

ỦY BAN NHÂN DÂN TỈNH GIA LAI



Dự án Phát triển Tích hợp Thích ứng (P174156)
Tỉnh Gia Lai

QUY TRÌNH QUẢN LÝ LAO ĐỘNG



QUY TRÌNH QUẢN LÝ LAO ĐỘNG

MỤC LỤC

1.	GIỚI THIỆU DỰ ÁN.....	4
1.1	Bối cảnh dự án.....	4
1.2	Mục tiêu của dự án	4
1.3	Các hợp phần của dự án.....	4
1.4	Các khía cạnh môi trường và xã hội	7
2.	TỔNG QUAN VỀ SỬ DỤNG LAO ĐỘNG CỦA DỰ ÁN	7
2.1	Ước tính tổng số lao động tham gia vào dự án.....	7
2.2	Phân loại lao động	8
2.3	Lao động trực tiếp.....	8
2.4	Lao động hợp đồng.....	9
2.5	Lao động của nhà cung cấp chính.....	9
2.6	Lao động cộng đồng	10
2.7	Các bên tham gia khác liên quan đến dự án	10
2.8	Lao động nhập cư	10
3.	ĐÁNH GIÁ CÁC RỦI RO LAO ĐỘNG TIỀM ẨN	10
3.1	Các hoạt động của dự án.....	10
3.2	Các rủi ro lao động chính	10
4.	TỔNG QUAN VỀ KHUNG PHÁP LÝ VỀ LAO ĐỘNG: CÁC ĐIỀU KHOẢN VÀ ĐIỀU KIỆN	13
5.	TỔNG QUAN VỀ KHUNG PHÁP LÝ VỀ LAO ĐỘNG: SỨC KHỎE VÀ AN TOÀN	18
6.	NGƯỜI CHỊU TRÁCH NHIỆM	20
7.	CHÍNH SÁCH VÀ QUY TRÌNH.....	21
8.	TUỔI LAO ĐỘNG	23
9.	ĐIỀU KHOẢN VÀ ĐIỀU KIỆN	24
10.	CƠ CHẾ KHIẾU NẠI.....	26
10.1	Nguyên tắc.....	27
10.2	Thủ tục giải quyết khiếu nại của lao động hợp đồng.....	28
10.3	Thủ tục giải quyết khiếu nại đối với lao động trực tiếp.....	28
10.4	Cơ chế khiếu nại đối với các cáo buộc về LĐTD/QRTD.....	30
11.	QUẢN LÝ NHÀ THẦU	30
12.	LAO ĐỘNG CỦA NHÀ CUNG CẤP CHÍNH	32
	PHỤ LỤC.....	33
	Phụ lục 1: Hướng dẫn về Quy tắc ứng xử.....	33

Phụ lục 2: Công nhân và Quản lý Lực lượng Lao động..... 34

Phụ lục 3: Yêu cầu về lán trại công nhân..... 36

DANH MỤC BẢNG

Bảng 1: Số lượng lao động dự kiến huy động cho Dự án 7

Bảng 2: Tóm tắt những vấn đề chính của Bộ luật lao động Việt Nam..... 15

THUẬT NGỮ VÀ VIẾT TẮT

ASN	: An toàn sức khỏe nghề nghiệp
BAH	: Bị ảnh hưởng
BL&XHTD	: Bóc lột và xâm hại tình dục
BLĐTB&XH	: Bộ Lao động – thương binh và xã hội
BLG	: Bạo lực giới
BQLDA	: Ban quản lý dự án
CPVN	: Chính phủ Việt Nam
ĐGTĐMTXH	: Đánh giá tác động môi trường xã hội
GS&ĐG	: Giám sát và đánh giá
KHQLMTXH	: Kế hoạch quản lý môi trường xã hội
KHTĐC	: Kế hoạch hành động tái định cư
LDTD	: Lạm dụng tình dục
KMTXH	: Khung môi trường xã hội
NHTG	: Ngân hàng Thế giới
QRTD	: Quấy rối tình dục
LMP	: Quy trình quản lý lao động
TBBVCN	: Thiết bị bảo vệ cá nhân
TCMTXH	: (Các) Tiêu chuẩn môi trường xã hội
UBND	: Ủy ban nhân dân

1. GIỚI THIỆU DỰ ÁN

1.1 Bối cảnh dự án

1. Chính phủ Việt Nam đã đề nghị vay vốn của Ngân hàng Thế giới (WB) để thực hiện Dự án Phát triển tích hợp thích ứng (RIDP). Mục tiêu phát triển của dự án là tăng cường khả năng tiếp cận với các dịch vụ cơ sở hạ tầng có khả năng chống chịu ở các tỉnh được chọn của vùng duyên hải Nam Trung Bộ ở Việt Nam, bao gồm các tỉnh Gia Lai và thành phố Đà Nẵng. Dự án dự kiến được thực hiện từ năm 2022 đến năm 2031.
2. Quy trình Quản lý Lao động (LMP) này được lập như một phần của các tài liệu về môi trường và xã hội cho Dự án Phát triển tích hợp thích ứng – tỉnh Gia Lai (sau đây trong LMP này được gọi là “Dự án”), do đó nó được liên kết chặt chẽ và được tham chiếu chéo trong các tài liệu khác như báo cáo đánh giá tác động môi trường xã hội/Kế hoạch quản lý môi trường xã hội, Kế hoạch tham gia của các bên liên quan và báo cáo tái định cư. Mục đích của LMP là tạo điều kiện thuận lợi cho việc lập kế hoạch và thực hiện dự án. LMP xác định các yêu cầu và rủi ro chính về lao động liên quan đến dự án và giúp Bên vay xác định các nguồn lực cần thiết để giải quyết các vấn đề lao động của dự án theo cách nhất quán với Luật Lao động quốc gia của Việt Nam và ESS2 của Ngân hàng Thế giới. LMP là một tài liệu sống, được khởi tạo sớm trong quá trình chuẩn bị dự án, và được xem xét và cập nhật trong suốt quá trình phát triển và thực hiện dự án.
3. Dự án Phát triển tích hợp thích ứng – tỉnh Gia Lai (RIDP-Gia Lai) là một phần trong nỗ lực phát triển của UBND tỉnh Gia Lai nhằm tăng cường khả năng tiếp cận với các dịch vụ cơ sở hạ tầng có khả năng chống chịu và tăng cường năng lực thể chế về khả năng chống chịu với thiên tai quy hoạch và quản lý phát triển tỉnh Gia Lai. Mục tiêu phát triển dự án này phù hợp với một trong ba lĩnh vực (đảm bảo tính bền vững và thích ứng với môi trường) mà Ngân hàng Thế giới hướng tới là tập trung như chương trình hỗ trợ phát triển cho Việt Nam - như được nêu trong Khung Đối tác Quốc gia của Ngân hàng Thế giới (FY18–22). Điều này cũng phù hợp với tầm nhìn dài hạn được đề ra trong báo cáo của Chính phủ chung - WBG (Việt Nam 2035: Hướng tới Việt Nam Thịnh vượng, Sáng tạo, Công bằng và Dân chủ).

1.2 Mục tiêu của dự án

4. Dự án Phát triển tích hợp thích ứng – tỉnh Gia Lai nhằm tăng cường khả năng tiếp cận đến các dịch vụ cơ sở hạ tầng thích ứng và nâng cao năng lực lập kế hoạch và quản lý phát triển thích ứng với rủi ro thiên tai tại các tỉnh dự án. Mục tiêu phát triển của dự án bao gồm:
 - Hoàn thiện tuyến đường ven biển từ Bắc vào Nam trên địa bàn tỉnh kết nối với hệ thống đường ven biển Quốc gia; tăng cường kết nối giao thông, loại bỏ thể độc đạo về giao thông trên tuyến Quốc lộ 1A; đảm bảo giao thông đi lại liên tục trong các tình huống thiên tai như lũ lụt, sạt lở đất, cứu nạn, cứu hộ; thúc đẩy phát triển kinh tế biển, gắn kết cơ sở hạ tầng của các khu kinh tế trọng điểm ven biển, khu công nghiệp, các khu dân cư, khu đô thị và các khu du lịch sinh thái ven biển.
 - Thúc đẩy phát triển nền kinh tế công nghiệp, du lịch, nâng cao chất lượng theo hướng bền vững và thích ứng với biến đổi khí hậu.
 - Nâng cao hiệu quả của hoạt động đầu tư công, đẩy mạnh phát triển kinh tế xã hội.

1.3 Các hợp phần của dự án

5. Dự án có 2 hợp phần:

Hợp phần 1: Cơ sở hạ tầng thích ứng. Hỗ trợ đầu tư nâng cao khả năng kết nối và khả năng chống chịu của các khu kinh tế ven biển của tỉnh dự án đề xuất bằng cách xây dựng hai tuyến giao thông, bao gồm:

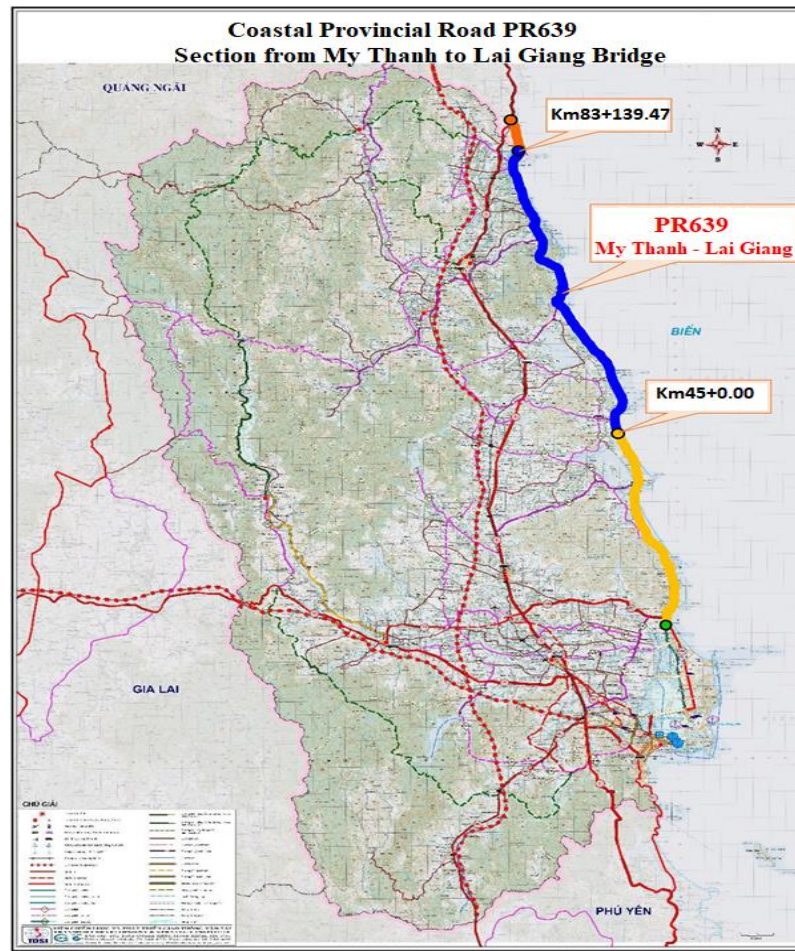
- **Dự án thành phần 1: Xây dựng tuyến Đường ven biển (ĐT.639) đoạn Mỹ Thành - Lại Giang.** Tuyến đường được thiết kế theo tiêu chuẩn đường cấp III đồng bằng theo TCVN 4054:2005; chiều dài tuyến $L=38,1\text{Km}$, gồm các đoạn tuyến:
 - + Đoạn Km 45+00 ÷ Km 55+365.60: bắt đầu từ đầu tuyến đến ngã tư thôn Xuân Thành, xã Phù Mỹ Đông, dài 10,4km, quy mô 4 làn đường, bề rộng nền đường 20,5m.
 - + Đoạn Km 55+365,60 ÷ Km 83+139,47: từ ngã tư thôn Xuân Thành, xã Phù Mỹ Đông đến cuối tuyến, dài 27,4km, quy mô 4 làn xe, bề rộng nền đường $B_n = 12\text{m}$.
 - + Cầu Hà Ra và 8 cống lớn.
- **Dự án thành phần 2: Tuyến đường từ quốc lộ 19C kết nối Cảng Quy Nhơn:** Tuyến đường được thiết kế theo tiêu chuẩn đường phố chính đô thị TCXDVN 104-2007; chiều dài toàn tuyến đầu tư xây dựng mới $L=6,41\text{Km}$, bao gồm các đoạn tuyến bên dưới:
 - + Đoạn 1 từ Km0 + 0,00 ÷ Km1 + 132,23: $L = 1,13\text{ km}$, quy mô 04 làn xe, bề rộng nền đường $B_n = 24\text{m}$.
 - + Đoạn 2 từ Km1 + 132,23 ÷ Km3 + 91,30: $L = 2,06\text{ km}$, quy mô 06 làn xe, bề rộng nền đường $B_n = 40\text{m}$.
 - + Đoạn 3 từ Km3 + 191,30 ÷ Km 6 + 349,13: $L = 3,16\text{Km}$, quy mô 4 làn xe, bề rộng nền đường $B_n = 32\text{m}$.

Xây dựng 03 cầu dầm hình chữ I dài 33 m, tải trọng thiết kế HL93, tần suất lũ $P = 1\%$, kết cấu bê tông dự ứng lực.

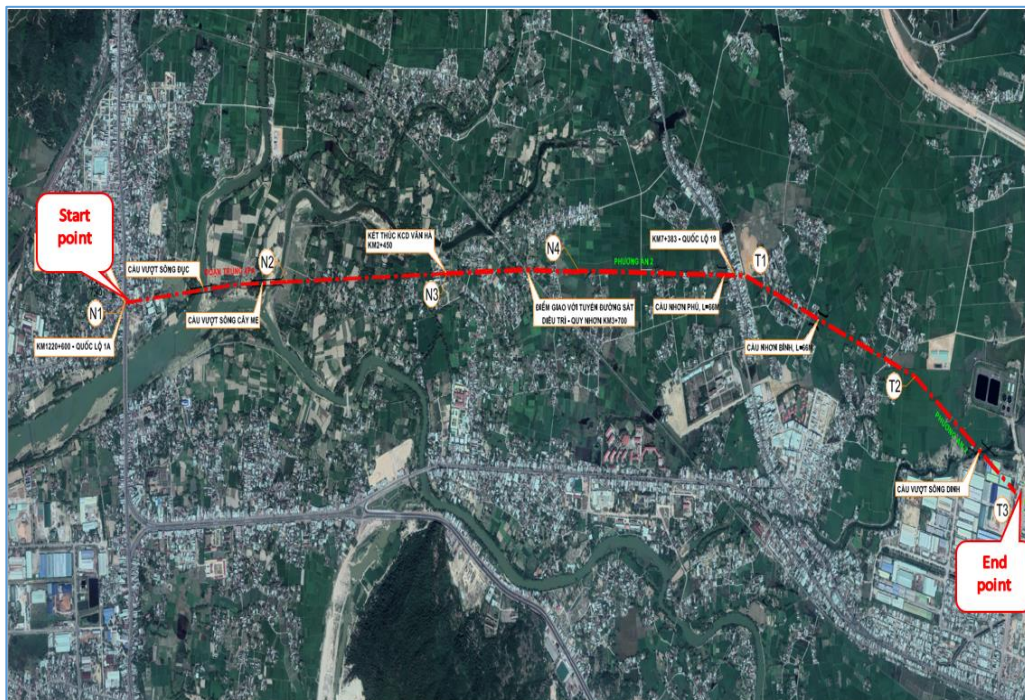
- Cầu sông Đúc tại Km0 + 525,57. Chiều dài $L = 4 \times 33\text{m}$, Chiều rộng cầu $B_c = 2\text{m} + 14\text{m} + 2\text{m} = 18\text{m}$
- Cầu sông Dinh tại Km6 + 33,95. Dầm cầu I33m, $L = 3 \times 33\text{m}$, Rộng $B_c = 2\text{m} + 9\text{m} + 4\text{m} + 9\text{m} + 2\text{m} = 26\text{m}$ (gồm 02 khối);

Hầm chui: 01 hầm chui tại Km5 + 321,42, tải trọng thiết kế HL93, kết cấu BTCT rộng 6,5m, cao 3,5m.

Hợp phần 2: Hỗ trợ kỹ thuật và hỗ trợ thực hiện. Hợp phần này sẽ tài trợ cho các hoạt động hỗ trợ kỹ thuật (TA) và hỗ trợ việc thực hiện dự án tổng thể.



Hình 1: Dự án thành phần 1 - Xây dựng tuyến Đường ven biển (ĐT.639) đoạn Mỹ Thành - Lai Giang.



Hình 2: Dự án thành phần 2 - Đoạn từ Quốc lộ 19C đến Cảng Quy Nhơn

1.4 Các khía cạnh môi trường và xã hội

6. Kế hoạch Quản lý Lao động (LMP) này được xây dựng dựa trên Tiêu chuẩn Môi trường và Xã hội số 2 (TCMTXH2) về Lao động và Điều kiện Làm việc theo Khung Môi trường và Xã hội (ESF) của Ngân hàng Thế giới, cũng như các quy định pháp luật của Việt Nam về lao động và công chức. LMP được lập ra nhằm xác định các yêu cầu lao động chính và các bên liên quan của Dự án, như nhân sự của Ban Quản lý Dự án, tư vấn, nhà thầu, thầu phụ và các nhà cung cấp chính, hiểu rõ các yêu cầu liên quan đến vấn đề lao động và thực hiện các biện pháp cần thiết để quản lý hiệu quả lực lượng lao động của dự án cũng như các rủi ro xã hội và sức khỏe liên quan. LMP là một tài liệu linh hoạt và có thể được cập nhật trong quá trình thực hiện dự án khi cần thiết để phản ánh những thay đổi trong việc huy động lực lượng lao động và quản lý các rủi ro môi trường, xã hội có liên quan (nếu có).

