sử dụng lao động phải tạo điều kiện và bảo đảm rằng thân nhân đủ điều kiện của người lao động đó nhận được đầy đủ các chế độ tử tuất theo quy định của pháp luật Việt Nam và Tiêu chuẩn Môi trường và Xã hội số 2 (ESS2) của Ngân hàng Thế giới. Các chế độ này, tùy trường hợp áp dụng, bao gồm trợ cấp mai táng và chế độ tuất theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội, do Quỹ Bảo hiểm xã hội quản lý và chi trả theo các điều kiện đủ tiêu chuẩn theo luật định. Trường hợp tử vong do tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp, Người sử dụng lao động phải chi trả bồi thường hoặc trợ cấp phù hợp với Luật An toàn, vệ sinh lao động (2015) và các văn bản hướng dẫn thi hành. Theo Điều 38 của Luật này, Người sử dụng lao động có trách nhiệm chi trả toàn bộ chi phí mai táng theo quy định pháp luật. Người sử dụng lao động cũng phải chi trả bồi thường không thấp hơn ba mươi (30) tháng tiền lương của người lao động nếu sự cố không do lỗi của người lao động, hoặc trợ cấp ít nhất mười hai (12) tháng tiền lương của người lao động nếu sự cố do lỗi của người lao động. Việc tính toán bồi thường và trợ cấp sẽ được thực hiện theo các công thức pháp luật quy định, phản ánh mức độ trách nhiệm, mức độ nghiêm trọng của sự cố và bất kỳ lỗi nào được xác định theo quy định pháp luật.

97. **Điều trị y tế cho người lao động bị tai nạn và bệnh tật.** Người sử dụng lao động có trách nhiệm chi trả các chi phí không nằm trong danh mục được bảo hiểm y tế chi trả đối với người lao động tham gia bảo hiểm y tế; và chi trả toàn bộ chi phí y tế đối với người lao động không tham gia bảo hiểm y tế.

98. **Thỏa ước lao động tập thể.** Thỏa ước lao động tập thể là thỏa thuận liên quan đến các điều khoản và điều kiện làm việc được ký kết giữa đại diện của một hoặc nhiều công đoàn, một bên, và đại diện của một hoặc nhiều người sử dụng lao động, bên còn lại. Trường hợp tồn tại thỏa ước lao động tập thể giữa người sử dụng lao động và người lao động của Dự án, các thỏa ước này sẽ được áp dụng khi phù hợp.

10. CƠ CHẾ GIẢI QUYẾT KHIẾU NẠI (GRM)

10.1 Nguyên tắc chung

99. Thành phố sẽ thiết lập một cơ chế giải quyết khiếu nại để giải quyết các mối quan ngại của các bên bị ảnh hưởng bởi Dự án; tuy nhiên, bản chất các mối quan ngại tại nơi làm việc của người lao động thường khác nhau. Ví dụ, các khiếu nại điển hình tại nơi làm việc bao gồm cơ hội việc làm; mức tiền lương và chậm thanh toán tiền lương; bất đồng về điều kiện làm việc; và các mối quan ngại về sức khỏe và an toàn trong môi trường làm việc. Để đáp ứng yêu cầu của ESS2, một cơ chế giải quyết khiếu nại riêng biệt sẽ được thiết lập cho người lao động của Dự án (lao động trực tiếp và lao động theo hợp đồng) theo yêu cầu của ESS2.

100. Việc xử lý khiếu nại phải khách quan, kịp thời và đáp ứng các nhu cầu và mối quan tâm của người lao động khiếu nại. Cần cho phép nhiều hình thức khác nhau để người lao động gửi khiếu nại, chẳng hạn như gửi trực tiếp, qua điện thoại, tin nhắn, thư tín và thư điện tử. Khiếu nại được nêu ra phải được ghi nhận và xác nhận trong vòng một ngày. Mặc dù thời gian giải quyết sẽ phụ thuộc vào tính chất của khiếu nại, các mối quan ngại về sức khỏe và an toàn tại nơi làm việc hoặc các vấn đề khẩn cấp khác phải được xử lý ngay lập tức. Trường hợp khiếu nại không thể được giải quyết trong một khoảng thời gian hợp lý, người lao động khiếu nại phải được thông báo bằng văn bản để người lao động có thể xem xét việc chuyển vụ việc tới cơ quan thanh tra lao động của Nhà nước. Cơ chế này cũng cho phép tiếp nhận và xử lý các khiếu nại ẩn danh. Những cá nhân gửi ý kiến hoặc khiếu nại có thể yêu cầu giữ bí mật danh tính của mình.

101. **Người lao động trực tiếp.** Mỗi đơn vị sử dụng lao động trực tiếp (PMU) sẽ tổ chức các cuộc họp định kỳ của nhóm để thảo luận về các mối quan ngại tại nơi làm việc. Các khiếu nại do người lao động nêu ra sẽ được ghi nhận cùng với các biện pháp xử lý của từng đơn vị. Tóm tắt các vụ việc khiếu nại sẽ được báo cáo cho Ngân hàng Thế giới trong các báo cáo định kỳ. Trường hợp người lao động trực tiếp khiếu nại mong muốn nâng cấp vấn đề hoặc nêu quan ngại một cách ẩn danh và/hoặc với một người khác không phải là người giám sát trực tiếp/đơn vị tuyển dụng, người lao động có thể nêu vấn đề với các cơ quan chính quyền đô thị có thẩm quyền (ví dụ: DOHA), khi phù hợp. Trường hợp các tư vấn xây dựng và tư vấn giám sát đã có sẵn hệ thống giải quyết khiếu nại, người lao động trực tiếp của họ phải sử dụng cơ chế đó.

102. **Người lao động theo hợp đồng.** Quản lý công trường và cán bộ OHS (hoặc các cán bộ phù hợp khác) của nhà thầu sẽ tổ chức họp nhóm hằng ngày với tất cả người lao động theo hợp đồng có mặt tại công trường vào cuối ngày làm việc để thảo luận về các khiếu nại tại nơi làm việc. Các khiếu nại được nêu ra sẽ được ghi nhận cùng với các biện pháp xử lý của nhà thầu. Tóm tắt các vụ việc khiếu nại sẽ được báo cáo cho PMU và CSC như một phần của báo cáo định kỳ của nhà thầu. Khi phù hợp và có sẵn, người lao động theo hợp đồng được phép sử dụng cơ chế giải quyết khiếu nại hiện có của nhà thầu. Trường hợp người lao động khiếu nại mong muốn nâng cấp vấn đề hoặc nêu quan ngại một cách ẩn danh và/hoặc với một người khác không phải là người giám sát trực tiếp, người lao động có thể nêu vấn đề với PMU và/hoặc CSC. Người lao động theo hợp đồng sẽ được thông tin về cơ chế giải quyết khiếu nại trước khi bắt đầu công việc. Thông tin liên hệ của PMU và/hoặc CSC sẽ được chia sẻ với người lao động theo hợp đồng.

103. **Thanh tra lao động của Nhà nước, xử phạt vi phạm pháp luật lao động.** Theo Bộ luật Lao động (các Điều 214–217), thanh tra lao động có thẩm quyền giải quyết các khiếu nại và tố cáo của người lao động về các hành vi vi phạm pháp luật lao động, và tiếp nhận, giải quyết các khiếu nại và tố cáo về vi phạm pháp luật lao động theo quy định của pháp luật.

104. **Quy trình xử lý khiếu nại.** Bảng dưới đây trình bày các bước xử lý và trách nhiệm liên quan đến việc giải quyết các khiếu nại liên quan đến các vấn đề lao động. Mục đích chính của nội dung này là trình bày quy trình GRM theo cách thức hiệu quả và thân thiện với người sử dụng.

105. **Công bố GRM.** PMU sẽ thực hiện việc công bố rộng rãi GRM. PMU phải bảo đảm GRM được giải thích trong các cuộc họp công khai. PMU cũng phải bảo đảm các tờ rơi về GRM được phát trong các cuộc họp công khai và được cung cấp tại cấp phường/xã kèm theo số điện thoại liên hệ của đầu mối GRM. Các áp phích cũng sẽ được treo tại cấp phường/xã.

106. Các thủ tục GRM được tóm tắt trong bảng sau:

Bảng 5. Các thủ tục GRM cho quy trình xử lý khiếu nại

Bước	Người khiếu nại	Chức năng của GRM	Thời hạn
GRM/Cơ chế hòa giải cấp cộng đồng: Người bị ảnh hưởng (AP)/người lao động/người khiếu nại (hoặc người đại diện hợp pháp của họ) có thể nộp khiếu nại bằng nhiều hình thức như thư viết, điện thoại, tin nhắn SMS, email gửi tới GRM hoặc nêu ý kiến tại các cuộc họp công khai hoặc họp riêng với cán bộ Dự án.			
1	Nộp khiếu nại tới GRM/hòa giải cấp địa phương hoặc cộng đồng	<ul style="list-style-type: none"> Tổ chức tham vấn công khai trong các cộng đồng bị ảnh hưởng để phổ biến việc sử dụng dịch vụ giải quyết khiếu nại. Đăng ký khiếu nại vào sổ nhật ký Dự án và cơ sở dữ liệu khiếu nại. Phân loại/sàng lọc và xử lý khiếu nại. Xác nhận đã tiếp nhận và theo dõi khiếu nại. Xác minh, điều tra và thực hiện các biện pháp xử lý. Cung cấp phản hồi bằng văn bản cho người khiếu nại. 	7–14 ngày
GRM cấp Dự án hoặc cấp công trường:			
(a) GRM cấp Dự án: Trường hợp không giải quyết được ở cấp địa phương/cộng đồng, hoặc Người bị ảnh hưởng (AP) có thể chuyển khiếu nại lên GRM cấp Dự án.			
2	Nộp khiếu nại lên GRM cấp Dự án thông qua một trong các kênh	<ul style="list-style-type: none"> Tổ chức các cuộc họp phối hợp giữa người khiếu nại/công chúng và các cấp quản lý liên quan. Cung cấp phản hồi bằng văn bản cho người khiếu nại. 	15 ngày
(b) GRM dành cho người lao động: Người lao động của Dự án (bao gồm cả ba nhóm: lao động trực tiếp, lao động theo hợp đồng và lao động của nhà cung cấp chính) có thể đăng ký khiếu nại trực tiếp với GRM dành cho người lao động. Các thành viên của GRM này sẽ được đào tạo để có đủ năng lực xử lý hiệu quả các khiếu nại của người lao động, bao gồm khiếu nại tại nơi làm việc, phù hợp với các quy định pháp luật lao động quốc gia và ESS2 của Ngân hàng Thế giới.			
3	Thiết kế và triển khai cơ chế giải quyết khiếu nại cho người lao động	<ul style="list-style-type: none"> Dự án đăng ký khiếu nại (trong sổ nhật ký Dự án) và phản hồi khiếu nại trong vòng 07 ngày kể từ ngày tiếp nhận khiếu nại. Dự án thực hiện các hành động xử lý trong vòng 15 ngày kể từ ngày tiếp nhận khiếu nại và lưu trữ toàn bộ thông tin trong cơ sở dữ liệu GRM. Khi cần thiết, thành lập Ban Giải quyết Khiếu nại để tạo điều kiện thảo luận và xử lý 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. Trường hợp không đạt được sự đồng thuận hoặc khiếu nại không được giải quyết bởi các bên, khiếu nại sẽ được chuyển tới các cơ quan nhà nước có thẩm quyền theo quy trình giải quyết khiếu nại của Chính phủ Việt Nam. 	15–30 ngày

