

BỘ NÔNG NGHIỆP VÀ MÔI TRƯỜNG



**DỰ ÁN QUẢN LÝ BỀN VỮNG CÁC CHẤT ĐƯỢC KIỂM SOÁT
THEO NGHỊ ĐỊNH THƯ MONTREAL
(DỰ ÁN SMS-MP)
P179402**

**QUY TRÌNH QUẢN LÝ LAO ĐỘNG
(LMP)**

Chủ dự án: Cục Biến đổi khí hậu – Bộ Nông nghiệp và Môi trường

Hà Nội, tháng 7 2025

MỤC LỤC

MỤC LỤC.....	i
DANH MỤC BẢNG.....	ii
TỪ VIẾT TẮT.....	iii
1. GIỚI THIỆU	5
2. TỔNG QUAN VỀ SỬ DỤNG LAO ĐỘNG TRONG DỰ ÁN.....	5
3. ĐÁNH GIÁ CÁC RỦI RO LAO ĐỘNG TIỀM NĂNG.....	7
4. TỔNG QUAN KHUNG PHÁP LÝ VỀ LAO ĐỘNG: CÁC ĐIỀU KIỆN VÀ ĐIỀU KHOẢN LIÊN QUAN.....	8
5. QUY TRÌNH ÁP DỤNG	14
6. CÁN BỘ PHỤ TRÁCH	17
7. QUY TRÌNH GIẢI QUYẾT KHIẾU NẠI.....	18
8. BỘ QUY TẮC ỨNG XỬ.....	19

DANH MỤC BẢNG

Bảng 1. Số lượng lao động dự kiến huy động cho Dự án.....	6
Bảng 2. Việt Nam phê chuẩn các Công ước của ILO.....	12

DGC

TỪ VIẾT TẮT

ATVSLĐ	An toàn, vệ sinh lao động
Bộ NNMT	Bộ Nông nghiệp và Môi trường
Bộ TC	Bộ Tài chính
BQLDA	Ban Quản lý Dự án
CHS	Sức khỏe Cộng đồng
DCC	Cục Biến đổi khí hậu
ĐHKK	Điều hòa không khí
EHS	Hướng dẫn về Môi trường, Sức khỏe và An toàn
ESF	Khung Môi trường và Xã hội
ESMP	Kế hoạch Quản lý Môi trường và Xã hội
GRM	Cơ chế Giải quyết Khiếu nại
GWP	Tiềm năng gây nóng lên toàn cầu
GIIP	Thực hành Quốc tế Tốt nhất
HCFC	Hydrochlorofluorocarbon
HFC	Hydrofluorocarbon
HPMP	Dự án Kế hoạch quản lý loại trừ các chất HCFC
IEC	Thông tin, Giáo dục, Truyền thông
KIP	Kế hoạch Thực hiện Kigali
KNK	Khí nhà kính
LMP	Quy trình Quản lý Lao động
MAC	Điều hòa không khí di động
MLF	Quỹ Đa phương

ODP	Tiềm năng làm suy giảm tầng ô-dôn
OHS	An toàn và Sức khỏe nghề nghiệp
PDO	Mục tiêu Phát triển Dự án
PPE	Trang bị bảo hộ cá nhân
SEA/SH	Bóc lột tình dục và quấy rối tình dục
SMS-MP	Dự án Quản lý bền vững các chất được kiểm soát theo Nghị định thư Montreal
TA	Hỗ trợ Kỹ thuật
TVET	Hệ thống giáo dục nghề nghiệp



1. GIỚI THIỆU

Mục tiêu tổng thể của Dự án “Quản lý bền vững các chất được kiểm soát theo Nghị định thư Montreal” là giảm mức tiêu thụ các chất hydrofluorocarbon (HFC) và HCFC, qua đó hỗ trợ Việt Nam thực hiện đầy đủ nghĩa vụ loại trừ theo quy định của Nghị định thư Montreal. Tài liệu Quy trình Quản lý Lao động (LMP) được xây dựng phù hợp với Khung Môi trường và Xã hội của WB (ESF), nhằm đáp ứng các yêu cầu của Tiêu chuẩn ESS2 (Lao động và Điều kiện Làm việc). Đồng thời, LMP cũng tuân thủ các quy định pháp luật hiện hành của Việt Nam.