7. LMP có 12 chương, gồm: Chương 1 giới thiệu về dự án; Chương 2 trình bày tổng quan về nhu cầu lao động trong dự án; Chương 3 liệt kê các rủi ro lao động tiềm ẩn chính; Chương 4 và 5 thảo luận về khung pháp lý điều chỉnh việc tuyển dụng lao động tại Việt Nam; Các chương 6 đến 9 mô tả về cơ chế thực hiện, yêu cầu về độ tuổi, chính sách, quy trình và thời gian áp dụng các yêu cầu về lao động. Chương 10 và 11 lần lượt trình bày cơ chế giải quyết khiếu nại và quản lý nhà thầu; Chương 12 đề cập đến các vấn đề liên quan đến lao động của các nhà cung cấp chính.

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

2.1 Ước tính tổng số lao động tham gia vào dự án

8. Tổng số công nhân/cán bộ/chuyên gia kỹ thuật được huy động để thực hiện dự án ước tính khoảng 530 người. Số lượng công nhân theo loại được ước tính trong Bảng 1

Bảng 1: Số lượng lao động dự kiến huy động cho Dự án

Phân loại lao động trong Dự án	Đặc điểm của lao động dự án	Thời điểm yêu cầu lao động	Số lượng lao động yêu cầu
1. Lao động trực tiếp (Tổng : 20)			
Cán bộ, nhân viên BQLDA	Cán bộ, nhân viên trong nước	Từ khi chuẩn bị Dự án cho đến khi kết thúc Dự án	20
2. Lao động hợp đồng (Tổng: 510)			
Tư vấn chuẩn bị dự án (tư vấn kỹ thuật, tư vấn môi trường xã hội, tư vấn giám sát, tư vấn giám sát độc lập)	Chuyên gia trong nước	Từ giai đoạn đầu thực hiện Dự án cho đến khi kết thúc Dự án	50
Tư vấn bom mìn	Chuyên gia trong nước	Trước khi thực hiện dự án	10
Lao động kỹ thuật của các nhà cung cấp chính của nhà thầu (công ty xây dựng)	Chủ yếu là nhân viên kỹ thuật trong nước	Thời gian huy động lao động khác nhau, tùy thuộc vào giai đoạn xây dựng và nhu cầu. • Xây dựng tuyến Đường ven	150

Phân loại lao động trong Dự án	Đặc điểm của lao động dự án	Thời điểm yêu cầu lao động	Số lượng lao động yêu cầu
		biển (ĐT.639) đoạn Mỹ Thành - Lại Giang (80 công nhân). • Tuyến đường từ quốc lộ 19C kết nối Cảng Quy Nhơn (70 công nhân).	
Lao động phổ thông từ địa phương	Công nhân địa phương	Thời gian huy động lao động khác nhau, tùy thuộc vào giai đoạn xây dựng và nhu cầu. • Xây dựng tuyến Đường ven biển (ĐT.639) đoạn Mỹ Thành - Lại Giang (200 công nhân). • Tuyến đường từ quốc lộ 19C kết nối Cảng Quy Nhơn (100 công nhân).	300
3. Lao động của nhà cung cấp chính			
Lao động từ các nhà cung cấp chính tại các mỏ đá (vật liệu xây dựng)	Họ rất có thể là công nhân địa phương.	Giai đoạn thi công Dự án. Lao động của các nhà cung cấp chính sẽ được xác định trong giai đoạn thực hiện Dự án	Được xác định sau
Tổng			530

2.2 Phân loại lao động

9. TCMTXH2 phân loại lao động thành 4 loại: lao động trực tiếp, lao động theo hợp đồng, lao động trong cộng đồng, và lao động của các nhà cung cấp chính. Báo cáo Đánh giá tác động môi trường và xã hội (ĐGTĐMTXH) cho thấy rằng lực lượng lao động của Dự án sẽ bao gồm a) lao động trực tiếp (do BQLDA trực tiếp tuyển dụng), b) lao động theo hợp đồng (được tuyển dụng bởi các bên thứ ba như nhà thầu hoặc tư vấn, nhà cung cấp dịch vụ chăm sóc sức khỏe hoặc nhà cung cấp quản lý chất thải ...), và c) lao động của các nhà cung cấp chính (nhà thầu cung cấp vật tư thiết bị chính cho dự án). Dự án sẽ không thu hút lao động trong cộng đồng vào các công trình dân dụng. Tuy nhiên, ngoài sự giám sát của BQLDA và NHTG, theo Nghị định 29/2021/NĐ-CP ngày 26/3/2021 của Chính phủ về trình tự, thủ tục thẩm định dự án quan trọng quốc gia và giám sát và đánh giá đầu tư, người dân địa phương có thể thành lập ban giám sát đầu tư của cộng đồng để thực hiện giám sát thực hiện các biện pháp giảm thiểu tác động, rủi ro môi trường xã hội và an toàn xây dựng. Các phần dưới đây cung cấp các cấp mô tả chi tiết về phân loại và số lượng lao động sẽ tham gia trong suốt vòng đời Dự án.

2.3 Lao động trực tiếp

10. Theo Dự án, lao động trực tiếp là lao động được Ban quản lý Dự án trực tiếp tuyển dụng. Họ là cán bộ của Ban quản lý Dự án và các chuyên gia tư vấn do Ban quản lý Dự án thuê để làm việc cho dự án.

11. **Ban quản lý Dự án (BQLDA):** BQLDA chịu trách nhiệm quản lý và giám sát việc thực hiện chung của Dự án, bao gồm các hoạt động xây dựng của các nhà thầu. BQLDA sẽ yêu cầu hỗ trợ từ các tư vấn trong các lĩnh vực kỹ thuật cụ thể ví dụ như trong quản lý và điều phối Dự án, quản lý tài chính, đấu thầu, xây dựng, bảo vệ môi trường/xã hội, giám sát và đánh giá, và các hoạt động khác. Ban QLDA sẽ tuyển dụng khoảng 20 nhân viên và tư vấn cá nhân để thực hiện các công việc trên.

2.4 Lao động hợp đồng

12. Trong quá trình thực hiện dự án, BQLDA sẽ huy động các nhà thầu để thực hiện các công việc khác nhau của dự án, bao gồm các công ty tư vấn thiết kế kỹ thuật, tư vấn giám sát thi công và nhà thầu thi công. Yêu cầu về nhân công sẽ phụ thuộc vào quy mô của từng công trình dân dụng theo từng gói thầu xây dựng. Thời gian yêu cầu lao động sẽ dao động, tùy thuộc vào các giai đoạn xây dựng. Dưới đây trình bày các loại khác nhau của người lao động theo hợp đồng.

- Về xây dựng, ước tính có tổng số 450 công nhân được huy động tham gia bởi các nhà thầu cho các hoạt động xây dựng của dự án. (Chi tiết tại bảng 1).
 - ✓ **Lao động kỹ thuật của các nhà thầu:** Cán bộ, nhân viên kỹ thuật của các nhà cung cấp chính của nhà thầu sẽ tham gia vào Dự án, bao gồm quản lý Dự án, kỹ sư Dự án, kỹ sư môi trường, quản đốc xây dựng, cán bộ y tế, cán bộ hành chính và cán bộ tài chính, v.v. Tùy theo yêu cầu chuyên môn của từng loại hạng mục đầu tư, và các yếu tố khác, các nhà thầu có thể thuê các nhà thầu phụ địa phương để thực hiện một số công việc kỹ thuật có thể bao gồm công nhân điều hành máy hạng nặng để vận chuyển, máy đầm đường/đầm đất, bốc/dỡ cát/đá, san/đào. Ước tính sẽ có khoảng 150 công nhân.
 - ✓ **Các thành viên cộng đồng/lao động phổ thông được thuê bởi nhà thầu:** Để giảm thiểu nhu cầu huy động một lượng lớn lao động nhập cư đến công trường, dự án khuyến khích các nhà thầu và nhà thầu phụ thu hút lao động phổ thông tại địa phương cho các công việc đơn giản như xây dựng các công trình phụ, tường bao, đào/san lấp mặt bằng, bốc dỡ, vật tư, hỗ trợ cho người xây dựng, dọn dẹp công trường, tưới nước tại công trường, ... Để đảm bảo bình đẳng cơ hội việc làm, nhà thầu sẽ tích hợp các yêu cầu này vào hợp đồng với BQLDA để tạo cơ hội việc làm cho người dân địa phương đặc biệt là người nghèo và cần việc làm để kiếm thêm thu nhập. Khuyến khích lao động nữ tại địa phương thực hiện các công việc phù hợp với họ (theo Bộ luật Lao động 2019). Nếu cần, nhà thầu có thể liên hệ với các tổ chức đoàn thể địa phương như Hội Liên hiệp Phụ nữ để nhờ hỗ trợ trong việc tuyển dụng lao động nữ phổ thông. Đối với dự án này, lao động phổ thông địa phương được huy động để tham gia hoạt động làm đường ước tính khoảng 300 người cho mỗi gói thầu xây dựng.
- **Tư vấn chuẩn bị dự án:** Một số công ty tư vấn sẽ được huy động để tham gia vào quá trình chuẩn bị dự án. Các công ty tư vấn sẽ bao gồm 10-15 chuyên gia, do BQLDA tham gia để cung cấp dịch vụ tư vấn hoặc hỗ trợ hoàn thành tất cả các công việc chuẩn bị của dự án, có thể bao gồm: tư vấn thiết kế, tư vấn môi trường và xã hội, tư vấn mua sắm, tư vấn xử lý bom mìn... Ước tính có khoảng 60 tư vấn tham gia vào quá trình này.

2.5 Lao động của nhà cung cấp chính

13. Hoạt động thi công trong Dự án sẽ yêu cầu nguồn cung cấp chính cần thiết để thực hiện các chức năng của cơ sở hạ tầng ưu tiên, chẳng hạn như vật liệu xây dựng bao gồm cốt liệu, bitum, thép và khối bê tông đúc sẵn. Trong trường hợp nhà thầu sẽ lấy nguồn vật liệu đó trực tiếp từ các nhà cung cấp chính trên cơ sở liên tục, nhân lực của các nhà cung cấp chính đó được coi là “lao động của các nhà cung cấp chính” như được định nghĩa trong TCMTXH2. Số lượng và phân loại các nhà cung cấp chính sẽ được xác định trong giai đoạn thực hiện Dự án. Thời gian sử dụng lao động liên quan đến lao động của các nhà cung cấp chính sẽ bao trùm toàn bộ giai đoạn xây dựng của Dự án (xem Chương

12 để biết thêm chi tiết về lao động của các nhà cung cấp chính). Các nhà thầu được khuyến khích sử dụng các nhà cung cấp chính trong địa bàn tỉnh.

2.6 Lao động cộng đồng

14. BQLDA sẽ không yêu cầu hoặc khuyến khích sự đóng góp công sức của cộng đồng. Các thành viên cộng đồng được tuyển dụng bởi các nhà thầu sẽ được phân loại và quản lý như những người “lao động phổ thông theo hợp đồng”. Lưu ý trường hợp người dân địa phương tự nguyện thành lập ban giám sát cộng đồng để giám sát quá trình xây dựng trong địa phương của họ. Dự án không yêu cầu các giám sát này, do đó không phải chịu rủi ro liên quan đến lao động và điều kiện làm việc. Tuy nhiên, nếu những thành viên giám sát cộng đồng muốn vào công trường để giám sát chặt chẽ hơn, họ sẽ phải xin phép và được hướng dẫn an toàn bởi quản lý công trường trước khi vào công trường.

2.7 Các bên tham gia khác liên quan đến dự án

15. Các bên tham gia làm việc liên quan đến Dự án ngoài những người làm việc cho Dự án nêu trên sẽ bao gồm các công chức của Chính phủ. Một số công chức chính quyền cấp tỉnh sẽ làm việc liên quan đến Dự án, bao gồm Sở GD & ĐT, Sở Nông nghiệp và Môi trường, Trung tâm Phát triển quỹ đất và Ủy ban nhân dân tỉnh, phường, xã. Họ sẽ vẫn tuân theo các điều khoản và điều kiện lao động trong khu vực công hiện tại của họ, được điều chỉnh bởi Bộ luật lao động Việt Nam, Luật Viên chức và luật cán bộ công chức. Sẽ không có sự chuyển giao công việc hoặc tham gia hợp pháp của họ vào dự án. TCMTXH2 sẽ không áp dụng cho công chức chính phủ.

2.8 Lao động nhập cư

16. Công nhân của dự án có thể đến từ nhiều tỉnh thành để hợp tác hoàn thành dự án này. Dự án không dự kiến thuê chuyên gia nước ngoài do tính chất công việc và kỹ thuật dân dụng không yêu cầu thuê chuyên gia hoặc nhà thầu quốc tế.

3. ĐÁNH GIÁ CÁC RỦI RO LAO ĐỘNG TIỀM ẨN

3.1 Các hoạt động của dự án

17. Tiểu dự án Gia Lai bao gồm hai tiểu dự án, bao gồm:

- Dự án thành phần 1: Nâng cấp tuyến Đường ven biển (ĐT.639) đoạn Mỹ Thành - Lại Giang. Tuyến đường được thiết kế theo tiêu chuẩn đường cấp III đồng bằng theo TCVN 4054:2005; chiều dài tuyến L=38,1Km.
- Dự án thành phần 2: Xây dựng tuyến đường từ quốc lộ 19C kết nối Cảng Quy Nhơn: Tuyến đường được thiết kế theo tiêu chuẩn đường phố chính đô thị TCXDVN 104-2007; chiều dài toàn tuyến đầu tư xây dựng mới L=6,41Km.

3.2 Các rủi ro lao động chính

18. Căn cứ vào phạm vi, vị trí địa lý và tính chất của các công trình dân dụng trên, các rủi ro lao động chính được dự đoán như sau. Những rủi ro này sẽ được đánh giá thêm trong quá trình thực hiện dự án.

a) Rủi ro về sức khỏe và an toàn nghề nghiệp (ASN)

19. Các rủi ro về sức khỏe và an toàn nghề nghiệp chính được dự đoán gồm 4 loại, bao gồm 1) rủi ro vật lý, 2) rủi ro hóa học, 3) thiết bị bảo hộ cá nhân và 4) môi trường nguy hiểm đặc biệt.

1) **Rủi ro vật lý.** Các rủi ro vật lý thể hiện khả năng xảy ra tai nạn hoặc thương tích hoặc bệnh tật do tiếp xúc thường xuyên với hoạt động của máy móc hoặc hoạt động công việc. Các rủi

ro về thể chất có thể dẫn đến nhiều loại thương tích, từ mức độ nhẹ và chỉ cần hỗ trợ y tế, đến tàn tật, nặng và/hoặc tử vong, bao gồm: sụp đổ công trình, rơi xuống nước, tai nạn do ngã khi làm việc trên cao, vật rơi, tai nạn do vướng rãnh, chấn thương do làm việc nặng nhọc, tai nạn giao thông, rủi ro cháy nổ và điện, thiết bị nặng.

2) **Rủi ro hóa học.** Rủi ro hóa học thể hiện khả năng bị bệnh hoặc thương tích do phơi nhiễm cấp tính hoặc phơi nhiễm mãn tính với các chất độc hại, ăn mòn, nhạy cảm hoặc oxy hóa. Các hóa chất phổ biến được sử dụng trong xây dựng là xi măng pooc lăng (chất khoáng kết dính), formaldehyde (từ các vật liệu gỗ), PU, vinyl, cadmium hoặc chì (sơn và nhựa), dung môi. Chúng cũng có nguy cơ phản ứng không kiểm soát được, bao gồm nguy cơ cháy nổ, nếu vô tình trộn lẫn các hóa chất không tương thích. Các mối nguy hiểm về hóa chất bao gồm: cháy và nổ, hóa chất ăn mòn, oxy hóa và phản ứng hóa học.

3) **Thiết bị bảo hộ cá nhân (TBBH).** Thiết bị Bảo hộ Cá nhân (TBBH) cung cấp khả năng bảo vệ bổ sung cho người lao động tiếp xúc với các mối nguy hiểm tại nơi làm việc cùng với các hệ thống kiểm soát và an toàn khác. Trong một số trường hợp, thiếu TBBH thích hợp có thể dẫn đến thương tích ở mắt, đầu, cổ, tai, bàn tay, cánh tay, bàn chân, tai, phổi và thậm chí toàn bộ cơ thể của người lao động.

- **Rủi ro về sức khỏe.** Rủi ro về sức khỏe do làm việc trong môi trường ô nhiễm, nồng độ bụi cao do các hoạt động xây dựng như phá dỡ, đào đất, san lấp mặt bằng, vận hành máy móc, vận chuyển
- **Lây nhiễm trong các đợt bùng phát bệnh truyền nhiễm** nếu không thường xuyên áp dụng các biện pháp vệ sinh thường xuyên và đúng cách (đặc biệt là vệ sinh tay thường xuyên, đúng cách và đeo khẩu trang để làm rào cản đối với việc lây truyền vi rút từ người sang người).