		<ul style="list-style-type: none"> Dự án sẽ thông tin cho Ngân hàng Thế giới về tình trạng tuân thủ/khiếu nại thông qua Báo cáo Giám sát Môi trường và Xã hội; đối với các trường hợp nghiêm trọng, vấn đề sẽ được gửi tới Ngân hàng Thế giới trong vòng 48 giờ kể từ khi tiếp nhận khiếu nại. 	
<p>GRM cấp Thành phố: Trường hợp khiếu nại không được giải quyết trong vòng 10 ngày kể từ ngày tiếp nhận hoặc không được xử lý, người khiếu nại có thể gửi khiếu nại tới GRM cấp tỉnh/thành phố hoặc khởi kiện tại tòa án. Khiếu nại sẽ được xem xét và giải quyết trong vòng 30 ngày.</p>			
4	Người lao động, tổ chức đại diện người lao động hoặc AP chuyển khiếu nại lên GRM cấp tỉnh/thành phố	<ul style="list-style-type: none"> Tổ chức các cuộc họp phối hợp/phiên giải quyết với người khiếu nại. Điều tra nội dung khiếu nại. Cung cấp phản hồi bằng văn bản cho người khiếu nại. 	30 ngày
<p>Cấp phân xử cuối cùng: Trường hợp tất cả các cấp trên đều không giải quyết được, biện pháp cuối cùng sẽ được thực hiện theo các quy định của Bộ luật Lao động.</p>			

10.2 Cơ chế giải quyết khiếu nại

107. Các quy trình sau đây sẽ được tuân thủ trong quá trình nộp và xử lý khiếu nại thông qua các cấu trúc GRM nêu trên:

- **Sổ đăng ký khiếu nại:** Một sổ đăng ký khiếu nại sẽ được mở và lưu giữ tại văn phòng của kỹ sư thường trú. Tất cả các khiếu nại sẽ được ghi nhận ngay khi nhận được đơn khiếu nại từ người khiếu nại. Sổ đăng ký phải bao gồm: (i) mã số hồ sơ 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 đăng ký khiếu nại:** Đầu mối thường trú của Dự án tại khu vực Dự án sẽ đăng ký 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 ban hành văn bản xác nhận đã tiếp nhận vụ việc và thông báo ngày dự kiến xem xét vụ việc cũng như địa điểm tổ chức.
- **Tiếp cận công khai đối với sổ đăng ký:** Sổ đăng ký phải được mở để công chúng tiếp cận.
- Khiếu nại liên quan đến GBV sẽ không được ghi chép trong sổ đăng ký công khai. Tuy nhiên, một kế hoạch hành động về GBV sẽ được xây dựng để quản lý các rủi ro liên quan. Các Hội Liên hiệp Phụ nữ ở tất cả các cấp sẽ được huy động để nâng cao nhận thức và bảo đảm việc xây dựng một hệ thống tiếp nhận các vấn đề liên quan đến GBV/SEA và HIV/AIDS.
- **PAPs:** Tất cả các PAPs có vấn đề liên quan đến bồi thường và hỗ trợ phải nộp đơn khiếu nại bằng văn bản tới cấp GRM phù hợp.
- Các cuộc họp hòa giải và kết quả giải quyết sẽ được ghi nhận và lưu giữ bởi cán bộ phụ trách GRM.

10.3 Khiếu nại liên quan đến Bóc lột và Lạm dụng Tình dục (SEA) và Quấy rối Tình dục (SH)

108. Để tránh nguy cơ kỳ thị, làm trầm trọng thêm tổn hại về tinh thần/tâm lý và khả năng bị trả đũa, GRM sẽ áp dụng một cách tiếp cận khác biệt và nhạy cảm đối với các trường hợp liên quan đến xử lý GBV. Cơ chế giải quyết khiếu nại (GRM) cũng được áp dụng bình đẳng đối với

người lao động gặp phải các vấn đề về bạo lực trên cơ sở giới (GBV). Khi một trường hợp như vậy được báo cáo thông qua GRM, vụ việc phải được chuyển ngay đến các đơn vị cung cấp dịch vụ phù hợp, như hỗ trợ y tế và tâm lý, nơi ở khẩn cấp và các dịch vụ cần thiết khác. Mọi khiếu nại cần được báo cáo cho cán bộ của PMU để được tư vấn về các đơn vị cung cấp dịch vụ liên quan. Dữ liệu về các trường hợp GBV không nên được thu thập thông qua GRM, trừ khi những người vận hành cơ chế này đã được đào tạo về cách tiếp nhận các khiếu nại một cách đồng cảm, không phán xét và bảo mật. Chi bản chất của khiếu nại (theo đúng lời trình bày của người khiếu nại) và các dữ liệu nhân khẩu học bổ sung như độ tuổi và giới tính mới có thể được thu thập như thông lệ.

109. PMU sẽ hoàn thiện các Quy tắc Ứng xử (Code of Conduct – CoC) về SEA/SH phù hợp với thiết kế của Dự án và phối hợp chặt chẽ với nhóm phụ trách để lồng ghép nội dung này như một mục riêng biệt trong hợp đồng của nhà thầu. Kết quả triển khai sẽ được đưa vào báo cáo tiến độ của Dự án.

10.3.1. Nhóm Tuân thủ GBV/SEA/SH

110. Dự án sẽ thành lập “Nhóm Tuân thủ GBV/SEA/SH” (GBV/SEA/SH Compliance Team – GCCT). GCCT sẽ bao gồm, tùy theo mức độ phù hợp với Dự án, tối thiểu bốn đại diện (các đầu mối), bao gồm:

- Một chuyên gia môi trường và xã hội (E&S) của PMU
- Quản lý an toàn và sức khỏe nghề nghiệp của nhà thầu³, hoặc một người khác được giao trách nhiệm giải quyết các vấn đề liên quan đến GBV/SEA/SH, có đủ thời gian và thẩm quyền để đảm nhiệm vị trí này
- Tư vấn giám sát
- Một đại diện của nhà cung cấp dịch vụ tại địa phương có kinh nghiệm về GBV/SEA/SH (gọi là “Nhà cung cấp dịch vụ”)

111. Với sự hỗ trợ của ban lãnh đạo, GCCT có trách nhiệm thông tin cho người lao động về các hoạt động và trách nhiệm của GCCT. Để có thể tham gia GCCT một cách hiệu quả, các thành viên phải được đào tạo bởi nhà cung cấp dịch vụ tại địa phương trước khi bắt đầu nhiệm vụ, nhằm bảo đảm họ được nâng cao nhận thức về GBV/SEA/SH và bảo vệ trẻ em.

112. GCCT sẽ được yêu cầu thực hiện các nhiệm vụ sau:

- Phê duyệt mọi thay đổi đối với các Quy tắc Ứng xử về GBV/SEA/SH được nêu trong tài liệu này, với sự chấp thuận của Tư vấn Giám sát đối với mọi thay đổi như vậy
- Chuẩn bị Kế hoạch Hành động phản ánh các Quy tắc Ứng xử, bao gồm:
 - Quy trình xử lý các cáo buộc liên quan đến GBV/SEA/SH
 - Các biện pháp trách nhiệm giải trình
 - Chiến lược nâng cao nhận thức
 - Quy trình ứng phó

³ Trong trường hợp có nhiều nhà thầu cùng tham gia thực hiện Dự án, mỗi nhà thầu phải chỉ định một đại diện phù hợp.

- Trình Kế hoạch Hành động để ban lãnh đạo công ty phê duyệt
- Xin chấp thuận của PMU đối với Kế hoạch Hành động trước khi huy động đầy đủ
- Tiếp nhận và theo dõi việc giải quyết và các chế tài liên quan đến các khiếu nại về GBV/SEA/SH phát sinh trong khuôn khổ Dự án
- Bảo đảm số liệu thống kê về GBV/SEA/SH trong GRM được cập nhật và được đưa vào các báo cáo định kỳ của Dự án

113. GCCT sẽ tổ chức các cuộc họp cập nhật hàng quý để thảo luận các biện pháp tăng cường nguồn lực và hỗ trợ về GBV/SEA/SH cho người lao động và các thành viên cộng đồng.

114. Kế hoạch Hành động và Quy tắc Ứng xử (CoC) phải được trình CSC để xem xét trong vòng 90 ngày kể từ ngày ký hợp đồng. Việc thi công sẽ không được bắt đầu trừ khi Kỹ sư hài lòng với các biện pháp đã được thiết lập, bao gồm kế hoạch và các bộ quy tắc. Việc không tuân thủ nghĩa vụ này sẽ là căn cứ để đình chỉ hoặc hủy bỏ hợp đồng – việc này sẽ do bên ký hợp đồng quyết định theo toàn quyền của mình, đồng thời ý định hủy bỏ hợp đồng phải được thông báo cho Nhóm Ngân hàng Thế giới trong vòng 60 ngày kể từ ngày dự kiến hủy bỏ.