Mục tiêu chính của LMP là xác định các rủi ro và tác động tiềm ẩn liên quan đến việc tuyển dụng, sử dụng và quản lý lao động trong khuôn khổ Dự án SMS-MP. Trên cơ sở đó, tài liệu đề xuất các biện pháp giảm thiểu, cơ chế tiếp nhận và giải quyết khiếu nại liên quan đến lao động, cũng như các cơ chế thực hiện tương ứng. LMP là tài liệu có tính chất linh hoạt, có thể được cập nhật, điều chỉnh trong quá trình thực hiện Dự án để phản ánh phù hợp các thay đổi thực tiễn và yêu cầu phát sinh. Tài liệu áp dụng cho toàn bộ người lao động tham gia thực hiện Dự án, không phân biệt hình thức hợp đồng (toàn thời gian, bán thời gian, ngắn hạn hoặc thời vụ).

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

Phân loại lao động

Theo Tiêu chuẩn ESS 2 của WB (ESS2 – Lao động và Điều kiện Làm việc), người lao động trong Dự án được chia thành bốn nhóm: lao động trực tiếp, lao động theo hợp đồng, lao động cộng đồng, và lao động của nhà cung cấp chính. Trong khuôn khổ Dự án SMS-MP, các nhóm lao động liên quan được xác định như sau:

- **Lao động trực tiếp:** Bao gồm cả cán bộ và nhân sự được Ban Quản lý Dự án (BQLDA) tuyển dụng trực tiếp để làm việc tại Cục Biến đổi Khí hậu (DCC). Tổng số lao động trực tiếp tham gia thực hiện Dự án được ước tính vào khoảng 65 người. Trong khuôn khổ Dự án, một số công chức hiện đang làm việc trong cơ quan quản lý nhà nước dự kiến sẽ tham gia hỗ trợ bán thời gian cho các hoạt động khác nhau trong quá trình thực hiện Dự án bao gồm công chức của DCC và các bộ, ban, ngành liên quan ở cấp trung ương (ví dụ: Bộ Nông nghiệp và Môi trường – Bộ NNMT), cũng như các cơ quan nhà nước ở cấp địa phương. Theo quy định tại Tiêu chuẩn ESS2, các công chức nêu trên vẫn sẽ tiếp tục làm việc theo các điều khoản, điều kiện của hợp đồng lao động và chế độ công vụ hiện có do Chính phủ ban hành. Do đó, các yêu cầu của Tiêu chuẩn ESS2 sẽ không áp dụng đầy đủ đối với nhóm đối tượng này. Tuy nhiên, các quy định của Tiêu chuẩn ESS2 liên quan đến an toàn và sức khỏe nghề nghiệp (OHS), phòng ngừa lao động trẻ em và lao động cưỡng bức vẫn sẽ được áp dụng.
- **Lao động theo hợp đồng:** Bao gồm các cá nhân được tuyển dụng trực tiếp hoặc thông qua bên thứ ba (ví dụ: các công ty tư vấn, nhà cung cấp dịch vụ) để thực hiện các nhiệm vụ liên quan đến chức năng của Dự án. Nhóm này có thể bao gồm nhân sự thuộc các doanh nghiệp tham gia sản xuất, cung cấp và lắp đặt thiết bị cho các toa tàu thí điểm,

hoặc giảng viên và cán bộ thuộc các cơ sở đào tạo nghề. Hợp phần 2 của Dự án sẽ cần huy động một lực lượng giảng viên và cán bộ tổ chức nhằm triển khai các chương trình đào tạo nghề, hội thảo và hội nghị chuyên đề, với tổng số nhân sự dự kiến khoảng 50 người, phân bổ theo từng giai đoạn trong suốt quá trình thực hiện Dự án. Trong quá trình triển khai, nhà thầu được lựa chọn thuộc Tiểu hợp phần 1.1 sẽ cung cấp công nghệ sử dụng môi chất lạnh HFC-454C và các bộ phận cần thiết để sản xuất, lắp đặt 10 bộ thiết bị MAC cho toa tàu. Nhu cầu lao động phục vụ cho hoạt động này tương đối hạn chế, dao động trong khoảng từ 5 đến 10 người.