4) **Môi trường rủi ro đặc biệt.**

- **Không gian hạn chế.** Không gian hạn chế là một nơi về cơ bản được bao bọc (mặc dù không phải lúc nào cũng hoàn toàn) và là nơi có thể xảy ra thương tích nghiêm trọng do các chất hoặc điều kiện nguy hiểm trong không gian hoặc gần đó. Thương tích nghiêm trọng hoặc tử vong có thể do không trang bị đầy đủ khi vào một không gian hạn chế hoặc cố gắng giải cứu ra khỏi không gian hạn chế. Rủi ro điển hình có thể bao gồm thiếu oxy, cháy và nổ, hạn chế tiếp cận, không chỉ gây khó khăn cho việc thoát hiểm mà còn cho việc ứng cứu khẩn cấp.

20. Tuy nhiên, đánh giá rủi ro cho thấy rủi ro ASN ở mức thấp đến trung bình vì (i) các tác động được bản địa hóa trong khu vực xây dựng; (ii) thời gian thi công ngắn (từ 15-24 tháng và thời gian thi công hợp lý); (iii) người lao động được trang bị bảo hộ lao động; (iv) các biện pháp giảm thiểu những rủi ro này đã được nêu trong Báo cáo ĐGTĐMTXH/KHQLMTXH. Ngoài ra, người lao động sẽ được đào tạo về an toàn lao động, an toàn giao thông, vệ sinh trước khi bắt đầu bất kỳ công trình dân dụng nào.

21. Tất cả các nhà thầu và nhà thầu phụ phải phát triển và thực hiện các quy trình quản lý lao động bằng văn bản, bao gồm các thủ tục thiết lập và duy trì một môi trường làm việc an toàn theo TCMTXH2. Kế hoạch Quản lý Môi trường và Xã hội của Nhà thầu là một phần của hợp đồng giữa Ban QLDA và Nhà thầu, tất cả các nhà thầu phải chuẩn bị và tuân thủ theo. Kế hoạch Quản lý Môi trường và Xã hội của Nhà thầu sẽ cung cấp giải thích chi tiết về cách thức nhà thầu sẽ tuân thủ các tài liệu bảo vệ của tiêu dự án như Kế hoạch Quản lý Môi trường và Xã hội (KHQLMTXH), và chứng minh rằng có đủ ngân sách cho mục đích đó. Kế hoạch Quản lý Môi trường và Xã hội của Nhà thầu phải bao gồm các biện pháp giảm thiểu cụ thể dựa trên KHQLMTXH, thiết kế thi công, biện pháp thi công, địa chất của tiêu dự án, v.v., để đảm bảo rằng người lao động sử dụng các thiết bị an toàn

phù hợp, được đào tạo an toàn cơ bản và các hành động phòng ngừa khác như được cung cấp trong KHQLMTXH của tiểu dự án.

b) Lao động trẻ em

22. Luật Lao động Việt Nam hiện hành quy định độ tuổi lao động tối thiểu là 15 tuổi trong khi ESS2 quy định độ tuổi lao động từ 14 tuổi trở lên theo quy định của pháp luật quốc gia. Theo dự án này, những người dưới 18 tuổi không được tham gia vào các công việc của dự án. Quy định này sẽ được đưa vào hồ sơ đầu thầu và hợp đồng của nhà thầu.

c) Dòng lao động

23. Các hoạt động xây dựng dự án sẽ huy động một số công nhân, trong đó một số công nhân đến từ các tỉnh/thành phố khác (lao động nhập cư), những người có hoàn cảnh xuất thân đa dạng, văn hóa khác nhau và có hành vi không giống với cộng đồng địa phương. Rủi ro xã hội liên quan đến dòng lao động thường như sau:

- Quản lý công nhân và việc trông giữ lán trại công nhân không hợp lý, có thể dẫn đến các vấn đề môi trường như xả nước thải ra môi trường, qua hoặc đổ chất thải rắn ra sông/suối/kênh hoặc đất nông nghiệp...gây ô nhiễm môi trường cho khu vực địa phương. Có thể dẫn đến xuất hiện các bệnh về mắt, bệnh về da và bệnh về đường hô hấp, bao gồm cả các bệnh về đường tình dục (STD).
- Nguy cơ tiềm ẩn của việc lây lan các bệnh lây truyền qua đường tình dục như HIV/AIDS
- Tạo thêm gánh nặng cho hệ thống chăm sóc sức khỏe địa phương, làm trầm trọng thêm vấn đề sức khỏe và tình trạng bệnh tật.
- Xung đột tiềm ẩn giữa người lao động và cộng đồng địa phương vì sự khác biệt về văn hóa, phong tục, lối sống.
- Việc tập trung một số lượng lớn lao động nam trong khu vực dự án có thể dẫn đến các rủi ro bạo lực giới/ bóc lột và lạm dụng tình dục/ rủi ro quấy rối tình dục.

d) Tranh chấp lao động liên quan đến các điều khoản và điều kiện làm việc

24. Tranh chấp lao động trong môi trường xây dựng mới khá phổ biến ở Việt Nam. Nguyên nhân gây ra tranh chấp lao động có thể bao gồm cơ hội việc làm hạn chế; mức lương lao động và sự chậm trễ trong thanh toán lương; bất đồng về điều kiện làm việc; và mối quan tâm về sức khỏe và an toàn trong môi trường làm việc. Ngoài ra, cũng có nguy cơ người sử dụng lao động như nhà thầu/nhà thầu phụ có thể trả thù người lao động vì yêu cầu điều kiện làm việc hợp pháp, hoặc gây lo ngại về tình huống làm việc không an toàn hoặc không lành mạnh, hoặc bất kỳ khiếu nại nào có thể dẫn đến tình trạng bất ổn lao động.

e) Phân biệt đối xử và loại trừ các nhóm dễ bị tổn thương/thiệt thòi

25. Các nhóm dễ bị tổn thương/thiệt thòi có thể phải chịu rủi ro bị loại trừ khỏi các cơ hội việc làm của Dự án. Các nhóm này sẽ bao gồm phụ nữ và người khuyết tật. Thiếu công bằng cho các công việc như nhau giữa nam và nữ cũng là một vấn đề có thể xảy ra trong dự án.

f) Bóc lột và lạm dụng tình dục / quấy rối tình dục (LDTD/QRTD)

26. Có thể có nguy cơ bị lạm dụng tình dục và quấy rối tình dục liên quan đến việc tuyển dụng hoặc giam giữ lao động phổ thông hoặc cán bộ kỹ thuật nữ thuộc dự án. Theo Bộ luật Lao động sửa đổi (2019) quấy rối tình dục bị cấm. Bộ luật Lao động mới yêu cầu người sử dụng lao động xây dựng và thực hiện các giải pháp ngăn ngừa quấy rối tình dục tại nơi làm việc - như quyền và nghĩa vụ của họ, đồng thời đưa các quy định vào nội quy lao động của người sử dụng lao động để ngăn ngừa và

đấu tranh chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc, bao gồm các bước và quy trình giải quyết quấy rối tình dục tại nơi làm việc.

g) Công nhân thời vụ/tạm thời

27. Từ ngày 01 tháng 01 năm 2021, thuật ngữ “hợp đồng mùa vụ” không còn được sử dụng theo Luật Lao động mới 2019. Thuật ngữ “hợp đồng xác định thời hạn” được sử dụng thay thế cho hợp đồng có thời hạn từ 36 tháng trở xuống theo quy định của pháp luật Bảo hiểm xã hội 2014, hợp đồng có thời hạn ít nhất một tháng phải đăng ký bảo hiểm xã hội. Ngoài ra, theo Luật Lao động 2019, chỉ được giao kết hợp đồng lao động bằng lời nói đối với hợp đồng có thời hạn dưới 01 tháng.

28. Các rủi ro xã hội nêu trên được đánh giá là ở mức trung bình. Để giảm thiểu hơn nữa những rủi ro này, các biện pháp sau cần được thực hiện:

- a) Người lao động sẽ ký quy tắc ứng xử khi được tuyển dụng cho dự án.
- b) Người lao động được huấn luyện về an toàn lao động, an toàn giao thông, vệ sinh môi trường trước khi thi công xây dựng các hạng mục công trình;
- c) Lao động địa phương sẽ được ưu tiên tham gia trong lực lượng lao động của nhà thầu, cho các hoạt động xây dựng
- d) Các biện pháp đảm bảo không tuyển dụng người lao động dưới 18 tuổi vào làm việc trong công trường. Ban QLDA sẽ phối hợp với chính quyền địa phương và các cơ quan liên quan kiểm soát chặt chẽ quy trình quản lý lao động của Nhà thầu.
- e) Các biện pháp giảm thiểu phòng ngừa các bệnh lây truyền qua đường tình dục, chẳng hạn như HIV/AIDS, và phòng ngừa bệnh truyền nhiễm sẽ được cung cấp cho người lao động thông qua các khóa đào tạo do nhà thầu cung cấp.
- f) Các quy định, bao gồm cả các hình thức xử phạt, sẽ được Nhà thầu xây dựng và áp dụng cho tất cả các công nhân của dự án, đặc biệt đối với LĐTD/QRTD.

4. TỔNG QUAN VỀ KHUNG PHÁP LÝ VỀ LAO ĐỘNG: CÁC ĐIỀU KHOẢN VÀ ĐIỀU KIỆN

29. Bộ luật Lao động năm 2019 số 45/2019/QH14 (ngày 20 tháng 11 năm 2019, có hiệu lực từ ngày 01 tháng 01 năm 2021) là văn bản pháp luật hiện hành quy định về tiêu chuẩn lao động; quyền, nghĩa vụ, trách nhiệm của người lao động, người sử dụng lao động, 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 liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động; quản lý nhà nước về các vấn đề liên quan đến lao động.

30. Tại Việt Nam, các luật, nghị định và thông tư sau đây đưa ra các quy định liên quan đến các điều khoản và điều kiện làm việc, áp dụng cho người lao động trực tiếp, người lao động theo hợp đồng và người lao động của nhà cung cấp chính:

Luật

- Luật lao động 2019 (số 45/2019/QH14, 20/11/2019)
- Luật An toàn, vệ sinh lao động (số 84/2015/QH13, 25/6/2015);
- Luật Việc làm (số 38/2013/QH13, 16/11/2013)
- Luật Công đoàn (số 12/2012/QH13, 20/6/2012)
- Luật Người khuyết tật (số 51/2010/QH12/2010, 17/6/2010)

- Luật Bảo hiểm xã hội số 58/2014/QH13 ngày 20/11/2014 (còn hiệu lực đến ngày 30/6/2025);
- Luật Bảo hiểm xã hội số 41/2024/QH15 ngày 29/06/2024 (có hiệu lực từ ngày 01/7/2025)
- Luật Bảo hiểm Y tế 2014 (Sửa đổi) (Số 46/2014 /QH13, 13/ 6/2014)
- Luật Bảo hiểm Y tế 2008 (số 25/2008/QH12, 14/ 11/2008).

Nghị định dưới Luật Lao động 2019

- Nghị định 145/2020/NĐ-CP, ngày 14 tháng 12 năm 2020 về 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 152/2020/NĐ-CP ngày 20/12/2020 của Chính phủ 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 70/2023/NĐ-CP ngày 18/09/2023 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 152/2020/NĐ-CP ngày 30/12/2020 của Chính phủ 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/ND-CP ngày 15 tháng 5 năm 2016, quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật về an toàn, vệ sinh lao động;
- Nghị định số 44/2016/ND-CP ngày 15 tháng 5 năm 2016 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều của Luật An toàn và vệ sinh lao động về hoạt động 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 27/02/2018 của Chính phủ quy định giải quyết khiếu nại, tố cáo trong lĩnh vực lao động, giáo dục nghề nghiệp, hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, việc làm, an toàn, vệ sinh lao động;
- Nghị định số 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 73/2024/NĐ-CP ngày 30/6/2024 của Chính phủ: Quy định mức lương cơ sở và chế độ tiền thưởng đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang;
- Nghị định 74/2024/NĐ-CP ngày 30/6/2024 của Chính phủ quy định mức lương tối thiểu đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động;
- Nghị định 75/2024/NĐ-CP ngày 30/6/2024 của Chính phủ điều chỉnh lương hưu, trợ cấp bảo hiểm xã hội và trợ cấp hàng tháng.
- Nghị định 146/2018/NĐ-CP ngày 17/10/2018 của Chính phủ: quy định chi tiết và hướng dẫn biện pháp thi hành một số điều của luật bảo hiểm y tế;
- Nghị định 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 143/2018/NĐ-CP ngày 15/10/2018 của Chính phủ: quy định chi tiết luật bảo hiểm xã hội và luật an toàn, vệ sinh lao động về bảo hiểm xã hội bắt buộc đối với người lao động là công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam.

- Nghị định 88/2020/NĐ-CP ngày 27/7/2020 của Chính phủ: quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật An toàn, vệ sinh lao động về bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp bắt buộc.

Thông tư dưới Luật Lao động 2019

- Thông tư 10/2020/TT-BLĐTBXH hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về nội dung của hợp đồng lao động, Hội đồng thương lượng tập thể và nghề, công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh sản, nuôi con.
- Thông tư số 09/2020/TT-BLĐTBXH ngày 12/11/2020: Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật lao động về lao động chưa thành niên;
- Thông tư số 24/2022/TT-BLĐTBXH ngày 30/11/2022: Quy định việc bồi dưỡng bằng hiện vật đối với người lao động làm việc trong điều kiện có yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại;
- Thông tư số 06/2020/TT-BLĐTBXH ngày 20/8/2020: Ban hành danh mục công việc có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn, vệ sinh lao động;
- Thông tư số 36/2019/TT-BLĐTBXH ngày 30/12/2019 của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội ban hành Danh mục các loại máy móc, thiết bị, vật tư, chất có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn, vệ sinh lao động;
- Thông tư số 07/2024/TT-BNV ngày 05/7/2024 của Bộ Nội vụ hướng dẫn thực hiện mức lương cơ sở đối với đối tượng hưởng lương, phụ cấp trong các cơ quan, tổ chức, đơn vị sự nghiệp công lập của Đảng, phụ cấp trong các cơ quan, tổ chức, đơn vị sự nghiệp công lập của Đảng, nhà nước, mặt trận tổ quốc Việt Nam, tổ chức chính trị - xã hội và hội.
- Thông tư số 28/2015/TT-BLĐTBXH ngày 31/7/2015 của Bộ Lao động, thương binh và xã hội hướng dẫn thực hiện điều 52 của Luật việc làm và một số điều của nghị định số 28/2015/NĐ-CP ngày 12/3/2015 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật việc làm về bảo hiểm thất nghiệp
- Thông tư 59/2015/TT-BLĐTBXH ngày 15/2/2016 của Bộ Lao động – Thương binh và xã hội Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật bảo hiểm xã hội về bảo hiểm xã hội bắt buộc
- Thông tư 06/2021/TT-BLĐTBXH ngày 7/7/2021 của Bộ Lao động – Thương binh và xã hội sửa đổi, bổ sung một số điều của thông tư số 59/2015/TT-BLĐTBXH ngày 29 tháng 12 năm 2015 của bộ trưởng bộ lao động - thương binh và xã hội quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của luật bảo hiểm xã hội về bảo hiểm xã hội bắt buộc

31. Bảng dưới đây tóm tắt các vấn đề chính của Bộ luật Lao động Việt Nam, tập trung vào mức lương cơ bản, cách sắp xếp và các khoản khấu trừ, thời giờ làm việc, làm thêm giờ, nghỉ mỗi tuần, theo ca và nghỉ phép, bao gồm nghỉ phép năm, nghỉ ốm, thai sản và nghỉ cá nhân khác/nghỉ phép. Mặc dù những quy định này được áp dụng chung cho tất cả các loại hình lao động ở Việt Nam, một số quy định áp dụng cho một số loại công trình nhất định. Ví dụ, trên thực tế, hình thức làm việc theo ca có thể áp dụng công nhân xây dựng (công nhân hợp đồng và công nhân của nhà cung cấp chính) hơn là công nhân văn phòng / Ban QLDA (công nhân trực tiếp).