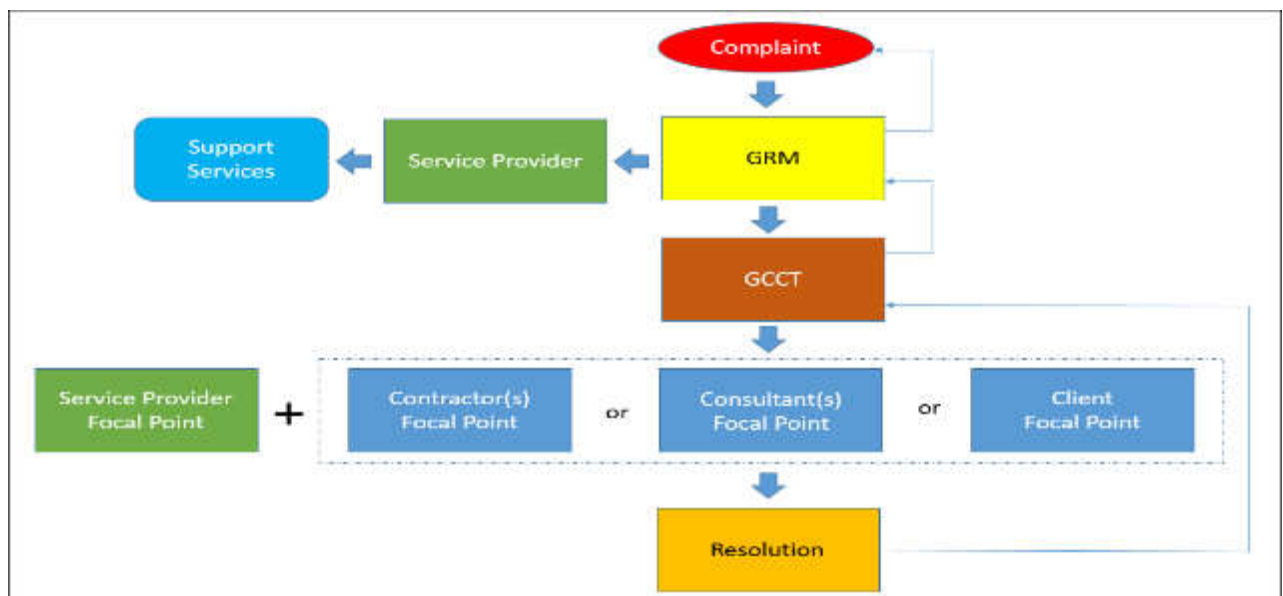
10.3.2. Quy trình xử lý cáo buộc GBV/SEA/SH

115. Tất cả cán bộ, tình nguyện viên, tư vấn và nhà thầu phụ được khuyến khích báo cáo các trường hợp GBV/SEA/SH bị nghi ngờ hoặc đã xảy ra. Các nhà quản lý có trách nhiệm báo cáo các trường hợp GBV/SEA/SH bị nghi ngờ hoặc đã xảy ra vì họ có trách nhiệm duy trì các cam kết của công ty và chịu trách nhiệm giải trình đối với cấp dưới trực tiếp của mình trong việc tuân thủ Quy tắc Ứng xử Cá nhân.

116. Dự án sẽ cung cấp thông tin cho người lao động và cộng đồng về cách thức báo cáo các trường hợp vi phạm Quy tắc Ứng xử liên quan đến GBV/SEA/SH thông qua GRM. GCCT sẽ theo dõi các vụ việc liên quan đến GBV/SEA/SH và vi phạm Quy tắc Ứng xử được báo cáo thông qua GRM.

10.3.3. Xử lý khiếu nại về GBV hoặc VAC

117. Hình 2 trình bày quy trình xử lý các khiếu nại liên quan đến GBV/SEA/SH và VAC.



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

118. Dự án vận hành một Cơ chế giải quyết khiếu nại (GRM). Các báo cáo về GBV/SEA/SH, các khiếu nại khác, hoặc các mối quan ngại khác có thể được gửi trực tuyến, qua điện thoại hoặc thư tín, hoặc nộp trực tiếp.

119. Cán bộ vận hành GRM sẽ chuyển các khiếu nại liên quan đến GBV/SEA/SH tới GCCT để xử lý. Phù hợp với Kế hoạch Hành động, GCCT thông qua Nhà cung cấp dịch vụ và (các) đầu mối sẽ điều tra khiếu nại và cuối cùng cung cấp cho cán bộ GRM kết quả giải quyết khiếu nại, hoặc chuyển cho cơ quan công an khi cần thiết. Sau khi có kết quả giải quyết, cán bộ GRM sẽ thông báo cho người khiếu nại về kết quả, trừ trường hợp khiếu nại được nộp ẩn danh. Các khiếu nại được gửi tới các nhà quản lý hoặc Nhà cung cấp dịch vụ sẽ được các bên này chuyển tới GRM để xử lý.

120. Trường hợp khiếu nại gửi tới GRM do người sống sót nộp hoặc được nộp thay mặt cho người sống sót, 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 khiếu nại song song.

10.3.4. Nhà cung cấp dịch vụ

121. Nhà cung cấp dịch vụ là một tổ chức địa phương (có thể là một tổ chức phi chính phủ – NGO) có kinh nghiệm kỹ thuật và năng lực cung cấp đào tạo cho cán bộ và hỗ trợ những người sống sót của GBV/SEA/SH. (Các) nhà thầu sẽ ký hợp đồng sử dụng dịch vụ của một Nhà cung cấp dịch vụ để các trường hợp GBV/SEA/SH có thể được chuyển giao an toàn tới đơn vị này. Nhà cung cấp dịch vụ cũng sẽ cung cấp hỗ trợ và hướng dẫn cho các đầu mối GBV/SEA/SH khi cần thiết. Nhà cung cấp dịch vụ sẽ có một đại diện tham gia GCCT và tham gia vào việc giải quyết các khiếu nại liên quan đến GBV/SEA/SH. Nhà cung cấp dịch vụ sẽ xây dựng và tổ chức đào tạo bắt buộc cho người lao động về GBV/SEA/SH.

10.3.5. Đầu mối GBV/SEA/SH

122. GCCT sẽ chuyển vụ việc tới các đầu mối phù hợp để giải quyết (ví dụ: các vấn đề liên quan đến nhân sự của nhà thầu sẽ do nhà thầu giải quyết; nhân sự của tư vấn sẽ do tư vấn giải quyết; và nhân sự của PMU). GCCT sẽ tư vấn về các phương án giải quyết tiềm năng, bao gồm việc chuyển vụ việc tới cơ quan công an khi cần thiết. Các đầu mối này sẽ được Nhà cung cấp dịch vụ hỗ trợ khi phù hợp.

123. Tất cả các đầu mối trong GCCT phải được đào tạo và được trao quyền để giải quyết các vấn đề liên quan đến GBV/SEA/SH. Tất cả cán bộ của GRM và GCCT phải hiểu rõ các nguyên tắc hướng dẫn và yêu cầu đạo đức trong việc làm việc với người sống sót của GBV/SEA/SH. Tất cả các báo cáo phải được giữ bí mật và được chuyển ngay tới Nhà cung cấp dịch vụ có đại diện trong GCCT⁴. Đối với các trường hợp GBV/SEA/SH cần có sự can thiệp của công an, các đầu mối phải chuyển phù hợp: (i) khiếu nại tới các cơ quan có thẩm quyền; (ii) tới Nhà cung cấp dịch vụ; và (iii) tới ban quản lý để có các hành động tiếp theo. Người sử dụng lao động và Ngân hàng Thế giới phải được thông báo ngay lập tức.

⁴ Những người sống sót sau bạo lực GBV/SEA/SH có thể cần được tiếp cận với các dịch vụ của công an, tư pháp, y tế, hỗ trợ tâm lý – xã hội, nơi ở an toàn và hỗ trợ sinh kế để bắt đầu quá trình hồi phục sau những trải nghiệm bạo lực mà họ đã phải chịu đựng.

10.3.6. Các biện pháp trách nhiệm giải trình

124. Tất cả các báo cáo về GBV/SEA/SH phải được xử lý theo cách bảo mật nhằm bảo vệ quyền lợi của tất cả các bên liên quan. Để bảo đảm người sống sót cảm thấy tin tưởng khi chia sẻ trải nghiệm GBV/SEA/SH của mình, PMU, nhà thầu và tư vấn phải duy trì tính bảo mật đối với những người lao động thông báo về bất kỳ hành vi hoặc mối đe dọa bạo lực nào, cũng như đối với bất kỳ người lao động nào bị cáo buộc thực hiện các hành vi hoặc mối đe dọa bạo lực (trừ trường hợp việc vi phạm bảo mật là cần thiết để bảo vệ con người hoặc tài sản khỏi nguy cơ gây hại nghiêm trọng hoặc khi pháp luật yêu cầu). Nhà thầu và tư vấn phải nghiêm cấm mọi hình thức phân biệt đối xử hoặc hành động bất lợi đối với người lao động dựa trên việc người đó tiết lộ, đã trải qua hoặc bị cho là đã trải qua GBV/SEA/SH.

10.3.7. Giám sát và đánh giá

125. GCCT phải giám sát việc theo dõi các vụ việc đã được báo cáo và lưu giữ tất cả các vụ việc được báo cáo tại một địa điểm bảo mật và an toàn. Công tác giám sát phải thu thập số lượng các vụ việc đã được báo cáo và tỷ lệ các vụ việc được quản lý bởi công an, các tổ chức phi chính phủ, v.v.

126. Các số liệu thống kê này sẽ được báo cáo cho GRM và CSC để đưa vào các báo cáo của họ.

127. Đối với các trường hợp GBV/SEA/SH cần có sự can thiệp của công an, PMU và Ngân hàng Thế giới phải được thông báo ngay lập tức.

10.3.8. Chiến lược nâng cao nhận thức

128. Việc xây dựng một chiến lược nâng cao nhận thức là rất quan trọng, với các hoạt động nhằm nâng cao nhận thức cho người lao động về GBV/SEA/SH tại công trường và các rủi ro liên quan, các quy định của Quy tắc Ứng xử về GBV/SEA/SH, các quy trình xử lý cáo buộc GBV/SEA/SH, các biện pháp trách nhiệm giải trình và quy trình ứng phó. Chiến lược này sẽ đi kèm với một lộ trình thời gian, nêu rõ các hoạt động nâng cao nhận thức khác nhau mà thông qua đó chiến lược sẽ được triển khai, cùng với các mốc thời gian (dự kiến) thực hiện tương ứng. Các hoạt động nâng cao nhận thức có thể được lồng ghép với các khóa đào tạo do Nhà cung cấp dịch vụ tổ chức.

10.3.9. Quy trình ứng phó

129. GCCT sẽ chịu trách nhiệm xây dựng một quy trình ứng phó bằng văn bản nhằm đáp ứng các yêu cầu của Dự án, phù hợp với pháp luật và các quy trình quốc gia. Quy trình ứng phó phải bao gồm các cơ chế để thông báo và xử lý đối với người gây ra hành vi vi phạm tại nơi làm việc. Quy trình ứng phó sẽ bao gồm quy trình GRM nhằm bảo đảm việc tiếp nhận và xử lý các tiết lộ về GBV/SEA/SH một cách phù hợp và bảo mật. Một người lao động tiết lộ một trường hợp GBV/SEA/SH tại nơi làm việc sẽ được chuyển tới GRM để thực hiện các bước xử lý tiếp theo.