Bảng 2: Tóm tắt những vấn đề chính của Bộ luật lao động Việt Nam

Các quy định chính của pháp luật về lao động (Luật Lao động 2019)	Luật/ Nghị định/ Thông tư	Các loại công nhân
Lương cơ bản • Tiền lương cơ bản được định nghĩa là mức trả thấp nhất cho người lao động làm công việc đơn giản nhất trong điều kiện làm việc bình thường. Mức lương cơ sở được xác định theo tháng, theo giờ, theo vùng và do Thủ tướng Chính phủ quyết định trên cơ sở đề nghị của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và đề nghị của Hội đồng tiền lương Quốc gia. • Việc áp dụng mức lương cơ bản dựa trên khu vực nơi người lao động sinh sống và có thể được điều chỉnh tăng lên dựa trên trình độ của người lao động.	Luật Lao động 2019, Nghị định số 145/2020/NĐ-CP	Công nhân trực tiếp, công nhân theo hợp đồng, công nhân của nhà cung cấp chính
Thanh toán & khấu trừ Thanh toán • Tiền lương phải được trả kịp thời, đầy đủ và trực tiếp cho người lao động. • Người sử dụng lao động không được phép can thiệp vào cách sử dụng tiền lương của người lao động. • Thanh toán có thể được thực hiện hàng tháng hoặc hai tuần một lần • Người sử dụng lao động phải phát hành bảng lương hàng tháng với thông tin chi tiết về tiền lương, bao gồm tiền lương làm thêm giờ, ca đêm và các khoản khấu trừ, nếu có. • Có thể thanh toán bằng tiền mặt hoặc chuyển khoản. Trong trường hợp chuyển khoản, chi phí liên quan đến việc mở tài khoản ngân hàng cho nhân viên và phí chuyển khoản do người sử dụng lao động chịu. • Tiền lương làm thêm giờ tối thiểu phải bằng 150% đối với ngày thường, 200% đối với ngày nghỉ cuối tuần và 300% đối với ngày lễ, tết và ngày nghỉ khác. Khấu trừ • Không được khấu trừ bất kỳ khoản nào khác ngoài những khoản được quy định trong Bộ luật Lao động hoặc các quy định được ban hành theo đây hoặc bất kỳ luật hoặc thỏa thuận Lao động tập thể nào khác vào tiền lương của người lao động, ngoại trừ việc hoàn trả các khoản tạm ứng đã nhận từ người sử dụng lao động và được chứng minh bằng văn bản. • Nhà thầu không được yêu cầu hoặc chấp nhận bất kỳ khoản thanh toán bằng tiền mặt hoặc quà tặng nào từ người lao động để đổi lấy việc nhận họ vào làm việc hoặc vì bất kỳ lý do nào khác liên quan đến các điều khoản và điều kiện tuyển dụng.	Bộ luật lao động 2019 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP	Công nhân theo hợp đồng, công nhân của nhà cung cấp chính
Giờ làm việc	Bộ luật lao động 2019	Công nhân theo hợp đồng, công

• Giờ làm việc bình thường không quá 8 giờ một ngày và 48 giờ một tuần • Luật pháp khuyến nghị làm việc 40 giờ một tuần nhưng người sử dụng lao động có thể thỏa thuận với người lao động về lịch làm việc (theo ngày, theo giờ hoặc theo tuần) với điều kiện thời gian làm việc tối đa không quá 10 giờ một ngày và 48 giờ một tuần. • Giờ làm thêm không được vượt quá 50% thời gian làm việc bình thường trong một ngày, tổng thời gian làm việc bình thường và thời gian làm thêm không được vượt quá 12 giờ trong một ngày và 40 giờ trong một tháng. • Số giờ làm việc mỗi ngày và số ngày làm việc mỗi tuần được quy định trong hợp đồng giữa người sử dụng lao động và người lao động.	Nghị định số 145/2020/NĐ-CP	nhân của nhà cung cấp chính
Tăng ca • Làm thêm giờ phải được thỏa thuận với nhân viên • Không vượt quá 50% giờ làm việc bình thường mỗi ngày và không quá 200 giờ mỗi năm. • Lao động nữ đang mang thai hoặc đang cho con bú dưới 12 tháng tuổi không được làm việc vào ban đêm, làm thêm giờ hoặc đi công tác.	Luật Lao động 2019	Công nhân theo hợp đồng, công nhân của nhà cung cấp chính
Nghỉ mỗi tuần • Nhân viên được nghỉ ít nhất 24 giờ liên tục mỗi tuần. • Trường hợp người lao động không thể nghỉ hàng tuần vì tính chất công việc thì người sử dụng lao động có trách nhiệm bảo đảm bình quân mỗi tháng người lao động được nghỉ ít nhất 04 ngày.	Luật Lao động 2019	Công nhân trực tiếp, công nhân theo hợp đồng, công nhân của nhà cung cấp chính
Ca làm việc • Ca đêm được xác định là kéo dài từ 22 giờ đêm đến 6 giờ sáng ngày hôm sau). • Nếu dự kiến phải làm ca đêm, cần ghi rõ trong hợp đồng để người lao động có hợp đồng thỏa thuận. • Khi cần làm ca đêm, sắp xếp thời gian làm việc và nghỉ ngơi có liên quan, bao gồm cả thanh toán liên quan • Thời gian làm việc có thể thay đổi theo mùa	Luật Lao động 2019	Công nhân theo hợp đồng, công nhân của nhà cung cấp chính
Nghỉ thường niên • Người lao động hoàn thành công việc đủ 12 tháng được nghỉ 12 ngày có hưởng nguyên lương mỗi năm • Trẻ vị thành niên, hoặc người lao động khuyết tật, và những người làm công việc nặng nhọc hoặc độc hại được hưởng 14 ngày. • Người sử dụng lao động phải chủ động thỏa thuận với người lao động về cách thức sử dụng ngày nghỉ hàng năm của họ và thông báo trước cho người lao động về thỏa thuận đó.	Luật Lao động 2019, Nghị định số 145/2020/NĐ-CP	Công nhân trực tiếp, công nhân theo hợp đồng, công nhân của nhà cung cấp chính.

Nghỉ ốm • Người lao động làm việc trong điều kiện công việc bình thường được nghỉ ốm hưởng lương 30 ngày/năm đối với bảo hiểm dưới 15 năm, 40 ngày với 15-30 năm và 60 ngày với 30 năm • Người lao động làm việc trong điều kiện độc hại, nặng nhọc được cộng thêm 10 ngày theo chế độ trên. • Đối với bệnh dài ngày, tối đa là 180 ngày (kể cả ngày nghỉ lễ, ngày lễ quốc khánh, cuối tuần). Nghỉ con ốm • Tối đa 20 ngày làm việc/năm nếu trẻ em dưới 3 tuổi. • Tối đa 15 ngày làm việc/năm nếu trẻ từ 3 đến 7 tuổi.	Luật Bảo hiểm xã hội 2014, Thông tư 59/2015/TT-BLĐTBXH	Công nhân trực tiếp, công nhân theo hợp đồng, công nhân của nhà cung cấp chính (có hợp đồng ít nhất 1 tháng).
Nghỉ thai sản • Người lao động mang thai có thể nghỉ dưỡng thai (6 tháng) theo quy định của pháp luật, và có thể yêu cầu nghỉ thêm không lương, nếu họ cần. • Thời gian nghỉ trước khi sinh không quá 2 tháng. Trường hợp lao động nữ sinh đôi trở lên thì kể từ con thứ hai trở đi, cứ mỗi con thì người mẹ được nghỉ thai sản thêm 01 tháng. • Trong thời gian nghỉ thai sản, lao động nữ được hưởng chế độ thai sản theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội. • Lao động nữ được hỗ trợ để có cơ hội việc làm và lương bình đẳng, bao gồm cả chăm sóc sức khỏe.	Luật Lao động 2019, Nghị định số 145/2020/NĐ-CP (14/12/2020)	Công nhân trực tiếp, công nhân theo hợp đồng, công nhân của nhà cung cấp chính.
Nghỉ phép cá nhân / gia đình • Được phép nghỉ việc riêng có hưởng nguyên lương nhưng phải thông báo trước cho người sử dụng lao động, như sau: 3 ngày đối với hôn nhân của người lao động, 1 ngày đối với hôn nhân của con cái, 3 ngày trong trường hợp cha mẹ và cha mẹ vợ/chồng qua đời.	Luật Lao động 2019, Nghị định số 145/2020/NĐ-CP (14/12/2020)	Công nhân trực tiếp, công nhân theo hợp đồng, công nhân của nhà cung cấp chính.

5. TỔNG QUAN VỀ KHUNG PHÁP LÝ VỀ LAO ĐỘNG: SỨC KHỎE VÀ AN TOÀN

32. Luật An toàn và Vệ sinh lao động 2015 (số 84/2015/QH13, ngày 25/6/2015) nhằm đảm bảo người lao động làm việc trong môi trường an toàn và lành mạnh bằng cách thiết lập và thực thi các tiêu chuẩn và quy định, cũng như quy 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, biện pháp an toàn, vệ sinh lao động để phòng ngừa tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

33. Bộ Luật An toàn và Vệ sinh lao động cũng quy định các hành vi bị cấm và đưa ra các biện pháp phòng ngừa để bảo vệ nhân viên khỏi bị phơi nhiễm với các mối nguy hiểm và rủi ro có hại cho họ. Biện pháp phòng ngừa bao gồm a) sử dụng thông tin, giáo dục, truyền thông (IEC), b) tập huấn, c) ban hành quy chế làm việc, d) kiểm soát các mối nguy tại nơi làm việc, e) giải pháp kỹ thuật để giải quyết vấn đề, f) chăm sóc sức khỏe, g) sử dụng Thiết bị bảo hộ cá nhân và h) kiểm tra máy móc thường xuyên, i) bảo hiểm y tế và các quyền lợi, j) một số quy định đặc biệt để đảm bảo an toàn cho nhân viên nữ, trẻ vị thành niên và người khuyết tật, v.v.

34. Theo Luật An toàn vệ sinh lao động, người sử dụng lao động được yêu cầu thực hiện các biện pháp để đảm bảo OHS tại nơi làm việc và nhân viên phải tuân thủ chúng. Các biện pháp chính như sau:

- Tất cả các loại máy móc, thiết bị và vật liệu có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động theo quy định của Chính phủ Việt Nam theo thời gian phải được kiểm tra và xác minh trước khi đưa vào sử dụng, và phải được kiểm tra kiểm định, định kỳ bởi một tổ chức thực hiện Lao động kỹ thuật kiểm tra và xác minh an toàn.
- Chủ sử dụng lao động phải cung cấp cho người lao động tham gia các hoạt động làm việc nguy hiểm với đủ thiết bị và phương tiện bảo vệ cá nhân đáp ứng các tiêu chuẩn chất lượng theo quy định của pháp luật và nhân viên phải sử dụng các thiết bị và phương tiện đó trong quá trình làm việc theo quy định của Bộ Lao động thương binh và Xã hội (MOLISA). Người sử dụng lao động phải tổ chức các lớp đào tạo về ASN cho nhân viên, người học việc và thực tập sinh khi họ được tuyển dụng và khi công việc được giao cho họ.
- Người sử dụng lao động phải sắp xếp kiểm tra sức khỏe định kỳ cho người lao động một lần mỗi năm hoặc mỗi sáu tháng một lần.
- Người sử dụng lao động cũng được yêu cầu: (i) đảm bảo rằng nơi làm việc đáp ứng các yêu cầu về không gian, độ thoáng, bụi, hơi nước, khí độc và các yếu tố gây hại khác theo quy định kỹ thuật có liên quan; (ii) đảm bảo các điều kiện làm việc an toàn và vệ sinh cho máy móc, thiết bị và nhà xưởng theo yêu cầu của các quy định hoặc tiêu chuẩn kỹ thuật quốc gia ban hành hoặc áp dụng về ASN tại nơi làm việc; (iii) kiểm tra và đánh giá các yếu tố nguy hiểm và có hại tại nơi làm việc để đưa ra các biện pháp nhằm ngăn chặn và giảm thiểu nguy hiểm và tác hại và cải thiện điều kiện làm việc và chăm sóc sức khỏe cho nhân viên; (iv) kiểm tra và bảo dưỡng máy móc, thiết bị, nhà xưởng và kho hàng theo định kỳ; (v) hiển thị các bảng chỉ dẫn về ASN bao gồm hoạt động của máy móc, thiết bị và nơi làm việc tại các vị trí dễ đọc và dễ nhìn thấy tại nơi làm việc; và (vi) lấy ý kiến từ tổ chức đại diện cho tập thể Lao động ở cấp cơ sở (công đoàn hoặc liên đoàn Lao động) khi xây dựng và thực hiện kế hoạch về các hoạt động đảm bảo OHS.
- Người sử dụng lao động phải đóng bảo hiểm tai nạn lao động và bảo hiểm bệnh nghề nghiệp cho người lao động được bảo hiểm xã hội theo Luật An sinh Xã hội. Người lao động Việt Nam làm việc theo hợp đồng Lao động với tổng thời hạn từ 03 tháng trở lên được hưởng bảo hiểm xã hội

35. Như vậy, khi một lao động Việt Nam làm việc tại Việt Nam có đóng bảo hiểm xã hội, mà bị thương, bị bệnh hoặc thậm chí tử vong trong quá trình làm việc, tất cả các chi phí liên quan như thanh toán cho việc không thể làm việc, đào tạo lại và thậm chí số tiền gộp cho người khuyết tật vĩnh viễn hoặc tử vong, được Quỹ Bảo hiểm xã hội Việt Nam chi trả.

36. Theo Luật An toàn vệ sinh lao động 2015, các nghị định, thông tư hướng dẫn thi hành luật đã được ban hành. Một số tài liệu chính bao gồm:

- Nghị định số 39/2016/NĐ-CP ngày 15/5/2016 quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật an toàn vệ sinh lao động
- Thông tư số 19/2016/TT-BYT ngày 30/6/2016 hướng dẫn quản lý an toàn vệ sinh lao động.

- Thông tư số 13/2020/TT-BLĐTBXH ngày 27/11/2020 hướng dẫn thu thập, lưu giữ, tổng hợp, cung cấp, công bố và giám định tai nạn lao động, sự cố kỹ thuật gây mất an toàn, vệ sinh lao động nghiêm trọng
- Nghị định số 44/2016/NĐ-CP ngày 15/5/2016 quy định chi tiết một số điều của Luật an toàn, vệ sinh lao động, hoạt động 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 88/2020/NĐ-CP ngày 28/7/2020 quy định chi tiết và hướng dẫn một số điều của Luật an toàn vệ sinh lao động về bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp bắt buộc
- Nghị định số 58/2020/NĐ-CP ngày 27/5/2020 quy định mức đóng bảo hiểm bắt buộc vào Quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

6. NGƯỜI CHỊU TRÁCH NHIỆM

37. **Ban quản lý dự án (BQLDA).** BQLDA sẽ chịu trách nhiệm quản lý dự án tổng thể và điều phối Dự án, bao gồm việc tuân thủ các yêu cầu về an toàn bao gồm cả về lao động và điều kiện làm việc. BQLDA sẽ thuê (các) tư vấn có chuyên môn về các vấn đề môi trường, xã hội, sức khỏe nghề nghiệp và an toàn. BQLDA sẽ chịu trách nhiệm về các nhiệm vụ sau liên quan đến lao động và điều kiện làm việc:

- Quản lý chung việc thực hiện LMP này.
- Thu hút và quản lý công nhân trực tiếp, nhà thầu/nhà thầu phụ và đảm bảo những công nhân dự án này được quản lý và tuân theo tất cả các yêu cầu được đề cập trong LMP này.
- Đảm bảo rằng các nhà thầu chuẩn bị các quy trình quản lý lao động của họ (LMP của Nhà thầu) tuân thủ theo LMP này và KHQLMTXH của Nhà thầu (bao gồm các quy định của SAN) để BQLDA đồng tình trước khi bắt đầu các công trình dân dụng.
- Giám sát¹ và đánh giá để đảm bảo rằng các nhà thầu/nhà thầu phụ đang đáp ứng các nghĩa vụ đối với công nhân được ký hợp đồng như được quy định trong Nhà thầu LMP và ESMP của Nhà thầu và Tài liệu Mua sắm hiện hành.
- Giám sát các rủi ro tiềm ẩn về lao động trẻ em, lao động cưỡng bức và các vấn đề mất an toàn nghiêm trọng liên quan đến lao động của nhà cung ứng chính.
- Giám sát đào tạo lao động dự án có liên quan.
- Đảm bảo rằng cơ chế khiếu nại và giải quyết khiếu nại cho lao động dự án được thiết lập và thực hiện và người lao động được thông báo về điều đó.
- Giám sát việc thực hiện Bộ quy tắc ứng xử của người lao động và bất kỳ biện pháp nào khác để giải quyết các rủi ro về bóc lột và lạm dụng tình dục (BL&LDTD)/quấy rối tình dục (QRTD).
- Báo cáo với NHTG về hiệu quả lao động và sức khỏe và an toàn lao động.

38. **Tư vấn giám sát xây dựng.** BQLDA sẽ được Tư vấn giám sát xây dựng hỗ trợ, người sẽ chịu trách nhiệm giám sát các nhà thầu thực hiện các công trình dân dụng cũng như giám sát việc tuân thủ các công cụ bảo vệ. Họ sẽ giám sát việc thực hiện lao động và điều kiện làm việc hàng ngày thay mặt cho BQLDA, sẽ được quy định rõ ràng trong hợp đồng với họ. Tư vấn giám sát xây dựng sẽ sử dụng

¹ BQLDA sẽ thiết lập các nguồn lực và quy trình để quản lý và giám sát hiệu quả thực hiện của nhà thầu liên quan đến LMP. BQLDA sẽ đảm bảo rằng hợp đồng với các chuyên gia tư vấn giám sát xây dựng đặt ra rõ ràng trách nhiệm giám sát của họ đối với hiệu quả thực hiện của nhà thầu về lao động và điều kiện làm việc hàng ngày. Việc giám sát có thể bao gồm, kiểm tra thường xuyên và/hoặc kiểm tra đột xuất các vị trí dự án hoặc công trường thi công và/hoặc hồ sơ quản lý lao động và các báo cáo do nhà thầu biên soạn. Để biết thêm chi tiết, xem Chương 11 “Quản lý nhà thầu”.

(các) chuyên gia có trình độ chuyên môn cho việc giám sát đó và báo cáo về hiệu quả thực hiện cho BQLDA.