10.3.10. Các biện pháp hỗ trợ người sống sót

130. Phản hồi phù hợp đối với khiếu nại của người sống sót bằng cách tôn trọng các lựa chọn của người sống sót nhằm giảm thiểu nguy cơ tái sang chấn và bạo lực tiếp diễn đối với người sống sót. Chuyển người sống sót tới Nhà cung cấp dịch vụ để tiếp cận các dịch vụ hỗ trợ phù hợp trong cộng đồng — bao gồm hỗ trợ y tế và tâm lý – xã hội, nơi ở khẩn cấp, an ninh (bao gồm bảo vệ của

công an) và hỗ trợ sinh kế — thông qua việc tạo điều kiện kết nối và phối hợp với các dịch vụ này. Nhà thầu có thể, khi khả thi, cung cấp hỗ trợ tài chính và các hỗ trợ khác cho người sống sót của GBV/SEA/SH để tiếp cận các dịch vụ này.

131. Trường hợp người sống sót là người lao động, để bảo đảm an toàn cho người sống sót và cho môi trường làm việc nói chung, nhà thầu, với sự tham vấn của người sống sót, sẽ đánh giá nguy cơ bạo lực tiếp diễn đối với người sống sót và nơi làm việc, và thực hiện các điều chỉnh hợp lý đối với lịch làm việc và môi trường làm việc khi được coi là cần thiết. Nhà thầu sẽ cung cấp thời gian nghỉ phù hợp cho người sống sót khi họ tìm kiếm các dịch vụ hỗ trợ sau khi trải qua bạo lực.

10.3.11. Chính sách và ứng phó đối với người gây ra hành vi vi phạm

132. Khuyến khích và tiếp nhận các thông báo thông qua GRM từ người lao động và các thành viên cộng đồng về những người gây ra hành vi vi phạm tại nơi làm việc. Thông qua GCCT và/hoặc Nhà cung cấp dịch vụ, giám sát việc điều tra các khiếu nại này, bảo đảm tính công bằng về thủ tục đối với người bị cáo buộc và phù hợp với pháp luật địa phương. Trường hợp một người lao động vi phạm Quy tắc Ứng xử (CoC), nhà thầu sẽ có các hành động xử lý, có thể bao gồm:

133. Thực hiện kỷ luật theo các chế tài được quy định trong Quy tắc Ứng xử về GBV/SEA/SH.

134. Báo cáo người vi phạm tới cơ quan công an theo khuôn khổ pháp luật địa phương.

135. Khi khả thi, cung cấp hoặc tạo điều kiện cho việc tư vấn tâm lý đối với người vi phạm.

10.3.12. Các chế tài hành chính

136. Theo Quy tắc Ứng xử (CoC), bất kỳ người lao động nào được xác định là người có khả năng gây ra hành vi GBV/SEA/SH sẽ được xem xét áp dụng các biện pháp kỷ luật phù hợp với các chế tài và thông lệ đã được thống nhất trong Quy tắc Ứng xử Cá nhân. Cần lưu ý rằng, đối với từng vụ việc, các chế tài kỷ luật được dự kiến là một phần của một quy trình hoàn toàn nội bộ của người sử dụng lao động, đặt dưới sự kiểm soát và trách nhiệm đầy đủ của đội ngũ quản lý, và được thực hiện theo pháp luật lao động quốc gia hiện hành.

137. Quy trình này được kỳ vọng là hoàn toàn độc lập với bất kỳ cuộc điều tra chính thức nào mà các cơ quan có thẩm quyền (ví dụ: công an) có thể tiến hành đối với cùng một vụ việc theo pháp luật quốc gia áp dụng. Tương tự, các biện pháp kỷ luật nội bộ mà ban quản lý của người sử dụng lao động có thể quyết định áp dụng là tách biệt với bất kỳ cáo buộc hoặc chế tài nào phát sinh từ cuộc điều tra chính thức (ví dụ: phạt tiền, tạm giữ, v.v.).

10.4 Công bố GRM

138. PMU sẽ giám sát việc công bố GRM. PMU phải bảo đảm GRM được giải thích trong các cuộc họp công khai. PMU cũng phải bảo đảm các tờ rơi về GRM được phát tại các cuộc họp công khai và được cung cấp tại cấp xã, kèm theo số điện thoại liên hệ của đầu mối GRM. Các áp phích cũng sẽ được treo tại cấp phường/xã.

139. Các quy trình sau đây sẽ được tuân thủ trong quá trình nộp và xử lý khiếu nại thông qua các cấu trúc GRM đã mô tả ở trên:

- Sổ đăng ký khiếu nại: Một sổ đăng ký khiếu nại sẽ được mở và lưu giữ tại văn phòng của kỹ sư thường trú. Tất cả các khiếu nại sẽ được ghi nhận ngay khi nhận được đơn khiếu nại từ người khiếu nại. Sổ đăng ký phải bao gồm: (i) mã số hồ sơ 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 đăng ký khiếu nại: Đầu mỗi thường trú của Dự án tại khu vực Dự án sẽ đăng ký 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 ban hành văn bản xác nhận việc tiếp nhận vụ việc và thông báo ngày dự kiến xem xét vụ việc cũng như địa điểm tổ chức.
- Tiếp cận công khai đối với sổ đăng ký: Sổ đăng ký phải được mở để công chúng tiếp cận.
- Khiếu nại liên quan đến SEA/SH sẽ không được ghi chép trong sổ đăng ký công khai. Đánh giá rủi ro SEA/SH cho thấy Dự án có mức rủi ro SEA/SH thấp. Do đó, các biện pháp giảm thiểu được khuyến nghị như sau: (i) thuê một tổ chức đủ năng lực để thực hiện đào tạo và nâng cao nhận thức cho cộng đồng và người lao động về SEA/SH; (ii) nâng cao nhận thức về các quy trình khiếu nại/phản hồi để báo cáo các trường hợp SEA/SH (các lộ trình chuyển tuyến và quy trình ứng phó) như một phần của LMP và SEP; (iii) nhà thầu và PMU chịu trách nhiệm quản lý người lao động thông qua việc triển khai C-ESMP trong suốt quá trình thực hiện Dự án; (iv) tư vấn giám sát độc lập chịu trách nhiệm giám sát việc thực hiện các biện pháp giảm thiểu được thiết lập trong C-ESMP và ESHS đối với các rủi ro và tác động xã hội liên quan đến dòng lao động nhập cư; và (v) Hội Liên hiệp Phụ nữ các cấp sẽ được huy động để nâng cao nhận thức và bảo đảm việc xây dựng một hệ thống tiếp nhận các vấn đề liên quan đến SEA/SH.
- PAPs: Tất cả các PAPs có vấn đề liên quan đến bồi thường và hỗ trợ phải nộp đơn khiếu nại bằng văn bản tới cấp GRM phù hợp.
- Các cuộc họp hòa giải và kết quả giải quyết sẽ được ghi nhận và lưu giữ bởi cán bộ phụ trách GRM.

11. QUẢN LÝ NHÀ THẦU

140. Lựa chọn nhà thầu. Dự án sẽ sử dụng Hồ sơ mời thầu tiêu chuẩn của Ngân hàng Thế giới để mời thầu và ký kết hợp đồng. Các hồ sơ này bao gồm các yêu cầu về lao động và an toàn, sức khỏe nghề nghiệp. PMU sẽ nỗ lực hợp lý để bảo đảm rằng nhà thầu sẽ sử dụng lao động theo hợp đồng hợp pháp, đáng tin cậy và có khả năng tuân thủ các yêu cầu liên quan của LMP. Các yêu cầu này phải được đưa vào hồ sơ mời thầu. Trong quá trình lựa chọn nhà thầu tuyển dụng lao động theo hợp đồng, PMU có thể xem xét các thông tin sau:

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

141. Các điều khoản hợp đồng và biện pháp xử lý không tuân thủ. PMU sẽ đưa các yêu cầu quản lý lao động đã được thống nhất như quy định trong hồ sơ mời thầu vào các thỏa thuận hợp đồng với nhà thầu, cùng với các biện pháp xử lý không tuân thủ phù hợp (chẳng hạn như quy định

khấu trừ 10% giá trị thanh toán hàng tháng cho nhà thầu trong trường hợp không tuân thủ các yêu cầu liên quan đến môi trường, xã hội, sức khỏe và an toàn; yêu cầu thay thế nhân sự khỏi công trường; hoặc thiếu bảo đảm thực hiện OHS). Trong trường hợp có nhà thầu phụ, PMU sẽ yêu cầu nhà thầu chính đưa các yêu cầu tương đương và các biện pháp xử lý không tuân thủ vào các thỏa thuận hợp đồng với nhà thầu phụ.

142. Giám sát thực hiện. PMU sẽ bảo đảm rằng hợp đồng với các tư vấn xây dựng và tư vấn giám sát quy định rõ trách nhiệm giám sát hằng ngày của họ đối với việc thực hiện các nội dung về lao động và điều kiện làm việc của nhà thầu. Công tác giám sát có thể bao gồm kiểm tra hiện trường, và/hoặc kiểm tra đột xuất các địa điểm hoặc công trường của Dự án và/hoặc các hồ sơ, báo cáo quản lý lao động do nhà thầu lập. Các hồ sơ và báo cáo quản lý lao động của nhà thầu thường cần được rà soát bao gồm:

- Mẫu đại diện các hợp đồng lao động và Quy tắc Ứng xử đã được ký
- Các khiếu nại nhận được từ cộng đồng và người lao động và kết quả giải quyết
- Các báo cáo liên quan đến tử vong và sự cố và việc triển khai các biện pháp khắc phục
- Các hồ sơ liên quan đến các trường hợp không tuân thủ Bộ luật Lao động quốc gia và các quy định của LMP
- Hồ sơ đào tạo cho người lao động theo hợp đồng nhằm giải thích các rủi ro về an toàn, vệ sinh lao động và các biện pháp phòng ngừa

143. Dự án yêu cầu các nhà thầu giám sát, lưu giữ hồ sơ và báo cáo về các điều khoản và điều kiện liên quan đến quản lý lao động. Nhà thầu phải cung cấp cho người lao động bằng chứng về tất cả các khoản chi trả đã thực hiện, bao gồm các khoản đóng bảo hiểm xã hội, đóng góp hưu trí hoặc các quyền lợi khác, bất kể người lao động làm việc theo hợp đồng xác định thời hạn, toàn thời gian, bán thời gian hay tạm thời. Việc áp dụng yêu cầu này sẽ tương xứng với các hoạt động và quy mô hợp đồng, theo cách thức được PMU và Ngân hàng Thế giới chấp thuận:

- **Điều kiện lao động:** hồ sơ về người lao động tham gia Dự án, bao gồm sổ đăng ký hợp đồng; hồ sơ đào tạo/định hướng cho người lao động bao gồm Quy tắc Ứng xử; thời giờ làm việc; tiền lương và các khoản khấu trừ (bao gồm làm thêm giờ); các thỏa ước lao động tập thể.
- **An toàn:** các sự cố phải ghi nhận và phân tích nguyên nhân gốc rễ tương ứng (tai nạn mất thời gian lao động, các trường hợp phải điều trị y tế), các trường hợp sơ cứu, các sự cố suýt xảy ra có tiềm ẩn rủi ro cao, và các hoạt động khắc phục và phòng ngừa cần thiết (ví dụ: cập nhật phân tích an toàn công việc, trang thiết bị mới hoặc khác, đào tạo kỹ năng, v.v.).
- **Người lao động:** số lượng người lao động; thông tin về nguồn gốc (lao động nước ngoài, lao động địa phương, lao động quốc tịch không phải địa phương); giới tính; độ tuổi kèm theo bằng chứng chứng minh không sử dụng lao động trẻ em; và trình độ kỹ năng (lao động phổ thông, lao động có tay nghề, giám sát, chuyên môn, quản lý).
- **Đào tạo/định hướng:** thời gian, số lượng người được đào tạo và nội dung đào tạo.
- **Chi tiết về các rủi ro an ninh:** chi tiết các rủi ro mà nhà thầu có thể phải đối mặt trong quá trình thực hiện công việc – các mối đe dọa có thể đến từ các bên thứ ba bên ngoài Dự án.