39. **Nhà thầu/nhà thầu phụ.** Nhà thầu sẽ chịu trách nhiệm như sau:

- Thuê tuyển hoặc bổ nhiệm (các) chuyên gia về môi trường, xã hội, sức khỏe và an toàn nghề nghiệp để quản lý các vấn đề ASN.
- Chuẩn bị và thực hiện quy trình quản lý lao động của họ (KHQLLD của Nhà thầu) và KHQLMTXH của Nhà thầu (bao gồm các quy định của ASN và CHS)² sẽ áp dụng cho các lao động hợp đồng làm việc trong các dự án.
- Nộp LMP and ESMP to PMU của Nhà thầu cho BQLDA để xem xét và phê duyệt trước khi bắt đầu huy động nhân viên đến địa điểm dự án để thực hiện các nhiệm vụ được giao.
- Giám sát công trình xây dựng của các nhà thầu phụ, bao gồm việc tuân thủ LMP và ESMP của nhà thầu.
- Lưu trữ hồ sơ tuyển dụng và việc làm của lao động hợp đồng (bao gồm cả các nhà thầu phụ) bao gồm tài liệu xác minh độ tuổi lao động tối thiểu theo quy định trong LMP này.
- Đào tạo thường xuyên cho người lao động hợp đồng về các vấn đề, nhưng không giới hạn, chẳng hạn như an toàn và sức khỏe nghề nghiệp, và các rủi ro xã hội khác như LDTD / QRTD, quy tắc ứng xử để duy trì mối quan hệ tốt với cộng đồng địa phương, v.v..
- Yêu cầu nhà cung cấp chính xác định và giải quyết các rủi ro về lao động trẻ em, lao động cưỡng bức và các vấn đề mất an toàn nghiêm trọng cho lao động của họ.
- Xây dựng và thực hiện cơ chế khiếu nại cho người lao động được ký hợp đồng, đảm bảo rằng những khiếu nại nhận được từ người lao động hợp đồng được giải quyết kịp thời và báo cáo tình trạng khiếu nại và giải quyết. Cơ chế giải quyết khiếu nại là một phần của QLDDLĐ này.
- Đảm bảo rằng tất cả các nhà thầu và lao động của nhà thầu phụ hiểu và ký Bộ quy tắc ứng xử trước khi bắt đầu công việc.
- Thực hiện tất cả các biện pháp khác để giải quyết các rủi ro về khai thác và lạm dụng tình dục (LDTD)/quấy rối tình dục (QRTD) như được quy định trong LMP/ESMP của Nhà thầu và giám sát việc tuân thủ các biện pháp đó.
- Báo cáo kịp thời với Ban QLDA bất kỳ tai nạn nào xảy ra tại nơi thi công và về việc thực hiện an toàn lao động, vệ sinh lao động.

7. CHÍNH SÁCH VÀ QUY TRÌNH

40. Dự án sẽ áp dụng các chính sách và quy trình sau đây để giải quyết các rủi ro lao động chính được xác định trong Chương 3. Tóm tắt các quy trình chi định để thực hiện các chính sách được trình bày trong bảng sau (Bảng 3).

- 1) **Sức khỏe và an toàn nghề nghiệp (OHS).** Căn cứ vào các quy định có liên quan của Bộ luật Lao động (Chương IX về An toàn, vệ sinh lao động, Điều khoản vệ sinh lao động 132-134), TCMTXH2 (bao gồm Hướng dẫn chung về môi trường, sức khỏe và an toàn của WBG

² Bản LMP của Nhà thầu và ESMP của Nhà thầu có thể được chuẩn bị dưới dạng các tài liệu riêng biệt hoặc được tích hợp vào cùng một tài liệu duy nhất.

(EHSGs³)), các tài liệu mua sắm đấu thầu và ESMP của Dự án theo tiêu chuẩn của WB⁴, nhà thầu sẽ quản lý tất cả các công trường xây dựng sao cho công nhân và cộng đồng được bảo vệ đúng cách trước các rủi ro OHS có thể xảy ra. Các yếu tố chính của các biện pháp OHS nên bao gồm (a) xác định các mối nguy tiềm ẩn cho người lao động; (b) cung cấp các biện pháp phòng ngừa và bảo vệ; (c) đào tạo công nhân và duy trì hồ sơ đào tạo; (d) tài liệu và báo cáo về tai nạn lao động và sự cố; (e) chuẩn bị kế hoạch ứng phó khẩn cấp; và (f) các biện pháp khắc phục thương tích và tử vong nghề nghiệp.

- 2) **Lao động trẻ em.** Độ tuổi tối thiểu của lao động dự án đủ điều kiện cho bất kỳ loại công việc nào thuộc dự án, bao gồm cả công việc xây dựng, được quy định là 18. Không khuyến khích những người từ 15 đến dưới 18 tuổi thực hiện công việc của dự án. Tuy nhiên, trong trường hợp những người từ 15 đến 18 tuổi muốn làm việc trong dự án. Trong tất cả các trường hợp, hợp đồng giữa Ban QLDA và các nhà thầu, phải có các điều khoản yêu cầu về độ tuổi tối thiểu và các hình phạt nếu không tuân thủ. Nhà thầu được yêu cầu duy trì đăng ký lao động của tất cả các lao động hợp đồng có xác minh tuổi.
- 3) **Dòng lao động.** Để giảm thiểu dòng lao động, Dự án sẽ yêu cầu trong hợp đồng với nhà thầu ưu tiên tuyển dụng lao động phổ thông từ cộng đồng địa phương. Tất cả các lao động theo hợp đồng sẽ được yêu cầu ký vào Bộ quy tắc ứng xử trước khi bắt đầu công việc, bao gồm một điều khoản để giải quyết nguy cơ Bạo lực giới (xem Phụ lục 2. Hướng dẫn về Quy tắc ứng xử). Các khóa đào tạo có liên quan sẽ được cung cấp cho người lao động, những nội dung liên quan đến cách ứng xử phù hợp với văn hóa, phong tục và thói quen của cộng đồng địa phương.
- 4) **Tranh chấp lao động và các điều khoản và điều kiện làm việc.** Để tránh tranh chấp lao động, các điều khoản và điều kiện công bằng sẽ được áp dụng cho lao động tiểu dự án Gia Lai (chi tiết hơn được cung cấp trong Chương 9). Dự án cũng sẽ có các cơ chế khiếu nại cho lao động dự án (lao động trực tiếp và lao động hợp đồng) tại chỗ để giải quyết kịp thời những bất bình tại nơi làm việc của họ (chi tiết hơn được cung cấp trong Chương 10). Hơn nữa, Dự án sẽ tôn trọng quyền của người lao động, quyền của công đoàn và quyền tự do lập hội, như được quy định trong Bộ luật Lao động quốc gia (Chương XIII, Công đoàn).
- 5) **Phân biệt đối xử và loại trừ nhóm dễ bị tổn thương/hoàn cảnh khó khăn.** Tuyển dụng lao động thuộc tiểu dự án Gia Lai sẽ dựa trên nguyên tắc cơ hội bình đẳng và đối xử công bằng, và sẽ không có sự phân biệt đối xử với bất kỳ khía cạnh nào của mối quan hệ việc làm, như tuyển dụng và thuê mướn, điều khoản tuyển dụng (bao gồm cả việc làm (bao gồm tiền lương và lợi ích), chấm dứt và tiếp cận đào tạo. Để giải quyết nguy cơ 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 sử dụng các nhóm đó như một phần của lực lượng lao động phổ thông của họ. Nhà thầu cũng sẽ được yêu cầu tuân thủ Bộ luật Lao động (chương X) về bình đẳng giới ở nơi làm việc, trong đó bao gồm nghỉ thai sản, nghỉ dưỡng, nhà vệ sinh và thiết bị vệ sinh đầy đủ và phù hợp, tách biệt với nam và nữ. Nhà thầu cũng sẽ được yêu cầu cho phép an toàn tại nơi làm việc để giải quyết

³ Các EHS của WB là các tài liệu tham khảo kỹ thuật với các tuyên bố chung về Thực hành Công nghiệp Quốc tế Tốt, cung cấp hướng dẫn cho người dùng về các vấn đề EHS chung. Khả năng ứng dụng của ESHG phải được điều chỉnh theo các mối nguy hiểm và rủi ro được thiết lập cho từng dự án.

⁴ Tài liệu mua sắm đấu thầu tiêu chuẩn của WB cho công việc có thể sẽ được sử dụng cho các công trình xây dựng của Dự án Quảng Nam, bao gồm các điều khoản OHS có liên quan, như bổ nhiệm cán bộ ESHS, phát triển ESMP của Nhà thầu, tuân thủ các biện pháp giảm thiểu và báo cáo của OHS, và sử dụng Quy tắc ứng xử.

vấn đề khai thác hoặc quấy rối tình dục tiềm năng trong tuyển dụng hoặc giữ chân các nữ công nhân lành nghề hoặc lao động nữ phổ thông được hỗ trợ theo dự án.

41. **Giám sát và báo cáo.** Nhà thầu phải báo cáo với Ban QLDA và các chuyên gia tư vấn giám sát xây dựng về tình trạng thực hiện các chính sách và thủ tục nêu trên hàng tháng. Ban QLDA và các chuyên gia tư vấn giám sát xây dựng sẽ giám sát chặt chẽ Nhà thầu/Nhà thầu phụ về hiệu quả an toàn và sức khỏe nghề nghiệp và báo cáo cho Ngân hàng Thế giới hàng quý (xem Chương 11 để biết thêm chi tiết).

42. **Tử vong và sự cố nghiêm trọng.** Trong trường xảy ra tai nạn lao động hoặc thương tích nghiêm trọng, Ban QLDA phải báo cáo Ngân hàng ngay khi biết các sự cố đó (trong vòng 24 giờ và không được muộn hơn 24 giờ) và thông báo cho cơ quan chính phủ (nếu có) theo các yêu cầu báo cáo quốc gia (Luật An toàn vệ sinh lao động chương III, mục 1). Ban QLDA hoặc Nhà thầu có liên quan, sẽ được yêu cầu tiến hành phân tích nguyên nhân gốc rễ để thiết kế và thực hiện các hành động khắc phục tiếp theo.

8. TUỔI LAO ĐỘNG

43. **Giới hạn độ tuổi với công việc nguy hiểm.** Như đã nêu ở trên, Bộ luật Lao động (Điều 143-147 mục 1 Chương XI) quy định rằng không được phép sử dụng trẻ em dưới 15 tuổi, ngoại trừ những ngành nghề và công việc được Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội quy định. Tương tự, TCMTXH2 (đoạn 19) đã đưa thêm các điều kiện về độ tuổi tối thiểu, theo đó quy định rằng trẻ trên tuổi tối lao động thiểu và dưới 18 tuổi sẽ không được tuyển dụng hoặc tham gia vào dự án do Ngân hàng Thế giới tài nếu việc tham gia dự án gây nguy hiểm⁵ hoặc cản trở việc học của trẻ, hoặc có hại đến sức khỏe hoặc thể chất, tinh thần và bất kỳ sự phát triển nào khác có liên quan. Dựa trên quy định của Bộ luật lao động và NHTG, tuổi lao động tối thiểu đối quy định đối với các công việc nguy hiểm trong Dự án này (bao gồm cả xây dựng) là 18 tuổi (ví dụ: làm việc tại các mỏ đá để lấy vật liệu xây dựng, làm việc với máy móc, thiết bị hoặc công cụ nguy hiểm; hoặc vận chuyển hàng nặng hoặc làm việc ở độ cao).

44. **Tuổi tối thiểu cho lao động dự án.** Bộ luật Lao động cũng như TCMTXH2 cho phép những người dưới 18 tuổi và trên 15 tuổi tham gia nếu công việc không nguy hiểm và 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 đổ rác). Xem xét điều này, độ tuổi tối thiểu của công nhân dự án đối với công việc (không nguy hiểm) đó trong dự án Gia Lai được quy định là 15 tuổi và tuổi tối thiểu của công nhân dự án đủ điều kiện cho các công trình xây dựng được quy định là 18 tuổi.

45. **Quá trình xác minh tuổi.** Để ngăn chặn sự tham gia của lao động chưa đủ tuổi, tất cả các hợp đồng với các Nhà thầu làm việc phải có các điều khoản hợp đồng tuân thủ các yêu cầu về độ tuổi tối thiểu bao gồm các hình phạt cho việc không tuân thủ và nó sẽ được truyền đạt tới tất cả các bên liên quan tiềm năng bao gồm cả cộng đồng địa phương nơi có nguồn lao động phổ thông. Các nhà thầu sẽ được yêu cầu xác minh và xác định tuổi của tất cả công nhân. Các nhà thầu được yêu cầu duy trì sổ đăng ký lao động của tất cả công nhân hợp đồng có thông tin về tuổi. Việc xác minh độ tuổi sẽ được thực hiện trước khi tham gia lao động và được ghi lại dựa trên Căn cước (ID) của công nhân

⁵ Ví dụ về các hoạt động công việc nguy hiểm bị cấm đối với những người trong độ tuổi tối thiểu đến 18 theo TCMTXH2 bao gồm công việc: (a) tiếp xúc về mặt lạm dụng thể chất, tâm lý hoặc tình dục; (b) dưới lòng đất, dưới nước, làm việc ở độ cao hoặc trong không gian hạn chế; (c) với máy móc, thiết bị hoặc công cụ nguy hiểm, hoặc liên quan đến việc xử lý hoặc vận chuyển hàng nặng; (d) trong môi trường không lành mạnh khiến trẻ em tiếp xúc với các chất độc hại, tác nhân hoặc quá trình hoặc nhiệt độ, tiếng ồn hoặc rung động gây hại cho sức khỏe; hoặc (e) trong các điều kiện khó khăn như làm việc trong nhiều giờ, trong đêm hoặc bị giam cầm trong khuôn viên của người sử dụng lao động.

hoặc các văn bản pháp lý liên quan khác. Điều này sẽ yêu cầu người lao động cung cấp tài liệu chính thức, có thể bao gồm giấy khai sinh, thẻ căn cước, hộ chiếu hoặc các tài liệu pháp lý liên quan. Bản sao của các tài liệu hỗ trợ xác minh độ tuổi sẽ được nhân viên nhân sự của các nhà thầu lưu trong hồ sơ.

9. ĐIỀU KHOẢN VÀ ĐIỀU KIỆN

46. **Lao động trực tiếp.** Các điều khoản và điều kiện cho người lao động trực tiếp trong Ban QLDA và các chuyên gia tư vấn giám sát xây dựng sẽ tuân theo quy định trong Tiêu chuẩn tuyển chọn tư vấn của Ngân hàng Thế giới, các tiêu chuẩn này cao hơn trong Bộ Luật Lao động Quốc gia và LMP này.

47. **Lao động ký hợp đồng.** Bộ luật Lao động 2019 quy định các điều kiện và điều khoản lao động đối với lao động hợp đồng. Các văn bản quy phạm pháp luật liên quan như nghị định, thông tư ban hành theo Bộ luật Lao động 2019 và QTQLDLĐ được áp dụng cho người lao động ký hợp đồng của tiểu dự án này.

48. **Cung cấp hợp đồng lao động cá nhân bằng văn bản.** Hợp đồng lao động cá nhân bằng văn bản sẽ được cung cấp cho người lao động trong đó nêu rõ những điều sau đây: (a) tên người lao động; (b) địa chỉ, nghề nghiệp, tuổi và giới tính của người lao động; (c) tên và địa chỉ của chủ lao động; (d) bản chất và thời hạn của hợp đồng; (e) giờ và địa điểm làm việc; (f) tiền công phải trả cho người lao động; (g) thủ tục đình chỉ hoặc chấm dứt hợp đồng. Tùy thuộc vào xuất thân/hoàn cảnh của người sử dụng lao động và người lao động, các điều khoản và điều kiện tuyển dụng sẽ được truyền đạt bằng ngôn ngữ dễ hiểu cho cả hai bên. Ngoài tài liệu bằng văn bản, giải thích bằng lời nói về các điều kiện và điều khoản tuyển dụng cũng sẽ được cung cấp cho những người lao động có thể gặp khó khăn trong việc đọc hiểu văn bản.

49. **Thông báo chấm dứt hợp đồng.** Một trong hai bên ký kết hợp đồng có thể chấm dứt hợp đồng lao động bằng cách thông báo bằng văn bản như sau: (a) ít nhất 45 ngày trong trường hợp người lao động là lao động phổ thông; hoặc (b) ít nhất 30 ngày nếu làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng; c) ít nhất 03 ngày làm việc nếu làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn dưới 12 tháng (Bộ luật Lao động 2019, Điều 35).

50. **Mức lương tối thiểu.** Mức lương tối thiểu sẽ được xác định trên cơ sở hàng tháng, hàng giờ và theo vùng. Mức lương tối thiểu do Thủ tướng Chính phủ quyết định và công bố trên cơ sở đề xuất của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và đề nghị của Hội đồng tiền lương quốc gia.

51. **Mức lương tối thiểu của người lao động tại tỉnh Gia Lai áp dụng cho người lao động của tiểu dự án và sẽ được điều chỉnh tăng lên dựa trên trình độ của người lao động.** Mức giá thị trường phổ biến sẽ được xác định cho từng loại công việc và yêu cầu công việc.

52. **Giờ làm việc.** Giờ làm việc bình thường của lao động dự án không được vượt quá 8 giờ một ngày hoặc 48 giờ một tuần.

53. **Chính phủ khuyến khích người sử dụng lao động áp dụng lịch làm việc 40 giờ một tuần** nhưng người sử dụng lao động có thể thỏa thuận với người lao động về lịch làm việc (theo ngày, theo giờ hoặc theo tuần) với điều kiện thời gian làm việc tối đa không quá 10 giờ mỗi ngày và 48 giờ mỗi tuần. Thời giờ làm việc không quá 50% thời gian quy định của giờ làm việc bình thường trong ngày và không quá 12 giờ/ngày và 40 giờ/tháng. Số giờ mỗi ngày và số ngày mỗi tuần được quy định trong hợp đồng đã thỏa thuận giữa người sử dụng lao động và người lao động.