- **Khiếu nại của người lao động:** chi tiết bao gồm ngày phát sinh, nội dung khiếu nại và ngày nộp; các hành động đã thực hiện và thời điểm; kết quả giải quyết (nếu có) và ngày giải quyết; và các khiếu nại chưa được giải quyết cần tiếp tục theo dõi. Danh sách khiếu nại phải bao gồm các khiếu nại nhận được kể từ báo cáo trước đó và các khiếu nại chưa được giải quyết tại thời điểm lập báo cáo đó.

12. NGƯỜI LAO ĐỘNG CỦA NHÀ CUNG CẤP CHÍNH

144. Phần này trình bày các quy trình giám sát và báo cáo đối với người lao động của nhà cung cấp chính, bao gồm các quy trình khắc phục khi phát hiện các rủi ro lớn liên quan đến lao động trẻ em, lao động cưỡng bức hoặc các rủi ro nghiêm trọng khác liên quan đến các nhà cung cấp chính.

145. Các rủi ro tiềm ẩn đối với người lao động của nhà cung cấp chính. Các hoạt động xây dựng trong khuôn khổ Dự án sẽ yêu cầu các nguồn cung cấp chính, bao gồm các vật liệu xây dựng thiết yếu cho chức năng của hạ tầng đề xuất, như đá, nhựa đường và các khối bê tông đúc sẵn dạng khóa liên kết. Một số nhà thầu có thể tự sản xuất các vật liệu xây dựng này bằng lực lượng lao động của mình. Tuy nhiên, trong trường hợp nhà thầu sẽ (a) mua các vật liệu thiết yếu, (b) trực tiếp từ các nhà cung cấp chính, (c) trên cơ sở thường xuyên, thì người lao động do các nhà cung cấp chính đó sử dụng (đáp ứng đồng thời cả ba tiêu chí (a) đến (c)) được coi là “người lao động của nhà cung cấp chính”, theo định nghĩa tại ESS2. Như đã thảo luận tại Chương 3 (Các rủi ro lao động chính), các rủi ro về an toàn, vệ sinh lao động cũng được coi là nhìn chung ở mức đáng kể trong lĩnh vực xây dựng, bao gồm cả tại các mỏ khai thác nơi không có cơ chế thanh tra lao động hoạt động hiệu quả. Để giải quyết các rủi ro tiềm ẩn này, các biện pháp sau sẽ được áp dụng:

- **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 các rủi ro về lao động trẻ em/lao động cưỡng bức và các rủi ro nghiêm trọng về an toàn trong quá trình sản xuất vật liệu xây dựng. PMU và các tư vấn giám sát xây dựng (CSC) sẽ rà soát và phê duyệt việc mua các nguồn cung cấp chính từ các nhà cung cấp sau khi thực hiện việc nhận diện/đánh giá rủi ro này và các hoạt động thẩm tra cần thiết khác (chẳng hạn như rà soát 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 an toàn lao động vào tất cả các đơn đặt hàng và hợp đồng với các nhà cung cấp chính.
- **Quy trình khắc phục.** Trường hợp phát hiện lao động trẻ em/lao động cưỡng bức và/hoặc các sự cố nghiêm trọng về an toàn liên quan đến người lao động của nhà cung cấp chính trong khuôn khổ Dự án, PMU và các CSC sẽ yêu cầu nhà cung cấp chính thực hiện các biện pháp phù hợp để khắc phục. Các biện pháp giảm thiểu này sẽ được giám sát định kỳ để đánh giá hiệu quả. Trường hợp các biện pháp giảm thiểu được xác định là không hiệu quả, PMU và các CSC sẽ, trong một khoảng thời gian hợp lý, chuyển các nhà cung cấp chính của Dự án sang các nhà cung cấp có thể chứng minh rằng họ đáp ứng các yêu cầu liên quan.

13. THỰC HIỆN VÀ GIÁM SÁT LMP

13.1 Cơ cấu tổ chức thực hiện LMP

146. Hệ thống giám sát lao động bao gồm ba cấp:

1. Nhà thầu và Nhà thầu phụ – quản lý trực tiếp người lao động.
2. Tư vấn Giám sát Xây dựng (CSC) – giám sát hằng ngày tại các công trường.
3. Ban Quản lý Dự án (PMU) – giám sát tổng thể và báo cáo cho Ngân hàng Thế giới.

Luồng giám sát: Nhà thầu/Nhà thầu phụ → CSC → PMU → Ngân hàng Thế giới

13.2 Trách nhiệm của các bên liên quan của Dự án

Ban Quản lý Dự án (PMU)

- Lồng ghép LMP vào hồ sơ mời thầu, hợp đồng và ESMP.
- Rà soát và phê duyệt Contractor's Kế hoạch OHS, Quy tắc Ứng xử (CoC) và GRM cho người lao động.
- Thực hiện các cuộc kiểm tra hiện trường định kỳ và đột xuất.
- Xử lý các khiếu nại được nâng cấp thông qua GRM cho người lao động.
- Báo cáo các sự cố cho Ngân hàng Thế giới thông qua ESIRT.
- Tổng hợp kết quả giám sát LMP vào báo cáo E&S tổng thể.

PMU phải bảo đảm rằng tất cả các đơn vị tư vấn tham gia Dự án, bao gồm tư vấn thiết kế kỹ thuật chi tiết, CSC, IESMC và tư vấn M&E, tuân thủ các yêu cầu của LMP này và các quy định liên quan của ESS2.

Nhà thầu và Nhà thầu phụ

- Tuân thủ và thực hiện LMP của Dự án.
- Bố trí cán bộ an toàn và cán bộ nhân sự tại cấp công trường.
- Bảo đảm người lao động ký hợp đồng lao động và Quy tắc Ứng xử.
- Cung cấp đào tạo về OHS và SEA/SH.
- Thực hiện và giám sát GRM cho người lao động.
- Báo cáo tiến độ lao động, sự cố và vi phạm cho PMU/CSC.

Tư vấn Giám sát Xây dựng (CSC)

- Kiểm tra hằng ngày việc tuân thủ OHS, sử dụng PPE và bố trí lao động.
- Rà soát hợp đồng lao động và hồ sơ đào tạo.
- Giám sát điều kiện ăn ở của người lao động.
- Cung cấp báo cáo hằng tuần và hằng tháng cho PMU.
- Nhận diện các vi phạm và yêu cầu thực hiện các biện pháp khắc phục.

Tư vấn Giám sát Môi trường và Xã hội Độc lập (IESMC)

- Cung cấp đánh giá độc lập về việc tuân thủ LMP.
- Đề xuất các biện pháp cải thiện.
- Thực hiện giám sát mỗi 06 tháng hoặc theo TOR.

Chính quyền địa phương và các cơ quan quản lý

- Hỗ trợ thanh tra lao động và giám sát an toàn, vệ sinh lao động.
- Phối hợp ứng phó với các sự cố nghiêm trọng.
- Hỗ trợ quản lý lao động di cư.

Ngân hàng Thế giới

- Rà soát việc tuân thủ ESS2.
- Tiếp nhận các báo cáo ESIRT.
- Đưa ra các yêu cầu hành động khắc phục khi cần thiết.

13.3 Quy trình giám sát LMP

Giám sát thường xuyên

- CSC kiểm tra OHS, PPE, điều kiện làm việc và chỗ ở của người lao động.
- Nhà thầu ghi chép nhật ký lao động và an toàn hằng ngày.

Giám sát định kỳ

- PMU thực hiện kiểm tra hằng tháng khi cần thiết.
- Rà soát hồ sơ người lao động, hợp đồng và việc tuân thủ bảo hiểm.

13.4 Các chỉ số giám sát LMP

- Tỷ lệ (%) người lao động có hợp đồng lao động hợp lệ.
- Tỷ lệ (%) người lao động đã ký Quy tắc Ứng xử.
- Tỷ lệ (%) người lao động được đào tạo về OHS.
- Số lượng cuộc họp an toàn đầu ca mỗi tháng.
- Số vụ tai nạn và sự cố suýt xảy ra.
- Số lần kiểm tra chỗ ở của người lao động.
- Số lượng khiếu nại nhận được và thời gian giải quyết.
- Tỷ lệ (%) nhà thầu phụ tuân thủ LMP.
- Số lượng kiểm tra thiết bị.

13.5 Cơ chế báo cáo

Tư vấn thiết kế kỹ thuật chi tiết → PMU

- Hằng tháng: báo cáo tổng hợp việc tuân thủ LMP.
- Ngay lập tức: báo cáo các sự cố và tai nạn.

Nhà thầu → CSC → PMU

- Hằng tuần: báo cáo về lực lượng lao động, PPE, vi phạm.
- Hằng tháng: báo cáo tổng hợp việc tuân thủ LMP.
- Ngay lập tức: báo cáo các sự cố và tai nạn.

CSC → PMU

- Báo cáo hàng tuần và hàng tháng.
- Báo cáo đột xuất đối với các vi phạm nghiêm trọng.

PMU → Ngân hàng Thế giới

- Báo cáo E&S định kỳ.
- Báo cáo ESIRT về các sự cố và tai nạn.

13.6 Tăng cường năng lực

- Đào tạo ESS2 cho PMU, CSC và các nhà thầu.
- Đào tạo nâng cao về OHS và SEA/SH.
- Hướng dẫn nhà thầu trong việc xây dựng LMP của nhà thầu.

13.7 Cập nhật LMP

- LMP sẽ được cập nhật khi có thay đổi về lực lượng lao động, biện pháp thi công hoặc các rủi ro phát sinh thêm.
- Các phiên bản LMP cập nhật phải được trình Ngân hàng Thế giới xem xét trước khi công bố thông tin lại và triển khai thực hiện.