54. **Ca đêm.** Đối với công nhân hợp đồng, tùy theo tính chất của tiểu dự án và tiến độ thi công, công nhân hợp đồng có thể làm thêm thời gian, kể cả ca đêm. Được phép làm ca đêm (từ 22 giờ đến 6 giờ sáng hôm sau) theo quy định của Bộ luật Lao động 2019 nhưng không khuyến khích. Đối với người lao động hợp đồng, trong trường hợp phải làm ca đêm, chẳng hạn như để đáp ứng các mốc thời gian của dự án, phải thảo luận và thống nhất trước với người lao động dự án. Nếu dự kiến có khả năng phải làm ca đêm thì cần ghi rõ trong hợp đồng để người lao động có hợp đồng thỏa thuận.
55. **Sắp xếp ca đêm.** Khi cần phải làm ca đêm, thời gian làm việc và bố trí nghỉ ngơi liên quan, bao gồm cả việc trả lương liên quan, phải phù hợp với Bộ luật Lao động 2019, các Nghị định và Thông tư hiện hành có liên quan. Việc bố trí thời gian làm việc có thể thay đổi theo mùa (mùa mưa và mùa khô) để đáp ứng chất lượng và tiến độ của công trình.
56. **Nghỉ hàng tuần:** Mỗi tuần, người lao động được nghỉ ít nhất 24 giờ liên tục mỗi tuần. Trong trường hợp đặc biệt do chu kỳ lao động không thể nghỉ hằng tuần thì người sử dụng lao động có trách nhiệm đảm bảo cho người lao động được nghỉ tính bình quân 01 tháng ít nhất 04 ngày.
57. **Các ngày nghỉ lễ, tết trong năm:** Người lao động được nghỉ tổng cộng 11 ngày công trong năm.
58. **Nghỉ phép năm.** Người lao động làm việc đủ 12 tháng được nghỉ hưởng nguyên lương hàng năm là 12 ngày. Người chưa thành niên hoặc người lao động khuyết tật và những người làm công việc nặng nhọc, độc hại được nghỉ 14 ngày. Người sử dụng lao động phải chủ động thỏa thuận với người lao động về cách thức sử dụng ngày nghỉ hàng năm của họ và thông báo trước cho người lao động về thỏa thuận đó.
59. **Nghỉ thai sản:** Lao động nữ được nghỉ thai sản trước và sau khi sinh con là 06 tháng; thời gian nghỉ trước sinh không quá 02 tháng. Trường hợp lao động nữ sinh đôi trở lên thì tính từ con thứ 02 trở đi, cứ mỗi con, người mẹ được nghỉ thêm 01 tháng. Thời gian nghỉ thai sản, lao động nữ được hưởng chế độ thai sản theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội.
60. **Nghỉ việc riêng.** Được phép nghỉ phép với nguyên lương nhưng phải thông báo trước cho người sử dụng lao động, bao gồm 3 ngày cho đám cưới của họ, 1 ngày cho đám cưới của con cái, 3 ngày trong trường hợp bố mẹ và bố mẹ chồng/vợ qua đời.
61. **Lao động nữ.** Bộ luật Lao động (2019) quy định điều khoản khuyến khích sự tham gia của lao động nữ cũng như bảo vệ họ trong công việc. Người sử dụng lao động phải tham khảo ý kiến của lao động nữ về các vấn đề liên quan đến quyền và lợi ích của họ với tư cách là lao động nữ, bao gồm phòng tắm và nhà vệ sinh phù hợp tại nơi làm việc. Lao động nữ đang mang thai và đang cho con bú (dưới 12 tháng tuổi) không được làm ca đêm, làm thêm giờ hoặc đi công tác xa. Người lao động mang thai có thể nghỉ dưỡng thai (6 tháng) theo quy định của pháp luật và có thể yêu cầu nghỉ thêm không lương nếu cần. Nghị định 85/2015/NĐ-CP (ngày 01/10/2015) quy định các điều khoản hỗ trợ lao động nữ như bình đẳng cho lao động giới về cơ hội việc làm, trả lương, chăm sóc sức khỏe cho lao động nữ. Lao động nữ sẽ được trả lương như lao động nam cho cùng một công việc mà không có bất kỳ sự phân biệt nào.
62. **Thanh toán lương.** Tiền lương phải được trả kịp thời, đầy đủ và trực tiếp cho người lao động. Người sử dụng lao động không được phép can thiệp vào việc chi tiêu tiền lương như thế nào. Việc thanh toán có thể được thực hiện hàng tháng hoặc hai tuần một lần. Tiền lương làm thêm giờ tối thiểu phải là 150% so với ngày thường, và tối thiểu 200% vào cuối tuần, và 300% đối với các ngày lễ, Tết âm lịch và ngày nghỉ. Người sử dụng lao động phải công bố bảng sao kê lương hàng tháng với các

chi tiết về tiền lương, bao gồm tiền lương làm thêm giờ, ca đêm và khoản khấu trừ cho người lao động. Thanh toán có thể được thực hiện bằng tiền mặt, hoặc chuyển khoản. Trong trường hợp chuyển khoản, người sử dụng lao động phải chịu các chi phí liên quan đến việc mở tài khoản ngân hàng cho người lao động và phí chuyển khoản.

63. **Khấu trừ tiền lương:** Không có khoản khấu trừ nào khác ngoài những quy định của Bộ luật Lao động hoặc các quy định được đưa ra dưới đây, bất kỳ luật hoặc thỏa ước lao động tập thể nào khác sẽ được thực hiện từ tiền thù lao của lao động, ngoại trừ việc trả các khoản tạm ứng nhận được từ người sử dụng lao động và được chứng minh bằng văn bản. Nhà thầu sẽ không yêu cầu hoặc chấp nhận từ người lao động bất kỳ khoản thanh toán bằng tiền mặt hoặc quà tặng dưới bất kỳ hình thức nào để đổi lại việc thừa nhận họ làm việc hoặc vì bất kỳ lý do nào khác liên quan đến các điều khoản và điều kiện làm việc.

64. **Trợ cấp tử tuất:** Trong trường hợp người lao động chết trong thời gian hợp đồng làm việc, người sử dụng lao động phải trả cho người thừa kế của họ một khoản tiền tương đương với 30 tháng lương.

65. **Chữa bệnh cho người lao động bị thương, bệnh tật.** Người sử dụng lao động có trách nhiệm thanh toán phần chi phí đồng chi trả và những chi phí không nằm trong danh mục do bảo hiểm y tế chi trả đối với người lao động tham gia bảo hiểm y tế và toàn bộ chi phí y tế đối với người lao động không tham gia bảo hiểm y tế.

66. **Thỏa ước lao động tập thể:** Thỏa ước tập thể là một thỏa ước liên quan đến các điều khoản và điều kiện làm việc được ký kết giữa các đại diện của một hoặc nhiều công đoàn, một mặt được ký kết với các đại diện của một hoặc nhiều người sử dụng lao động. Khi có các thỏa ước tập thể tồn tại giữa chủ lao động và lao động của dự án, các thỏa ước đó sẽ được áp dụng, khi có liên quan.

10. CƠ CHẾ KHIẾU NẠI

67. **Nguyên tắc chung:** Mặc dù Tiểu dự án Phát triển tích hợp thích ứng – tỉnh Gia Lai sẽ có một cơ chế khiếu nại để giải quyết các mối quan tâm của các bên bị ảnh hưởng bởi dự án, nhưng bản chất của các mối quan tâm nơi làm việc của người lao động thường khác nhau. Ví dụ, các bất bình, mâu thuẫn tại nơi làm việc điển hình bao gồm nhu cầu về cơ hội việc làm; mức lương lao động và sự chậm trễ trả lương; bất đồng về điều kiện làm việc; và mối quan tâm về sức khỏe và an toàn trong môi trường làm việc. Do đó, một cơ chế khiếu nại riêng sẽ được thiết lập cho người lao động làm việc trong Dự án (lao động trực tiếp và lao động theo hợp đồng) theo yêu cầu trong TCMTXH2.

68. Xử lý khiếu nại nên khách quan, nhanh chóng và đáp ứng nhu cầu và mối quan tâm của người lao động. Người lao động có thể gửi khiếu nại của họ bằng các cách khác nhau như: gửi trực tiếp qua điện thoại, tin nhắn văn bản, thư bà email. Khiếu nại phát sinh được ghi lại và công nhận trong vòng một ngày. Mặc dù thời gian giải quyết sẽ phụ thuộc vào bản chất của khiếu nại, các vấn đề về sức khỏe và an toàn trong môi trường làm việc hoặc bất kỳ vấn đề khẩn cấp nào khác cần được giải quyết ngay lập tức. Trong trường hợp khiếu nại không thể được giải quyết trong một khung thời gian hợp lý, người lao động có khiếu nại cần được thông báo bằng văn bản, để người lao động có thể xem xét tiến hành thanh tra Nhà nước về lao động (xem phần dưới để biết thêm chi tiết). Cơ chế cũng sẽ cho phép các khiếu nại nặc danh được đưa ra và giải quyết. Các cá nhân gửi ý kiến hoặc khiếu nại của họ có thể yêu cầu giữ bí mật tên của họ.

69. **Lao động trực tiếp:** Ban QLDA sẽ tổ chức các cuộc họp nhóm định kỳ (hàng tuần, hàng tháng) để thảo luận về bất kỳ mối quan tâm nào tại nơi làm việc. Khiếu nại của lao động sẽ được ghi

lại và BQLDA sẽ thực hiện các hành động để giải quyết khiếu nại. Trong trường hợp người khiếu nại đối với các vấn đề liên quan đến điều kiện lao động, an toàn vệ sinh lao động và các quyết định hành chính và hành vi hành chính muốn thực hiện theo quy trình khiếu nại, có thể thực hiện theo quy trình được nêu tại Mục 10.3 (bên dưới). Bản tóm tắt các trường hợp khiếu nại được báo cáo cho NHTG trong các báo cáo định kỳ. Trong trường hợp người lao động muốn trình bày những lo ngại của họ một cách ẩn danh và / hoặc cho một người không phải là người giám sát/đơn vị tuyển dụng trực tiếp của họ, thì người lao động có thể nêu vấn đề với chính quyền thành phố/quận/huyện khi có liên quan.

70. **Lao động hợp đồng.** Giám đốc công trường và cán bộ SAN (hoặc bất kỳ nhân viên tương tự nào khác) của nhà thầu sẽ tổ chức họp nhóm hàng ngày với tất cả các lao động theo hợp đồng có mặt tại công trường vào cuối ngày làm việc để thảo luận về bất kỳ khiếu nại nào tại nơi làm việc. Khiếu nại nêu ra sẽ được ghi lại với các hành động được thực hiện bởi nhà thầu. Báo cáo tóm tắt các trường hợp khiếu nại sẽ được gửi tới BQLDA và tư vấn giám sát xây dựng như một phần của báo cáo định kỳ của nhà thầu. Nếu phù hợp và có sẵn, các lao động theo hợp đồng phải được phép sử dụng cơ chế khiếu nại hiện có trong nhà thầu. Trong trường hợp người khiếu nại muốn trình bày những lo ngại của họ một cách ẩn danh và/hoặc cho một người không phải là giám sát viên trực tiếp của họ, thì họ có thể nêu vấn đề với BQLDA và/hoặc tư vấn giám sát thi công (CSC), những người sẽ chịu trách nhiệm đăng ký và theo dõi quá trình giải quyết khiếu nại của công nhân. Các lao động theo hợp đồng sẽ được thông báo về cơ chế khiếu nại trước khi bắt đầu công việc. Thông tin liên lạc của các đầu mối của Quy trình giải quyết khiếu nại của BQLDA và/hoặc các chuyên gia tư vấn giám sát xây dựng sẽ được cung cấp cho các lao động theo hợp đồng như một phần của khóa đào tạo ban đầu của Nhà thầu cho công nhân trước khi tham gia thi công tại công trường.

71. **Thanh tra nhà nước về lao động, xử phạt chống vi phạm pháp luật lao động.** Theo Bộ luật Lao động (Điều 212-213), thanh tra lao động được ủy quyền giải quyết khiếu nại và tố cáo của người lao động về vi phạm pháp luật lao động, tiếp nhận và giải quyết khiếu nại, tố cáo về vi phạm pháp luật lao động, theo quy định của pháp luật.

72. **Thủ tục giải quyết khiếu nại:** Bảng dưới đây cung cấp các bước với trách nhiệm khiếu nại liên quan đến việc xử lý khiếu nại về các vấn đề lao động. Mục đích chính của nội dung này là trình bày quy trình GRM một cách hiệu quả và thân thiện với người sử dụng.

10.1 Nguyên tắc

- Khiếu nại sẽ được giải quyết kịp thời, công bằng, minh bạch
- Người khiếu nại hoặc người đại diện của họ có thể nộp đơn khiếu nại bằng văn bản, bằng lời nói, trực tiếp
- Khiếu nại sẽ được lập thành văn bản, ghi nhận bằng văn bản khi nhận được
- Quy trình giải quyết chỉ định các bên chịu trách nhiệm giải quyết khiếu nại, khung thời gian cho mỗi cấp và quyền khởi kiện của người khiếu nại ở bất kỳ cấp nào
- Ngoài các cơ quan phụ trách giải quyết khiếu nại theo quy định của pháp luật, Ban QLDA là một kênh thay thế để có thể nộp đơn khiếu nại.
- Có thể khiếu nại tập thể - thông qua đại diện của nhóm người khiếu nại.

10.2 Thủ tục giải quyết khiếu nại của lao động hợp đồng

 **Đối với các khiếu nại liên quan đến các vấn đề lao động, chẳng hạn như điều kiện làm việc, an toàn vệ sinh lao động, v.v.**

Khiếu nại lần đầu

Khiếu nại có thể được gửi đến người sử dụng lao động của người khiếu nại bằng văn bản hoặc bằng lời nói (bao gồm cả đại diện công trường như kỹ sư trưởng của công trường). Cán bộ giải quyết khiếu nại có trách nhiệm thụ lý và thông báo bằng văn bản cho người khiếu nại trong thời hạn 7 ngày, kể từ ngày nhận được khiếu nại. Trong trường hợp cần thiết, cán bộ phụ trách giải quyết khiếu nại sẽ tổ chức đối thoại với người khiếu nại để giải quyết khiếu nại. Thời gian giải quyết khiếu nại lần đầu không quá 30 ngày (đối với vụ việc phức tạp là 45 ngày), kể từ ngày thụ lý. Quyết định giải quyết khiếu nại sẽ được gửi cho người khiếu nại trong thời hạn 3 ngày làm việc, kể từ ngày ra quyết định. Nếu khiếu nại không thể giải quyết ở cấp độ nhà thầu, người khiếu nại có thể liên hệ với các đầu mối trong Quy trình giải quyết khiếu nại như giám sát xây dựng, BQLDA trước khi trình lên Sở Nội vụ. Người khiếu nại không đồng ý với quyết định giải quyết khiếu nại lần đầu thì có quyền khiếu nại lần hai đến Sở Nội vụ hoặc khởi kiện ra Tòa án trong thời hạn 30 ngày (đối với vụ việc phức tạp là 45 ngày), kể từ ngày ra quyết định giải quyết khiếu nại. Nếu hết thời hạn giải quyết mà khiếu nại vẫn chưa được giải quyết thì người khiếu nại có quyền khởi kiện.

Khiếu nại lần thứ hai

Khiếu nại có thể được gửi bằng văn bản đến Chánh Thanh tra Lao động của Sở Nội vụ tỉnh hoặc Tòa án. Cán bộ giải quyết khiếu nại có trách nhiệm thụ lý và thông báo bằng văn bản cho người khiếu nại trong thời hạn 7 ngày, kể từ ngày nhận được khiếu nại. Thời hạn giải quyết khiếu nại lần hai không quá 45 ngày (đối với vụ việc phức tạp là 60 ngày), kể từ ngày thụ lý. Quyết định giải quyết khiếu nại lần hai được gửi cho người khiếu nại trong thời hạn 03 ngày, kể từ ngày ra quyết định. Người khiếu nại không đồng ý với quyết định giải quyết khiếu nại lần hai thì có quyền khởi kiện trong thời hạn 30 ngày, kể từ ngày ra quyết định giải quyết khiếu nại. Quyết định của Tòa án là quyết định cuối cùng; người khiếu nại và bị đơn phải tuân theo.

10.3 Thủ tục giải quyết khiếu nại đối với lao động trực tiếp

 **Đối với các khiếu nại liên quan đến vấn đề lao động như điều kiện làm việc, an toàn và sức khỏe nghề nghiệp,...**

Khiếu nại lần đầu

Khiếu nại có thể được gửi bằng văn bản hoặc bằng lời nói đến Ban QLDA hoặc đầu mối của Quy trình giải quyết khiếu nại của BLQDA. Cán bộ giải quyết khiếu nại có trách nhiệm thụ lý vụ việc và thông báo bằng văn bản cho người khiếu nại trong thời hạn 7 ngày, kể từ ngày nhận được đơn khiếu nại. Trong trường hợp cần thiết, cán bộ phụ trách giải quyết khiếu nại sẽ tổ chức đối thoại để giải quyết khiếu nại. Thời gian giải quyết khiếu nại lần đầu không quá 30 ngày (đối với vụ việc phức tạp là 45 ngày), kể từ ngày thụ lý. Quyết định giải quyết khiếu nại lần đầu sẽ được gửi cho người khiếu nại trong thời hạn 3 ngày, kể từ ngày ra quyết định. Nếu không đồng ý với quyết định giải quyết khiếu nại lần đầu thì người khiếu nại có quyền khiếu nại lần hai hoặc khởi kiện trong thời hạn 30 ngày (đối với vùng sâu, vùng xa là 45 ngày), kể từ ngày ra quyết định giải quyết khiếu nại. Nếu hết thời hạn giải quyết mà khiếu nại vẫn chưa được giải quyết thì người khiếu nại có quyền khởi kiện.

Khiếu nại lần hai

Khiếu nại có thể được gửi bằng văn bản đến Chánh Thanh tra Lao động của Sở Nội vụ tỉnh hoặc Tòa án. Cán bộ giải quyết khiếu nại có trách nhiệm thụ lý và thông báo bằng văn bản cho người khiếu nại trong thời hạn 7 ngày, kể từ ngày nhận được khiếu nại. Thời hạn giải quyết khiếu nại lần hai không quá 45 ngày (đối với vụ việc phức tạp là 60 ngày), kể từ ngày thụ lý. Quyết định giải quyết khiếu nại lần hai được gửi cho người khiếu nại trong thời hạn 03 ngày, kể từ ngày ra quyết định. Người khiếu nại không đồng ý với quyết định giải quyết khiếu nại lần hai thì có quyền khởi kiện trong thời hạn 30 ngày, kể từ ngày ra quyết định giải quyết khiếu nại. Quyết định của Tòa án là quyết định cuối cùng; người khiếu nại và bị đơn phải tuân theo.

Đối với các khiếu nại liên quan đến quyết định hành chính, hành vi hành chính (Áp dụng đối với công chức, viên chức và nhân viên do BQLDA trực tiếp kí hợp đồng).

Khiếu nại lần đầu

Khiếu nại có thể được gửi bằng văn bản hoặc bằng lời nói đến Ban QLDA. Cán bộ giải quyết khiếu nại có trách nhiệm thụ lý vụ việc và thông báo bằng văn bản cho người khiếu nại trong thời hạn 10 ngày, kể từ ngày nhận được đơn khiếu nại. Trong trường hợp bị từ chối, người giải quyết khiếu nại sẽ giải thích và cung cấp đầy đủ thông tin cho người khiếu nại qua thông báo. Cán bộ giải quyết khiếu nại tổ chức đối thoại với người khiếu nại để giải quyết khiếu nại nếu yêu cầu của người khiếu nại và kết quả xác minh khác nhau. Thời gian giải quyết khiếu nại lần đầu không quá 30 ngày (đối với vụ việc phức tạp là 45 ngày), kể từ ngày thụ lý. Quyết định giải quyết khiếu nại lần đầu sẽ được gửi cho người khiếu nại trong thời hạn 3 ngày, kể từ ngày ra quyết định. Nếu không đồng ý với quyết định giải quyết khiếu nại lần đầu thì người khiếu nại có quyền khiếu nại lần hai hoặc khởi kiện trong thời hạn 30 ngày (đối với vùng sâu, vùng xa là 45 ngày), kể từ ngày ra quyết định giải quyết khiếu nại.

Khiếu nại lần hai

Khiếu nại có thể được gửi bằng văn bản đến UBND cấp tỉnh. Cán bộ giải quyết khiếu nại có trách nhiệm thụ lý và thông báo bằng văn bản cho người khiếu nại trong thời hạn 10 ngày, kể từ ngày nhận được khiếu nại. Cán bộ giải quyết khiếu nại tổ chức đối thoại với người khiếu nại để giải quyết khiếu nại. Thời gian giải quyết khiếu nại lần hai không quá 45 ngày (60 ngày đối với vụ việc phức tạp), kể từ ngày thụ lý, không quá 60 ngày đối với vụ việc phức tạp. Quyết định giải quyết khiếu nại lần hai sẽ được gửi cho người khiếu nại trong thời hạn 7 ngày, kể từ ngày ra quyết định. Nếu không đồng ý với quyết định giải quyết khiếu nại lần hai thì người khiếu nại có quyền khởi kiện đến Tòa án trong thời hạn 30 ngày, kể từ ngày ra quyết định giải quyết khiếu nại.

Đối với khiếu nại liên quan đến quyết định kỷ luật của Giám đốc Ban QLDA (chỉ áp dụng đối với công chức, viên chức theo quy định của Luật khiếu nại số 02/2011/QH13).

Khiếu nại lần đầu

Khiếu nại có thể được gửi đến nhân viên của Ban QLDA bằng văn bản. Thời hiệu là 15 ngày kể từ ngày nhận được quyết định. Trong thời hạn 10 ngày, kể từ ngày nhận được khiếu nại, người phụ trách giải quyết khiếu nại có trách nhiệm thụ lý và thông báo bằng văn bản cho người khiếu nại. Nhân sự phải tổ chức (các) đối thoại với người khiếu nại để giải quyết khiếu nại trước khi ban hành quyết định giải quyết khiếu nại. Thời gian giải quyết khiếu nại lần đầu không quá 30 ngày (đối với vụ việc phức tạp là 45 ngày), kể từ ngày thụ lý. Quyết định giải quyết khiếu nại lần đầu sẽ được gửi cho người khiếu nại trong thời hạn 3 ngày, kể từ ngày ra quyết định. Người khiếu nại không đồng ý với quyết định giải quyết khiếu nại thì phải khiếu nại lần hai lên cấp tiếp theo trong thời hạn 10 ngày, kể từ ngày nhận được quyết định giải quyết khiếu nại lần đầu. Đối với quyết định buộc thôi việc, người

khieu nại có quyền khởi kiện đến Tòa án trong thời hạn 30 ngày, kể từ ngày ra quyết định giải quyết kỷ luật.

Khiếu nại lần hai

Đơn khiếu nại có thể được gửi đến Ủy ban nhân dân cấp tỉnh với thủ tục và khung thời gian tương tự như khiếu nại lần đầu. Nếu không đồng ý với quyết định xử lý kỷ luật lần thứ hai thì người khiếu nại có quyền khiếu nại lần thứ ba trong thời hạn 30 ngày, kể từ ngày nhận được quyết định kỷ luật. Đối với quyết định buộc thôi việc, người khiếu nại có quyền khởi kiện ra Tòa án trong thời hạn 30 ngày, kể từ ngày ra quyết định giải quyết kỷ luật.

10.4 Cơ chế khiếu nại đối với các cáo buộc về LDTD/QRTD.

73. Xếp hạng rủi ro của LDTD/QRTD đối với tiêu dự án này là “thấp”. Vì vậy, cơ chế khiếu nại hiệu quả nhất với chuỗi giá trị sáu bước được khuyến nghị, bao gồm: (1) tiếp thu; (2) sắp xếp và xử lý; (3) thừa nhận và theo dõi; (4) xác minh, điều tra và hành động; (5) giám sát và đánh giá; và (6) cung cấp phản hồi cho người khiếu nại.

74. Theo cơ chế này, các cáo buộc LDTD/QRTD có thể được báo cáo, giống như bất kỳ khiếu nại nào khác liên quan đến dự án, bằng cách sử dụng kênh GRM cấp dự án thông thường, chẳng hạn như thư, tin nhắn văn bản, email, trang web, điện thoại, đề xuất/khiếu nại hộp, hoặc biểu mẫu khiếu nại. Những người bị hại cũng có thể sử dụng các kênh do nhà thầu thiết lập. Bất kỳ cơ chế khiếu nại song song nào do nhà thầu vận hành phải bao gồm các quy trình chuyển các khiếu nại đến cơ chế khiếu nại cấp dự án, để đảm bảo hiệu chính xác về các khiếu nại của dự án trong suốt quá trình thực hiện dự án. Người điều hành cơ chế khiếu nại - người chịu trách nhiệm phân loại, xử lý và theo dõi các khiếu nại - ghi lại các cáo buộc LDTD/QRTD, ghi nhận việc nhận của họ và thực hiện hai hành động chính:

- **HÀNH ĐỘNG 1:** Người điều hành cơ chế khiếu nại giới thiệu người bị hại đến các nhà cung cấp dịch vụ về Bạo lực giới có liên quan (bao gồm các dịch vụ y tế và sức khỏe, hỗ trợ tâm lý xã hội và nơi tạm trú), được xác định trước và theo các thủ tục giới thiệu được thiết lập trước và bảo mật. Các nhà cung cấp dịch vụ về Bạo lực giới đồng hành với nạn nhân trong suốt quá trình và đóng vai trò quan trọng bằng cách cập nhật cho họ về tiến trình quản lý khiếu nại và lập kế hoạch an toàn, đặc biệt là khi các biện pháp trừng phạt được dự kiến hoặc sẽ sớm được thực hiện. Các nhà cung cấp dịch vụ nên chia sẻ thông tin với nhà điều hành cơ chế khiếu nại để kết thúc vụ việc.
- **HÀNH ĐỘNG 2:** Nếu người bị hại đồng ý, hành động thứ hai đối với người điều hành cơ chế khiếu nại là thông báo cáo buộc cho nhân viên Ban QLDA chịu trách nhiệm về các vấn đề khiếu kiện. Cáo buộc được xem xét và đưa ra quyết định về khả năng cáo buộc có liên quan đến một dự án. Nếu cáo buộc có khả năng liên quan đến dự án, BQLDA yêu cầu nhà thầu có biện pháp kỷ luật đối với bị cáo buộc và thông báo lại cho nạn nhân.

75. **Công bố Cơ chế giải quyết khiếu nại.** BQLDA sẽ chịu trách nhiệm công bố cơ chế giải quyết khiếu nại cho lao động trực tiếp và lao động của nhà thầu tại thời điểm tuyển dụng BQLDA cần đảm bảo rằng cơ chế giải quyết khiếu nại được công khai tại văn phòng của BQLDA và nhà thầu với số điện thoại liên lạc của người đầu mối về cơ chế giải quyết khiếu nại.

11. QUẢN LÝ NHÀ THẦU

76. **Lựa chọn nhà thầu địa phương.** Dự án sẽ sử dụng Tài liệu đấu thầu tiêu chuẩn của Ngân hàng Thế giới cho các công trình để tuyển chọn nhà thầu và ký hợp đồng. Tài liệu này bao gồm các yêu cầu về lao động và nghề nghiệp, sức khỏe và an toàn. BQLDA sẽ có những nỗ lực hợp lý để xác

định rằng nhà thầu sẽ tuyển dụng lao động theo hợp đồng là những thực thể hợp pháp và đáng tin cậy và có thể tuân thủ các yêu cầu liên quan theo LMP. Những yêu cầu đó sẽ được tích hợp trong các tài liệu đấu thầu. Là một phần của quy trình chọn nhà thầu, những người sẽ tuyển dụng lao động theo hợp đồng, BQLDA có thể xem xét các thông tin sau:

- Giấy phép kinh doanh, đăng ký, giấy phép và phê duyệt.
- Hồ sơ công khai, ví dụ, sổ đăng ký doanh nghiệp và các tài liệu công khai liên quan đến vi phạm luật lao động hiện hành; hồ sơ tai nạn và tử vong và thông báo cho cơ quan chức năng; kiện tụng liên quan đến lao động.
- Tài liệu liên quan đến hệ thống quản lý lao động của nhà thầu và hệ thống SAN (ví dụ: hướng dẫn sử dụng 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, bao gồm các điều khoản và điều khoản phản ánh TCMTXH2.

77. **Các điều khoản hợp đồng và biện pháp đối với sự không tuân thủ.** BQLDA sẽ kết hợp các yêu cầu quản lý lao động đã thỏa thuận như được quy định trong các tài liệu đấu thầu vào các thỏa thuận hợp đồng với nhà thầu, cùng với các biện pháp đối với trường hợp không tuân thủ phù hợp (như quy định về việc giữ lại 10% thanh toán cho nhà thầu trong trường hợp không tuân thủ các yêu cầu liên quan đến môi trường, xã hội, sức khỏe và an toàn; trục xuất nhân sự khỏi nơi làm việc hoặc mất an ninh thực hiện ASN). Trong trường hợp ký hợp đồng thầu phụ, BQLDA sẽ yêu cầu nhà thầu đưa vào các yêu cầu tương tự và các biện pháp đối với trường hợp không tuân thủ trong các thỏa thuận hợp đồng của họ với các nhà thầu phụ.

78. **Giám sát hiệu quả.** BQLDA sẽ thiết lập các nguồn lực và quy trình để quản lý và giám sát hiệu quả thực hiện của các nhà thầu liên quan đến LMP. BQLDA sẽ đảm bảo rằng hợp đồng với các chuyên gia tư vấn giám sát xây dựng đặt ra rõ ràng trách nhiệm giám sát hàng ngày của họ đối với hiệu quả thực hiện của nhà thầu liên quan đến lao động và điều kiện làm việc. Nhiệm vụ giám sát có thể bao gồm, kiểm tra định lý và/hoặc kiểm tra đột xuất các vị trí dự án hoặc địa điểm làm việc và/hoặc hồ sơ quản lý lao động và các báo cáo do nhà thầu biên soạn. Các hồ sơ và báo cáo quản lý lao động của nhà thầu phải được xem xét thường xuyên bao gồm những nội dung sau đây:

- Mẫu đại diện hợp đồng lao động và Bộ quy tắc ứng xử đã được ký;
- Khiếu nại nhận được từ cộng đồng và người lao động và giải quyết cho họ;
- Các báo cáo liên quan đến tử vong và sự cố và thực hiện các hành động khắc phục;
- Các hồ sơ liên quan đến các sự cố không tuân thủ Bộ luật Lao động quốc gia và các quy định của LMP;
- Các hồ sơ đào tạo được cung cấp cho lao động theo hợp đồng để giải thích các rủi ro về an toàn và sức khỏe nghề nghiệp và các biện pháp phòng ngừa;

79. 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 công nhân bằng chứng về tất cả các khoản thanh toán, bao gồm các khoản trợ cấp an sinh xã hội, đóng góp BHXH hoặc các quyền lợi khác bất kể là người lao động đang tham gia hợp đồng có thời hạn, toàn thời gian, bán thời gian hay tạm thời. Việc áp dụng yêu cầu này sẽ tương ứng với các hoạt động và quy mô của hợp đồng, theo cách thức được BQLDA và Ngân hàng Thế giới chấp thuận như sau:

- **Điều kiện lao động:** hồ sơ của người lao động tham gia Dự án, bao gồm hợp đồng đăng ký giới thiệu/đào tạo lao động bao gồm Quy tắc ứng xử, sổ giờ làm việc, tiền công và các khoản khấu trừ (bao gồm cả thời gian làm ngoài giờ), thỏa ước lao động tập thể.
- **An toàn:** sự cố có thể ghi lại và Phân tích nguyên nhân gốc để tương ứng (sự cố mất thời gian, trường hợp điều trị y tế), trường hợp sơ cứu, nguy cơ mắc bệnh, và các hoạt động khác

phục và phòng ngừa cần thiết (ví dụ: phân tích an toàn nghề nghiệp được điều chỉnh, thiết bị mới hoặc thiết bị khác, kỹ năng đào tạo....).

- **Công nhân:** số lượng công nhân, quê quán (người nước ngoài, quốc tịch địa phương, quốc tịch không phải địa phương), giới tính, tuổi với bằng chứng cho thấy không có lao động trẻ em tham gia và trình độ chuyên môn (lao động phổ thông, lao động có tay nghề, giám sát, chuyên viên, quản lý).
- **Đào tạo/hướng dẫn:** ngày, số lượng học viên (nam và nữ) và chủ đề.
- **Chi tiết về bất kỳ rủi ro bảo mật nào:** chi tiết về rủi ro mà nhà thầu có thể gặp phải trong khi thực hiện công việc của mình, các mối đe dọa có thể đến từ các bên thứ ba bên ngoài Dự án.
- **Khiếu nại của công nhân:** chi tiết bao gồm ngày khiếu nại, nội dung khiếu nại và ngày nộp; hành động được thực hiện và ngày thực hiện; giải pháp (nếu có) và ngày thực hiện; và theo dõi chưa được thực hiện - khiếu nại được liệt kê phải bao gồm những khiếu nại nhận được từ báo cáo trước và những khiếu nại chưa được giải quyết tại thời điểm báo cáo đó.