PHỤ LỤC

PHỤ LỤC 1 – BỘ QUY TẮC ỨNG XỬ (CODE OF CONDUCT – COC) – BẢN ĐẦY ĐỦ

1. MỤC ĐÍCH

Quy tắc Ứng xử (Code of Conduct – CoC) áp dụng cho toàn bộ cán bộ, người lao động, nhà thầu, nhà thầu phụ và nhà cung cấp chính tham gia Dự án Phát triển Thành phố Hải Phòng Thích ứng với Biến đổi Khí hậu (HPRDP) nhằm mục đích:

- ❖ Bảo đảm hành vi đúng mực, tôn trọng cộng đồng địa phương và các chuẩn mực văn hóa;
- ❖ Phòng ngừa, phát hiện và xử lý các hành vi bóc lột tình dục, lạm dụng tình dục, quấy rối tình dục và bạo lực trên cơ sở giới (SEA/SH);
- ❖ Tăng cường an toàn, kỷ luật và đạo đức nghề nghiệp;
- ❖ Tuân thủ ESS2 và các quy định pháp luật có liên quan của Việt Nam.

2. PHẠM VI ÁP DỤNG

Quy tắc Ứng xử này áp dụng cho:

- ❖ Cán bộ của PMU;
- ❖ Tư vấn giám sát và tư vấn kỹ thuật;
- ❖ Nhà thầu chính, nhà thầu phụ và người lao động;
- ❖ Nhà cung cấp chính.

3. NGUYÊN TẮC CHUNG

Tất cả người lao động phải:

- ❖ Tuân thủ pháp luật Việt Nam, ESS2 và LMP của Dự án;
- ❖ Tôn trọng cộng đồng địa phương, văn hóa và tài sản của người dân địa phương;
- ❖ Tuân thủ nghiêm ngặt các quy định về an toàn, vệ sinh lao động (OHS);
- ❖ Không thực hiện bất kỳ hành vi vi phạm nào liên quan đến SEA/SH;
- ❖ Ứng xử tôn trọng, không bạo lực hoặc phân biệt đối xử.

4. QUY TẮC ỨNG XỬ CỤ THỂ

4.1. An toàn và Sức khỏe Nghề nghiệp (OHS)

Người lao động phải:

- ❖ Mang đầy đủ phương tiện bảo vệ cá nhân (PPE) trong suốt thời gian làm việc;
- ❖ Tuân theo chỉ dẫn của cán bộ an toàn;
- ❖ Không sử dụng rượu bia hoặc ma túy trước hoặc trong thời gian làm việc;
- ❖ Không vận hành máy móc khi chưa được đào tạo phù hợp;
- ❖ Báo cáo ngay lập tức mọi rủi ro hoặc tai nạn.

4.2. Tôn trọng Cộng đồng và Môi trường

Người lao động không được:

- ❖ Gây mất trật tự, la hét hoặc tham gia đánh nhau;
- ❖ Gây mất trật tự ban đêm hoặc đe dọa người dân địa phương;
- ❖ Xúc phạm hoặc phân biệt đối xử với người khác;
- ❖ Xả rác, làm hư hại tài sản hoặc gây tổn hại đến môi trường.

4.3. Các Hành vi SEA/SH Bị Nghiêm cấm

Người lao động bị **ng nghiêm cấm tuyệt đối** thực hiện:

- ❖ Bất kỳ hành vi bóc lột tình dục, lạm dụng tình dục hoặc quấy rối tình dục nào;
- ❖ Các bình luận, cử chỉ hoặc hành động mang tính chất tình dục không mong muốn;
- ❖ Thiết lập mối quan hệ với người chưa đủ 18 tuổi, **bất kể có sự đồng thuận hay không**;
- ❖ Trao đổi tiền bạc, việc làm hoặc lợi ích để đổi lấy quan hệ tình dục;
- ❖ Sử dụng vũ lực, đe dọa hoặc ép buộc dưới bất kỳ hình thức nào trong các hành vi tình dục.

4.4. Kỷ luật và Đạo đức tại Nơi làm việc

Người lao động phải:

- ❖ Duy trì kỷ luật và tuân thủ sự phân công công việc;
- ❖ Không trộm cắp, cờ bạc hoặc tham gia các hành vi bạo lực;
- ❖ Bảo vệ tài sản và thiết bị của Dự án;
- ❖ Giữ gìn vệ sinh tại khu lán trại công nhân và công trường.

4.5. Rượu bia, Ma túy và Vũ khí

Người lao động không được:

- ❖ Tàng trữ hoặc sử dụng rượu bia hoặc ma túy tại khu lán trại hoặc công trường;
- ❖ Mang theo bất kỳ loại vũ khí nào.

4.6. Bảo vệ Trẻ em

Người lao động không được:

- ❖ Tuyển dụng hoặc bóc lột trẻ em dưới bất kỳ hình thức nào;
- ❖ Mời trẻ em vào khu lán trại công nhân;
- ❖ Thực hiện các hành vi có thể gây tổn hại về thể chất hoặc tinh thần cho trẻ em.

5. CƠ CHẾ BÁO CÁO

Người lao động phải báo cáo:

- ❖ Các điều kiện làm việc không an toàn;
- ❖ Bất kỳ dấu hiệu hoặc hành vi vi phạm SEA/SH nào;
- ❖ Các hành vi bạo lực hoặc phân biệt đối xử;
- ❖ Bất kỳ hành vi nào bị nghi ngờ là vi phạm Quy tắc Ứng xử.

Báo cáo có thể được thực hiện thông qua:

- ❖ Cấp quản lý trực tiếp;
- ❖ Cán bộ an toàn hoặc đầu mối OHS;
- ❖ Đường dây nóng GRM cho người lao động hoặc hòm thư khiếu nại.

Nghiêm cấm tuyệt đối mọi hành vi trả đũa đối với người khiếu nại/báo cáo.

6. BIỆN PHÁP XỬ LÝ VI PHẠM

Tùy theo mức độ vi phạm, các biện pháp xử lý có thể bao gồm:

- ❖ Nhắc nhở bằng miệng hoặc bằng văn bản;
- ❖ Đào tạo bắt buộc hoặc điều chuyển công việc;
- ❖ Đình chỉ công việc hoặc chấm dứt hợp đồng lao động;
- ❖ Báo cáo cho cơ quan công an đối với các hành vi cấu thành tội phạm (bao gồm SEA/SH).

7. CAM KẾT CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG (BẢN TIẾNG ANH TIÊU CHUẨN)

Tôi xin xác nhận rằng:

- ❖ Tôi đã nhận, đọc và hiểu Quy tắc Ứng xử (CoC) của Dự án Phát triển Thành phố Hải Phòng Thích ứng với Biến đổi Khí hậu (HPRDP);
- ❖ Tôi cam kết tuân thủ đầy đủ tất cả các quy định, nghĩa vụ và chuẩn mực hành vi được yêu cầu;
- ❖ Tôi hiểu rằng việc vi phạm Quy tắc Ứng xử có thể dẫn đến các biện pháp kỷ luật, chấm dứt hợp đồng hoặc các hậu quả pháp lý.

Họ và tên: _____

Chữ ký: _____

Ngày: _____

PHỤ LỤC 2 – BIỂU MẪU KHIẾU NẠI DÀNH CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG (WORKER GRM FORM) – BẢN ĐẦY ĐỦ

1. MỤC ĐÍCH

Mẫu đơn này được sử dụng bởi tất cả người lao động tham gia Dự án Phát triển Thành phố Hải Phòng Thích ứng với Biến đổi Khí hậu (HPRDP) để gửi khiếu nại liên quan đến quyền lợi lao động, điều kiện làm việc, an toàn và sức khỏe nghề nghiệp (OHS), các vi phạm Quy tắc Ứng xử (CoC), các vấn đề liên quan đến SEA/SH hoặc bất kỳ vấn đề nào khác. Tất cả các khiếu nại sẽ được xử lý bảo mật, công bằng và không có hành vi trả đũa.

2. THÔNG TIN NGƯỜI KHIẾU NẠI (KHÔNG BẮT BUỘC)

() Giữ ẩn danh

Nếu không ẩn danh:

- o Họ và tên:
- o Tuổi:
- o Giới tính:
- o Đơn vị / Tổ đội làm việc:
- o Số điện thoại (nếu có):

3. LOẠI KHIẾU NẠI

(Vui lòng đánh dấu vào ô phù hợp)

- Tiền lương / Hợp đồng lao động
- Điều kiện làm việc / OHS / PPE
- Chỗ ở của người lao động
- Hành vi của nhà thầu / người giám sát
- Vi phạm Quy tắc Ứng xử (CoC)
- SEA/SH (bảo mật nghiêm ngặt)
- Trả đũa / gây áp lực
- Khác (ghi rõ): _____

4. MÔ TẢ CHI TIẾT KHIẾU NẠI

- o Ngày xảy ra sự việc: _____
 - o Địa điểm: _____
 - o Người liên quan: _____
 - o Mô tả chi tiết sự việc:
-
-

5. CÁC BIỆN PHÁP ĐÃ THỰC HIỆN (NẾU CÓ)

o Bạn đã phản ánh vấn đề này với người giám sát của mình chưa?

- Có Không

Nếu có, phản hồi nhận được là gì?

o Bạn đã cố gắng giải quyết vấn đề theo cách khác chưa?

Có Không

Nếu có, vui lòng mô tả:

6. KẾT QUẢ MONG MUỐN

Vui lòng nêu rõ kết quả mà bạn mong muốn:

7. CAM KẾT

Tôi xác nhận rằng các thông tin cung cấp ở trên là đúng sự thật theo hiểu biết của tôi. Tôi hiểu rằng khiếu nại của tôi sẽ được xử lý bảo mật và không có bất kỳ hình thức trả đũa nào.

Chữ ký người khiếu nại (không bắt buộc): _____

Ngày: _____

PHỤ LỤC 3 – QUY TRÌNH ESIRT (BỘ CÔNG CỤ ỨNG PHÓ SỰ CỐ MÔI TRƯỜNG VÀ XÃ HỘI) – BẢN ĐẦY ĐỦ

1. MỤC ĐÍCH

Quy trình ESIRT (Environmental and Social Incident Response Toolkit – Bộ công cụ Ứng phó Sự cố Môi trường và Xã hội) áp dụng cho tất cả các sự cố môi trường và xã hội nghiêm trọng trong khuôn khổ Dự án Phát triển Thành phố Hải Phòng Thích ứng với Biến đổi Khí hậu (HPRDP) nhằm bảo đảm:

- ❖ Ứng phó kịp thời, phù hợp và hiệu quả;
- ❖ Báo cáo cho Ngân hàng Thế giới (WB) trong vòng 48 giờ theo các yêu cầu của ESS2/ESIRT;
- ❖ Giảm thiểu thiệt hại, tổn thất và nguy cơ tái diễn.

2. PHẠM VI ÁP DỤNG

Quy trình ESIRT áp dụng đối với:

- ❖ Các sự cố liên quan đến lao động (tai nạn nghiêm trọng, tử vong);
- ❖ Các sự cố liên quan đến SEA/SH;
- ❖ Các sự cố gây tác động đáng kể đến cộng đồng;
- ❖ Thiệt hại lớn đối với tài sản, thiết bị hoặc hạ tầng;
- ❖ Bất kỳ sự cố nào được Ngân hàng Thế giới phân loại là “Nghiêm trọng” (Severe) hoặc “Đáng kể” (Substantial).

3. PHÂN LOẠI SỰ CỐ THEO ESIRT

3.1. Nhóm 1 – Sự cố Nghiêm trọng (Severe Incidents)

Bao gồm:

- ❖ Tử vong của người lao động hoặc cộng đồng;
- ❖ Các vụ SEA/SH nghiêm trọng;
- ❖ Tai nạn gây khuyết tật vĩnh viễn;
- ❖ Sập đổ công trình/khu vực đào gây tổn thất lớn;
- ❖ Các sự cố gây tác động quy mô lớn đến cộng đồng.

Yêu cầu: Báo cáo cho Ngân hàng Thế giới trong vòng 48 giờ.

3.2. Nhóm 2 – Sự cố Đáng kể (Substantial Incidents)

Bao gồm:

- ❖ Chấn thương nghiêm trọng cần nhập viện;
- ❖ Các vụ SEA/SH không gây tổn hại thể chất nghiêm trọng;
- ❖ Hư hỏng lớn thiết bị với nguy cơ leo thang cao;
- ❖ Các tác động môi trường cần áp dụng biện pháp giảm thiểu khẩn cấp.

Yêu cầu: Thông báo sơ bộ cho PMU trong vòng 24 giờ; báo cáo Ngân hàng Thế giới trong vòng 48 giờ nếu sự cố bị nâng cấp mức độ.

3.3. Nhóm 3 – Sự cố Trung bình/Nhẹ (Moderate/Minor Incidents)

Bao gồm:

- ❖ Chấn thương chỉ cần sơ cứu;
- ❖ Các tác động môi trường hoặc xáo trộn cộng đồng ở mức độ nhỏ;
- ❖ Các sự cố suýt xảy ra (near-miss).

Yêu cầu: Ghi nhận trong sổ nhật ký sự cố và báo cáo trong các báo cáo tổng hợp hàng tháng.

4. QUY TRÌNH BÁO CÁO ESIRT

Bước 1 – Thông báo ngay lập tức

- ❖ Nhà thầu thông báo cho CSC và PMU trong vòng 02 giờ đối với bất kỳ sự cố Nghiêm trọng/Đáng kể nào.

Bước 2 – Báo cáo ban đầu (trong vòng 24–48 giờ)

- ❖ PMU gửi báo cáo ESIRT ban đầu cho Ngân hàng Thế giới trong vòng 48 giờ đối với các sự cố Nghiêm trọng/Đáng kể.

Bước 3 – Điều tra

- ❖ Nhà thầu và CSC thực hiện phân tích nguyên nhân gốc rễ;
- ❖ Các vụ việc SEA/SH tuân thủ các quy trình lấy người sống sót làm trung tâm.

Bước 4 – Kế hoạch Hành động Khắc phục (Corrective Action Plan – CAP)

- ❖ Nhà thầu xây dựng các biện pháp khắc phục ngắn hạn và dài hạn;
- ❖ PMU rà soát và giám sát việc thực hiện.

Bước 5 – Báo cáo cuối cùng

- ❖ Gửi cho PMU và Ngân hàng Thế giới sau khi hoàn thành các biện pháp khắc phục.

5. ĐIỀU TRA SỰ CỐ VÀ PHÂN TÍCH NGUYÊN NHÂN GỐC RỄ

- ❖ Phỏng vấn các cá nhân liên quan và nhân chứng;
- ❖ Rà soát các quy trình an toàn, hồ sơ đào tạo và tình trạng thiết bị;
- ❖ Xác định các yếu tố góp phần gây ra sự cố: kỹ thuật, lỗi con người, quản lý hoặc điều kiện môi trường.

6. ĐÁNH GIÁ MỨC ĐỘ NGHIÊM TRỌNG CỦA SỰ CỐ

Mức độ nghiêm trọng:

Cao Trung bình Thấp

Khả năng tái diễn:

Cao Trung bình Thấp

7. KẾ HOẠCH HÀNH ĐỘNG KHẮC PHỤC (CAP)

Các biện pháp khắc phục ngắn hạn:

Các biện pháp khắc phục dài hạn:

Người chịu trách nhiệm:

Thời hạn hoàn thành:

8. THÔNG TIN BÁO CÁO ESIRT (NẾU ÁP DỤNG)

❖ Sự cố có thuộc nhóm Nghiêm trọng/Đáng kể không?

Có – Phải báo cáo Ngân hàng Thế giới trong vòng 48 giờ

Không

❖ Ngày PMU gửi báo cáo ban đầu cho Ngân hàng Thế giới:

❖ Ghi chú:

9. XÁC NHẬN

Người lập báo cáo:

Chữ ký: _____ Ngày: _____

Cán bộ an toàn của Nhà thầu:

Chữ ký: _____ Ngày: _____

Đại diện CSC:

Chữ ký: _____ Ngày: _____

Đại diện PMU (nếu cần):

Chữ ký: _____ Ngày: _____

PHỤ LỤC 4 – MẪU BÁO CÁO SỰ CỐ / TAI NẠN / SUÝT XẢY RA – BẢN ĐẦY ĐỦ

1. THÔNG TIN CHUNG

- ❖ Ngày xảy ra sự cố: _____
- ❖ Thời gian xảy ra sự cố: _____
- ❖ Địa điểm: _____
- ❖ Gói thầu / Hợp phần: _____
- ❖ Nhà thầu: _____

2. THÔNG TIN NGƯỜI LIÊN QUAN

- ❖ Họ và tên: _____
- ❖ Tuổi: _____
- ❖ Giới tính: _____
- ❖ Chức danh / Vị trí công việc: _____
- ❖ Đơn vị / Tổ đội: _____
- ❖ Hình thức lao động: Hợp đồng Thời vụ Khác

3. LOẠI SỰ CỐ

(Vui lòng đánh dấu một hoặc nhiều ô phù hợp)

- Tử vong
- Chấn thương nghiêm trọng
- Chấn thương nhẹ
- Sự cố an toàn (không có chấn thương)
- Suýt xảy ra
- Hư hỏng thiết bị
- Sự cố liên quan đến cộng đồng
- Sự cố môi trường
- Khác: _____

4. MÔ TẢ CHI TIẾT SỰ CỐ

- ❖ Bối cảnh xảy ra sự cố:

- ❖ Mô tả trình tự diễn biến sự việc:

- ❖ Điều kiện thời tiết:

- ❖ Hoạt động đang thực hiện:

5. CHẤN THƯƠNG / THIỆT HẠI

a) Đối với con người:

- ❖ Người bị thương: _____
- ❖ Mức độ chấn thương: _____
- ❖ Sơ cứu được thực hiện bởi: _____
- ❖ Chuyển tới cơ sở y tế: _____
- ❖ Tình trạng hiện tại: _____

b) Đối với tài sản / thiết bị:

- ❖ Mô tả thiệt hại:
-

6. NGUYÊN NHÂN SƠ BỘ

Nguyên nhân trực tiếp:

Nguyên nhân gốc rễ:

Các yếu tố góp phần:

7. BIỆN PHÁP ỨNG PHÓ NGAY LẬP TỨC

- ❖ Các hành động đã thực hiện:
-

- ❖ Người chịu trách nhiệm:
-

8. TÀI LIỆU MINH CHỨNG ĐÍNH KÈM

- Hình ảnh
- Video
- Biên bản lời khai nhân chứng
- Sơ đồ hiện trường
- Không có

Danh sách tài liệu đính kèm:

9. KHẢ NĂNG TÁI DIỄN VÀ MỨC ĐỘ NGHIÊM TRỌNG

- ❖ Mức độ nghiêm trọng: Cao Trung bình Thấp
 - ❖ Khả năng tái diễn: Cao Trung bình Thấp
-

10. KẾ HOẠCH HÀNH ĐỘNG KHẮC PHỤC (CAP)

Các biện pháp khắc phục ngắn hạn:

Các biện pháp khắc phục dài hạn:

Người chịu trách nhiệm:

Thời hạn hoàn thành:

11. THÔNG TIN BÁO CÁO ESIRT (NẾU ÁP DỤNG)

- ❖ Sự cố có được phân loại là Nghiêm trọng/Đáng kể không?
[] Có – Phải báo cáo Ngân hàng Thế giới trong vòng 48 giờ
[] Không

- ❖ Ngày PMU gửi báo cáo ban đầu cho Ngân hàng Thế giới:

- ❖ Ghi chú:

12. XÁC NHẬN

Người lập báo cáo:

Chữ ký: _____ Ngày: _____

Cán bộ an toàn của Nhà thầu:

Chữ ký: _____ Ngày: _____

Đại diện CSC:

Chữ ký: _____ Ngày: _____

Đại diện PMU (nếu cần):

Chữ ký: _____ Ngày: _____

PHỤ LỤC 5 – MẪU ĐIỂM DANH THAM DỰ ĐÀO TẠO – BẢN ĐẦY ĐỦ

1. THÔNG TIN CHUNG VỀ KHÓA ĐÀO TẠO

- ❖ Tên khóa đào tạo: _____
- ❖ Ngày đào tạo: _____
- ❖ Địa điểm đào tạo: _____
- ❖ Giảng viên / Đơn vị đào tạo: _____
- ❖ Nội dung đào tạo: _____
- ❖ Đối tượng tham gia (nhóm mục tiêu): _____

2. DANH SÁCH NGƯỜI LAO ĐỘNG THAM DỰ ĐÀO TẠO (KÈM CHỮ KÝ)

STT	Họ và tên	Chức danh / Công việc	Đơn vị / Tổ đội	Chữ ký	Ghi chú

(Có thể bổ sung thêm dòng khi cần thiết.)

3. XÁC NHẬN CỦA NHÀ THẦU / GIẢNG VIÊN

- ❖ Người lập: _____
Chữ ký: _____ Ngày: _____
- ❖ Đại diện nhà thầu / Giảng viên: _____
Chữ ký: _____ Ngày: _____

4. GHI CHÚ

- ❖ Biểu mẫu này sẽ được nhà thầu và CSC lưu giữ nhằm phục vụ công tác giám sát đào tạo.
- ❖ PMU sẽ lưu giữ biểu mẫu này trong thời gian tối thiểu 05 năm sau khi Dự án kết thúc.