12. LAO ĐỘNG CỦA NHÀ CUNG CẤP CHÍNH

80. **Rủi ro tiềm ẩn từ lao động của các nhà cung cấp chính.** Công trình xây dựng thuộc dự án Gia Lai sẽ yêu cầu cung ứng chính bao gồm vật liệu xây dựng thiết yếu cho chức năng của cơ sở hạ tầng được đề xuất, chẳng hạn như cốt liệu, bitum và khối bê tông đúc sẵn. Một số nhà thầu có thể sản xuất các vật liệu xây dựng đó bằng lực lượng lao động của họ. Tuy nhiên, khi nhà thầu sẽ cung cấp (a) vật liệu thiết yếu (b) trực tiếp từ các nhà cung cấp chính (c) trên cơ sở liên tục, người lao động của các nhà cung cấp chính đó (đáp ứng cả ba tiêu chí (a) đến (c) được coi là lao động của các nhà cung cấp chính, như được định nghĩa trong TCMTXH2. Như đã thảo luận trong Chương 3 (Rủi ro lao động chính), Rủi ro SAN cũng được coi là có ý nghĩa chung trong lĩnh vực xây dựng, VD: các mỏ đá nơi không có cơ chế kiểm tra lao động hoạt động. Để giải quyết những rủi ro tiềm ẩn này, các biện pháp sau đây sẽ được thực hiện:

- **Lựa chọn nhà cung cấp chính.** Khi tìm nguồn cung ứng vật liệu xây dựng từ các nhà cung cấp chính, nhà thầu sẽ yêu cầu họ xác định rủi ro lao động trẻ em/lao động cưỡng bức và rủi ro mất an toàn nghiêm trọng trong sản xuất vật liệu xây dựng. BQLDA và các chuyên gia tư vấn giám sát xây dựng sẽ xem xét và phê duyệt việc mua vật liệu chính từ các nhà cung cấp sau khi xác định/đánh giá rủi ro được thực hiện và bất kỳ sự rà soát nào khác có liên quan (như xem xét giấy phép khai thác mỏ đá). Nếu thích hợp, nhà thầu sẽ được yêu cầu tích hợp các yêu cầu cụ thể về lao động trẻ em/lao động cưỡng bức và các vấn đề an toàn lao động trong tất cả các đơn đặt hàng và hợp đồng với các nhà cung cấp chính.
- **Quá trình khắc phục.** Nếu lao động trẻ em/lao động cưỡng bức và/hoặc các sự cố mất an toàn nghiêm trọng được xác định liên quan đến lao động của các nhà cung cấp chính trong Dự án, BQLDA và tư vấn giám sát xây dựng sẽ yêu cầu nhà cung cấp chính thực hiện các bước thích hợp để khắc phục các vấn đề đó. Các biện pháp giảm thiểu này sẽ được theo dõi định kỳ để xác định hiệu quả của chúng. Trong trường hợp các biện pháp giảm thiểu được phát hiện là không hiệu quả, BQLDA và các chuyên gia tư vấn giám sát xây dựng sẽ, trong khoảng thời gian hợp lý, thay đổi các nhà cung cấp chính của Dự án bằng các nhà cung cấp có thể chứng minh rằng họ đang đáp ứng các yêu cầu liên quan.

PHỤ LỤC

Phụ lục 1: Hướng dẫn về Quy tắc ứng xử

1. Một bộ quy tắc ứng xử thỏa đáng sẽ bao hàm các nghĩa vụ đối với tất cả người lao động của Dự án (bao gồm các nhà thầu phụ), phù hợp cho việc giải quyết các vấn đề sau đây, ở mức tối thiểu. Nghĩa vụ bổ sung có thể được thêm vào để đáp ứng các mối quan tâm đặc biệt của đô thị, địa điểm và khu vực Dự án hoặc các yêu cầu Dự án cụ thể.
2. Quy tắc ứng xử phải được viết bằng tiếng Việt và được ký bởi từng người lao động để khẳng định rằng họ đã:
 - Nhận được một bản sao của Quy tắc ứng xử;
 - Đã giải thích Quy tắc ứng xử cho họ;
 - Thừa nhận rằng việc tuân thủ Quy tắc ứng xử này là một điều kiện làm việc; và
 - Hiểu rằng vi phạm Quy tắc ứng xử có thể dẫn đến hậu quả nghiêm trọng, dẫn đến và bao gồm cả việc cho nghỉ việc hoặc chuyển đến các cơ quan pháp lý.
3. Nhà thầu phải tiến hành các hoạt động đào tạo và nâng cao nhận thức liên tục để đảm bảo rằng người lao động tuân thủ Quy tắc ứng xử (chẳng hạn như thông qua các cuộc thảo luận nhóm tập trung). Nhà thầu cũng cần đảm bảo rằng các cộng đồng địa phương nhận thức được Quy tắc ứng xử và tạo điều kiện cho họ báo cáo bất kỳ mối quan tâm hoặc không tuân thủ nào.
4. Các vấn đề cần giải quyết bao gồm:
 - 1) Tuân thủ **luật pháp, quy tắc và quy định hiện hành** về phán xét.
 - 2) Tuân thủ **các yêu cầu về an toàn và sức khỏe hiện hành** (bao gồm sử dụng thiết bị bảo vệ cá nhân theo quy định (PPE), ngăn ngừa tai nạn có thể tránh được và có nghĩa vụ báo cáo các điều kiện hoặc thực hành gây nguy hiểm hoặc đe dọa đến môi trường).
 - 3) Sử dụng **hóa chất bất hợp pháp**.
 - 4) **Không phân biệt đối xử** (ví dụ trên cơ sở tình trạng gia đình, dân tộc, chủng tộc, giới tính, tôn giáo, ngôn ngữ, tình trạng hôn nhân, ngày sinh, tuổi, khuyết tật, hoặc niềm tin chính trị).
 - 5) **Tương tác với các thành viên trong cộng đồng** (ví dụ để truyền đạt thái độ tôn trọng và không phân biệt đối xử).
 - 6) **Quấy rối tình dục** (ví dụ như cấm sử dụng ngôn ngữ hoặc hành vi, đặc biệt là đối với phụ nữ hoặc trẻ em, không phù hợp, quấy rối, lạm dụng, khiêu khích tình dục, hạ thấp hoặc không phù hợp về văn hóa).
 - 7) **Bạo lực hoặc bóc lột** (ví dụ như cấm mua chuộc bằng tiền, tuyển dụng, hàng hóa hoặc dịch vụ để xâm hại tình dục, liên quan đến tình dục hoặc các hình thức hành vi sỉ nhục, hạ thấp hoặc bóc lột khác).
 - 8) **Bảo vệ trẻ em** (bao gồm các lệnh cấm lạm dụng, xâm hại tình dục hoặc hành vi không thể chấp nhận được với trẻ em, hạn chế tương tác với trẻ em và đảm bảo an toàn cho chúng trong khu vực Dự án).
 - 9) Yêu cầu **vệ sinh** (ví dụ, đảm bảo công nhân được sử dụng các thiết bị vệ sinh chuyên dụng do người sử dụng lao động của họ cung cấp và không phải là đi vệ sinh bừa bãi).
 - 10) **Tránh xung đột lợi ích** (chẳng hạn như lợi ích, hợp đồng hoặc việc làm, hoặc bất kỳ loại đối xử ưu đãi hoặc đặc biệt nào, không được cung cấp cho bất kỳ ai có mối liên hệ tài chính, gia đình hoặc cá nhân).
 - 11) **Tôn trọng các hướng dẫn công việc hợp lý** (bao gồm cả các tiêu chuẩn MT và XH).
 - 12) **Bảo vệ và sử dụng hợp lý tài sản** (ví dụ: để cấm trộm cắp, bắt cản hoặc lãng phí).
 - 13) Nhiệm vụ **báo cáo vi phạm** Quy tắc này.
 - 14) **Không trả thù người lao động**, những người báo cáo về vi phạm Quy tắc ứng xử, nếu báo cáo đó được thực hiện với thiện chí.

Phụ lục 2: Công nhân và Quản lý Lực lượng Lao động

Một mối quan tâm trong giai đoạn xây dựng dự án là các tác động tiêu cực có thể xảy ra do tương tác của lực lượng lao động với cộng đồng địa phương. Vì lý do đó, một Quy tắc Ứng xử sẽ được thiết lập để nêu rõ tầm quan trọng của hành vi phù hợp, lạm dụng rượu và tuân thủ các luật và quy định liên quan. Mỗi nhân viên sẽ được thông báo về Quy tắc Ứng xử và bị ràng buộc bởi Quy tắc ứng xử trong khi Khách hàng hoặc Nhà thầu của Khách hàng làm việc. Quy tắc Ứng xử sẽ được cung cấp cho các cộng đồng địa phương tại các trung tâm thông tin của dự án hoặc những nơi khác mà cộng đồng dễ dàng tiếp cận.

Nhà thầu có trách nhiệm đào tạo thích hợp cho tất cả nhân viên theo mức độ trách nhiệm của họ về các vấn đề môi trường, sức khỏe và an toàn.

Quy tắc Ứng xử sẽ đề cập đến các biện pháp sau (nhưng không giới hạn ở chúng):

- Tất cả lực lượng lao động phải tham gia vào CoCs và tuân thủ luật pháp và các quy định của Nhà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam;
- Nghiêm cấm các chất bất hợp pháp, vũ khí và súng cầm tay;
- Tài liệu khiêu dâm và cờ bạc bị cấm;
- Cấm đánh nhau (thể xác hoặc bằng lời nói);
- Nghiêm cấm việc tạo ra phiền toái và xáo trộn trong hoặc gần cộng đồng;
- Không tôn trọng phong tục và truyền thống của địa phương;
- Chỉ được phép hút thuốc trong các khu vực quy định;
- Duy trì các tiêu chuẩn thích hợp về trang phục và vệ sinh cá nhân;
- Duy trì vệ sinh theo tiêu chuẩn thích hợp trong khu ở của họ;
- Lực lượng lao động trong trại cư trú đến thăm các cộng đồng địa phương phải cư xử theo cách phù hợp với Quy tắc Ứng xử; và
- Không tuân thủ Quy tắc ứng xử, hoặc các quy tắc, quy định, quy trình được thực hiện tại trại xây dựng sẽ bị kỷ luật.
- Xây dựng Quy tắc ứng xử về quấy rối tình dục tại nơi làm việc và kiểm tra mức độ tuân thủ của họ. Ban QLDA cần giám sát việc thực hiện quy tắc này một cách chặt chẽ; thường xuyên tổ chức các hoạt động nâng cao nhận thức pháp luật cho lao động nam và nữ như phát tờ rơi, sinh hoạt định kỳ.

Những điều cấm. Các hoạt động sau đây bị cấm trên hoặc gần khu vực dự án:

- Chặt cây vì bất kỳ lý do gì ngoài phạm vi xây dựng đã được phê duyệt;
- Săn bắt, câu cá, bắt động vật hoang dã hoặc thu thập thực vật;
- Mua động vật hoang dã làm thực phẩm;
- Sử dụng các vật liệu độc hại chưa được phê duyệt, bao gồm sơn có chì, amiăng, v.v ...;
- Xáo trộn bất cứ thứ gì có giá trị kiến trúc hoặc lịch sử;
- Gây ra những đám cháy;
- Sử dụng súng (trừ nhân viên bảo vệ được ủy quyền);
- Người lao động sử dụng rượu, bia trong giờ làm việc;
- Nghiêm cấm cờ bạc.

- Rửa xe ô tô hoặc máy móc ở suối, lạch;
- Bảo dưỡng (thay nhớt và lọc) ô tô và thiết bị ngoài khu vực được ủy quyền;
- Vứt thùng rác ở những nơi không được phép;
- Lái xe không an toàn trên đường địa phương;
- Nuôi nhốt động vật hoang dã (đặc biệt là chim) trong trại;
- Làm việc mà không có thiết bị an toàn (bao gồm ủng và mũ bảo hiểm);
- Gây phiền toái và xáo trộn trong hoặc gần cộng đồng;
- Việc sử dụng sông, suối để giặt quần áo;
- Vứt rác hoặc chất thải xây dựng hoặc đổ đổ nát một cách bừa bãi;
- Vứt rác trong công trường;
- Sự lan tỏa của các chất ô nhiễm tiềm ẩn, chẳng hạn như các sản phẩm dầu mỡ;
- Lấy củi;
- Đánh cắp bất kỳ mô tả nào;
- Đánh bắt bằng chất nổ và hóa chất;
- Nhà tiêu ngoài các cơ sở được chỉ định; và
- Đốt chất thải và/hoặc dọn sạch thảm thực vật.

Bảo vệ. Một số biện pháp an ninh sẽ được thực hiện để đảm bảo việc điều hành trại và cư dân của trại một cách an toàn và chắc chắn. Một số biện pháp bảo mật này bao gồm:

- Danh sách người lao động phải được đăng ký với chính quyền địa phương theo quy định hiện hành của Việt Nam
- Trẻ em dưới 18 tuổi sẽ không được tuyển dụng theo Dự án
- Phải cung cấp đủ ánh sáng ban ngày, ban đêm;
- Kiểm soát việc ra vào trại. Việc tiếp cận trại sẽ bị giới hạn đối với lực lượng lao động cư trú, nhân viên trại xây dựng, và những người đến thăm vì mục đích kinh doanh;
- Sự chấp thuận trước của người quản lý trại xây dựng cho khách truy cập vào trại xây dựng;
- Hàng rào an ninh theo chu vi có chiều cao ít nhất 2m được làm bằng vật liệu thích hợp;
- Cung cấp và lắp đặt tại tất cả các tòa nhà thiết bị chữa cháy và bình chữa cháy xách tay.

Bất kỳ công nhân xây dựng, nhân viên văn phòng, nhân viên của Nhà thầu hoặc bất kỳ người nào khác có liên quan đến dự án bị phát hiện vi phạm các điều cấm của luận án này sẽ phải chịu các hình thức kỷ luật có thể từ khiển trách đơn giản đến chấm dứt công việc của họ tùy theo mức độ vi phạm.

Phụ lục 3: Yêu cầu về lán trại công nhân

Lán trại công nhân

Yêu cầu Lắp đặt Lán trại Công nhân và Địa điểm. Các địa điểm tiềm năng của các trại công nhân đã được cộng đồng và chính quyền địa phương thảo luận và đề xuất trong quá trình tham vấn. Địa điểm xây dựng trại sẽ phải được chính quyền địa phương phê duyệt và đồng ý với cộng đồng địa phương trước khi thành lập. Nếu lựa chọn thêm trại và địa điểm xây dựng phụ trợ thì phải sử dụng các tiêu chí sau:

- Diện tích mỗi lán trại cho khoảng 20-30 công nhân nên khoảng 200-300m², bao gồm các công trình phụ trợ (nhà vệ sinh, nhà tắm, bếp) để hạn chế tối đa việc chiếm dụng đất.
- Lán trại phải được bố trí cách khu dân cư hiện hữu ít nhất 200m và cách công trường xây dựng 200-300m để công nhân có thể đi lại. Trại không được bố trí trên các sườn dốc để tránh sạt lở đất vào mùa mưa;
- Các văn phòng công trường, các lán trại cách các nguồn nước ít nhất 100 mét và được vận hành để không có chất ô nhiễm xâm nhập vào các nguồn nước. Khu vực trại phải được bố trí để thoát nước tự nhiên hiệu quả;
- Tất cả các lán trại xây dựng phải được phân vùng theo mục đích sử dụng. Ví dụ: khu lán trại công nhân, thiết bị vệ sinh, văn phòng, v.v.
- Lực lượng lao động phải được cung cấp chỗ ở an toàn, phù hợp và thoải mái. Chúng phải được duy trì trong điều kiện sạch sẽ và vệ sinh;
- Tại mọi công trường phải cung cấp và duy trì đầy đủ và phù hợp các phương tiện giặt là quần áo và đồ dùng để sử dụng lao động hợp đồng làm việc tại đó;
- Nước uống được cho con người phải được cung cấp tại các trại, văn phòng công trường, cơ sở y tế và các khu vực khác. Nước sinh hoạt phải tuân theo QCVN 01-1:2018/BYT - Quy chuẩn kỹ thuật quốc gia về chất lượng nước sạch sử dụng cho mục đích sinh hoạt
- Thoát nước, xử lý nước thải và xử lý chất thải rắn của công trường phải tuân theo các quy định quốc gia và các biện pháp giảm thiểu được trình bày trong Kế hoạch Quản lý Chất thải của Nhà thầu. Đảm bảo chất lượng nước mặt trong khu vực đáp ứng theo QCVN 08: 2023/BTNMT - Quy chuẩn kỹ thuật quốc gia về chất lượng nước mặt
- Trang bị phương tiện chữa cháy, bình chữa cháy ở mọi trại.

Thiết bị vệ sinh. Trong mỗi địa điểm trại phải được cung cấp các thiết bị nhà vệ sinh riêng biệt và đầy đủ (nhà vệ sinh và khu vực rửa) cho công nhân nam và nữ sử dụng. Các thiết bị vệ sinh cũng cần được cung cấp đầy đủ nước máy, xà phòng và giấy vệ sinh. Các cơ sở này phải được tiếp cận thuận tiện và phải được giữ trong điều kiện sạch sẽ và hợp vệ sinh;

- Trường hợp sử dụng lao động cả hai giới, bên ngoài mỗi dãy nhà tiêu và hố tiêu phải có thông báo bằng ngôn ngữ được đa số người lao động hiểu là “Dành cho nam giới” hoặc “Chỉ dành cho nữ giới” tùy từng trường hợp;
- Phải bố trí hợp vệ sinh, hố xí, hố xí ở mọi nơi làm việc theo quy mô sau: Nơi sử dụng lao động nữ thì cứ 25 nữ hoặc một bộ phận của công ty phải có ít nhất một hố xí; Trường hợp nam giới được sử dụng lao động thì cứ 25 nam giới hoặc một bộ phận của nhà tiêu phải có ít nhất một nhà tiêu;
- Tại mỗi lán trại phải có ít nhất một bể tự hoại di động. Nước thải từ bể không được xả vào bất kỳ nguồn nước nào. Định kỳ nước thải được vận chuyển bằng bể chứa nước đến nhà máy xử lý gần nhất;

- Bể chứa nước thải do (các) Nhà thầu thiết kế và lắp đặt phù hợp với Quy chuẩn thiết kế quốc gia về xây dựng lán trại.

Cơ sở y tế. Tại mỗi khu vực trại phải cung cấp một túi y tế và sơ cứu, tủ thuốc, bao cao su, ..., Số điện thoại khẩn cấp, số điện thoại của người phụ trách an toàn, kỹ sư trưởng giám sát thi công, đường dây nóng được cung cấp tại từng khu vực trại. Tất cả các vật tư tiêu hao trong bộ sơ cứu phải được kiểm tra và sạc lại thường xuyên.

Thiết bị chữa cháy. phải cung cấp bình chữa cháy và cài đặt bảng hướng dẫn an toàn về phòng cháy và số điện thoại khẩn cấp tại văn phòng khu, trại.