PHỤ LỤC 6 – DANH MỤC KIỂM TRA CHỖ Ở CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG

(Theo Hướng dẫn Chỗ ở Người lao động của IFC & ESS2) – BẢN ĐẦY ĐỦ

Mục đích: Danh mục kiểm tra này được sử dụng bởi Nhà thầu, CSC và PMU để kiểm tra điều kiện sinh hoạt, an toàn, vệ sinh và công tác quản lý chỗ ở của người lao động, phù hợp với các tiêu chuẩn của IFC và yêu cầu của ESS2.

1. THÔNG TIN CHUNG

- ❖ Địa điểm khu chỗ ở: _____
- ❖ Nhà thầu quản lý: _____
- ❖ Số lượng người lao động lưu trú: _____
- ❖ Ngày kiểm tra: _____
- ❖ Người kiểm tra: _____

2. KẾT CẤU VÀ AN TOÀN CÔNG TRÌNH

- Khu chỗ ở có kết cấu vững chắc và an toàn
- Không có dấu hiệu nứt, sụp đổ hoặc xuống cấp
- Lối thoát hiểm thông thoáng, không bị cản trở
- Hệ thống điện được lắp đặt đúng kỹ thuật, có trang bị RCD/ELCB
- Không có đầu nối điện tạm thời không an toàn

Ghi chú: _____

3. KHÔNG GIAN VÀ MẬT ĐỘ LƯU TRÚ

- Diện tích tối thiểu $\geq 3,5-4,0$ m²/người
- Không xảy ra tình trạng quá đông giường/phòng
- Giường chắc chắn và sạch sẽ
- Mỗi người lao động có tủ cá nhân

Ghi chú: _____

4. THÔNG GIÓ, CHIẾU SÁNG VÀ NHIỆT ĐỘ

- Có cửa sổ/quạt/điều hòa hoặc các biện pháp làm mát phù hợp
- Hệ thống chiếu sáng đầy đủ và an toàn
- Không có mùi hôi, nấm mốc hoặc ẩm ướt

Ghi chú: _____

5. VỆ SINH – KHU RỬA VÀ NHÀ VỆ SINH

- Đủ số lượng nhà vệ sinh ($\geq 1/20$ người)
- Có nước sạch theo QCVN 01:2009/BYT
- Nhà vệ sinh sạch sẽ, không bị tắc nghẽn
- Khu tắm rửa nam/nữ riêng biệt (nếu cần)
- Công trình vệ sinh được vệ sinh hằng ngày

Ghi chú: _____

6. CẤP NƯỚC VÀ AN TOÀN THỰC PHẨM

- Có nước uống an toàn tại các khu vực quy định
- Khu bếp sạch sẽ, không bị nhiễm bẩn
- Thực phẩm được bảo quản trên kệ sạch, khô, cao
- Thực phẩm có nguồn gốc từ các nhà cung cấp đã được xác minh
- Người nấu ăn có giấy khám sức khỏe hợp lệ

Ghi chú: _____

7. QUẢN LÝ CHẤT THẢI VÀ VỆ SINH MÔI TRƯỜNG

- Có thùng rác có nắp đậy
- Rác thải được thu gom hằng ngày
- Nước thải được thu gom/xử lý đúng quy định
- Không có nước đọng gây phát sinh muỗi

Ghi chú: _____

8. AN NINH KHU CHỖ Ở

- Có bảo vệ trực 24/7
- Kiểm soát việc ra vào của khách
- Chiếu sáng đầy đủ vào ban đêm
- Có hàng rào bao quanh khu vực

Ghi chú: _____

9. NỘI QUY, QUY ĐỊNH VÀ BIỂN BÁO

- Nội quy khu chỗ ở được niêm yết rõ ràng
- Có biển báo an toàn và biển chỉ dẫn lối thoát hiểm
- Áp phích về CoC và SEA/SH được treo ở vị trí dễ nhìn

Ghi chú: _____

10. AN TOÀN PHÒNG CHÁY, CHỮA CHÁY (PCCC)

- Có bình chữa cháy đạt tiêu chuẩn
- Lối thoát hiểm PCCC thông thoáng
- Nhân sự được đào tạo sử dụng bình chữa cháy
- Không có hoạt động nấu nướng không an toàn trong khu ngủ

Ghi chú: _____

11. PHÚC LỢI VÀ HỖ TRỢ Y TẾ

- Có túi/bộ sơ cứu được trang bị đầy đủ
- Có nhân sự y tế/sơ cứu
- Có hỗ trợ cho người khuyết tật hoặc lao động nữ (nếu cần)

Ghi chú: _____

12. HÀNH VI VÀ AN NINH XÃ HỘI

- Không có gây rối trật tự hoặc bạo lực
- Không sử dụng rượu bia/ma túy
- Không có dấu hiệu SEA/SH
- Không có lao động cưỡng bức

Ghi chú: _____

13. ĐÁNH GIÁ TỔNG THỂ

Mức độ tuân thủ:

- Tốt
- Chấp nhận được
- Cần cải thiện
- Không tuân thủ

Khuyến nghị:

14. XÁC NHẬN

Người kiểm tra: _____ Ngày: _____
Đại diện Nhà thầu: _____ Ngày: _____
Đại diện CSC: _____ Ngày: _____

PHỤ LỤC 7 – DANH MỤC KIỂM TRA GIÁM SÁT TUÂN THỦ LMP (DÀNH CHO CSC & PMU) – BẢN ĐẦY ĐỦ

Mục đích: Danh mục kiểm tra này được sử dụng trong các đợt giám sát định kỳ và đợt xuất nhằm đánh giá mức độ tuân thủ Quy trình Quản lý Lao động (LMP), ESS2, Quy tắc Ứng xử (CoC), An toàn và Sức khỏe Nghề nghiệp (OHS) và Cơ chế Giải quyết Khiếu nại của Người lao động (Worker GRM) tại các gói thầu xây dựng của HPRDP.

1. THÔNG TIN CHUNG

- ❖ Gói thầu / Hợp phần: _____
- ❖ Nhà thầu: _____
- ❖ Địa điểm kiểm tra: _____
- ❖ Ngày kiểm tra: _____
- ❖ Người kiểm tra (CSC/PMU): _____

2. QUẢN LÝ LAO ĐỘNG

- Danh sách lao động được cập nhật hằng ngày
- Người lao động có hợp đồng lao động hợp lệ
- Hồ sơ xác minh độ tuổi đầy đủ (không có lao động <18 tuổi)
- Không giữ giấy tờ tùy thân của người lao động
- Không có lao động cưỡng bức

Ghi chú: _____

3. TUYỂN DỤNG VÀ PHÂN CÔNG CÔNG VIỆC

- Quy trình tuyển dụng minh bạch
- Không phân biệt đối xử
- Ưu tiên tuyển dụng lao động địa phương
- Phân công công việc phù hợp với năng lực người lao động

Ghi chú: _____

4. HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÀ TIỀN LƯƠNG

- Tất cả người lao động đã ký hợp đồng lao động
- Hợp đồng quy định rõ tiền lương, thời giờ làm việc và các quyền lợi
- Không có khấu trừ tiền lương trái pháp luật
- Tiền lương được chi trả đúng hạn
- Người lao động được thông tin đầy đủ về quyền lợi trước khi ký hợp đồng

Ghi chú: _____

5. ĐÀO TẠO VÀ TĂNG CƯỜNG NĂNG LỰC

- Người lao động được đào tạo định hướng trước khi bắt đầu làm việc
- Tổ chức đào tạo OHS hằng tháng
- Đã tổ chức đào tạo về CoC và SEA/SH
- Có đầy đủ hồ sơ đào tạo
- Tổ chức họp an toàn đầu ca hằng tuần

Ghi chú: _____

6. QUY TẮC ỨNG XỬ (CoC)

- 100% người lao động đã ký Quy tắc Ứng xử
- Quy tắc Ứng xử được truyền đạt bằng ngôn ngữ người lao động hiểu
- Áp phích về CoC được treo tại công trường và khu chỗ ở
- Không ghi nhận vi phạm Quy tắc Ứng xử
- Không có dấu hiệu SEA/SH

Ghi chú: _____

7. AN TOÀN VÀ SỨC KHỎE NGHỀ NGHIỆP (OHS)

- Có Kế hoạch OHS đã được phê duyệt
- PPE đầy đủ và được sử dụng đúng cách
- Thiết bị được kiểm tra theo quy định
- Có biển báo an toàn tại các khu vực nguy hiểm
- Có cán bộ an toàn tại công trường
- Không phát hiện rủi ro an toàn nghiêm trọng

Ghi chú: _____

8. CHỖ Ở CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG

- Khu chỗ ở sạch sẽ và an toàn
- Diện tích $\geq 3,5-4,0$ m²/người
- Nhà vệ sinh và nước sạch đáp ứng tiêu chuẩn
- Khu bếp và khu ăn uống bảo đảm vệ sinh
- Không sử dụng rượu bia hoặc có hành vi gây mất trật tự

Ghi chú: _____

9. QUẢN LÝ NHÀ THẦU PHỤ VÀ NHÀ CUNG CẤP

- Nhà thầu chính giám sát nhà thầu phụ
- Nhà thầu phụ có hợp đồng lao động hợp lệ
- Không sử dụng lao động trẻ em
- Không có rủi ro lao động trong chuỗi cung ứng

Ghi chú: _____

10. CƠ CHẾ GIẢI QUYẾT KHIẾU NẠI CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG (WORKER GRM)

- Worker GRM đã được phổ biến tới người lao động
- Hòm thư góp ý được đặt tại vị trí dễ thấy
- Đường dây nóng hoạt động
- Hồ sơ khiếu nại đầy đủ
- Không có hành vi trả đũa đối với người khiếu nại
- Khiếu nại liên quan đến SEA/SH được xử lý theo quy trình riêng

Ghi chú: _____

11. BÁO CÁO VÀ LƯU TRỮ HỒ SƠ

- Báo cáo hằng tuần/hằng tháng của nhà thầu đầy đủ
- Báo cáo sự cố được thực hiện kịp thời
- Hồ sơ đào tạo và hợp đồng lao động được lưu giữ đầy đủ
- Hồ sơ ESIRT (nếu có) đầy đủ

Ghi chú: _____

12. ĐÁNH GIÁ TỔNG THỂ

Mức độ tuân thủ LMP:

- Tốt
- Chấp nhận được
- Cần cải thiện
- Không tuân thủ

Khuyến nghị cải thiện:

13. XÁC NHẬN

Người kiểm tra (CSC): _____ **Ngày:** _____

Đại diện Nhà thầu: _____ **Ngày:** _____

Đại diện PMU: _____ **Ngày:** _____