- **Lao động cộng đồng:** Dự án không có sử dụng lao động cộng đồng.
- **Lao động của nhà cung cấp chính:** Việc sản xuất 10 bộ MAC thí điểm sẽ yêu cầu sử dụng một lượng nhất định môi chất lạnh R-454C. Khi các doanh nghiệp tham gia dự án trực tiếp mua và sử dụng các vật tư này từ các nhà cung cấp, lực lượng lao động của các nhà cung cấp này sẽ được xếp vào nhóm "lao động của nhà cung cấp chính" theo định nghĩa trong ESS2. Số lượng và phân loại các nhà cung ứng chính sẽ được xác định trong quá trình triển khai Dự án. Cần lưu ý rằng thời gian làm việc liên quan đến lực lượng lao động của các nhà cung cấp môi chất lạnh HFC-454C chỉ giới hạn trong giai đoạn sản xuất và lắp đặt 10 bộ thiết bị thí điểm MAC.

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	Địa điểm làm việc
Lao động trực tiếp - Cán bộ BQLDA và chuyên gia tư vấn - Doanh nghiệp sản xuất 10 bộ MAC	- Cán bộ nhà nước và người lao động theo hợp đồng - Người lao động theo hợp đồng ngắn hạn (ước tính sơ bộ).	Từ giai đoạn chuẩn bị đến khi kết thúc Dự án	- Cán bộ BQLDA và chuyên gia tư vấn: ~65 người - Lao động sản xuất MAC: ~25 người Tổng: 90 người	Văn phòng BQLDA tại Hà Nội và cơ sở sản xuất thiết bị. Địa điểm làm việc của nhà thầu: các địa điểm lắp đặt.

<p>Lao động theo hợp đồng</p> <p>- Giảng viên, đơn vị đào tạo nghề, tổ chức hội thảo – hội nghị</p>	<p>- Chuyên gia trong nước và quốc tế</p>	<p>Từ giai đoạn chuẩn bị đến khi kết thúc Dự án</p>	<p>Giảng viên, đơn vị đào tạo nghề, tổ chức hội thảo – hội nghị: khoảng 50 người Tổng: 50 người</p>	<p>Các tỉnh/thành phố nơi triển khai hoạt động đào tạo và hội thảo</p>
<p>Lao động của nhà cung cấp chính</p> <p>- Doanh nghiệp sản xuất 10 bộ MAC</p>	<p>Lao động trong nước</p>	<p>Giai đoạn xây dựng và vận hành</p>	<p>Lao động của các nhà cung cấp chính sẽ được xác định trong giai đoạn triển khai Dự án: ước tính khoảng 30 người. Tổng: 20 người</p>	<p>Cơ sở của nhà thầu, địa điểm lắp đặt và tại các địa phương ở Việt Nam</p>

3. ĐÁNH GIÁ CÁC RỦI RO LAO ĐỘNG TIỀM NĂNG

Các rủi ro chính sau đây được dự kiến có thể phát sinh và sẽ được đánh giá trong quá trình triển khai Dự án, trên cơ sở đề xuất của các tiểu dự án và chủ đầu tư:

- OHS của người lao động bao gồm trong quá trình vận hành máy móc, thiết bị tại nhà máy cũng như khi thực hiện các thao tác nâng, hạ vật nặng.
- Tình trạng thiếu trang bị bảo hộ cá nhân (PPE).
- Nguy cơ phát sinh từ việc tiếp xúc với các chất nguy hại, đặc biệt là hóa chất.
- Rủi ro mất an toàn lao động trong quá trình làm việc với các loại vật liệu có tính dễ cháy.
- Khả năng vi phạm quyền của người lao động: các điều kiện và điều khoản lao động có thể chưa bảo đảm tuân thủ quy định của pháp luật quốc gia hoặc chưa phù hợp với các tiêu chuẩn của WB.
- Khả năng vi phạm quyền của người lao động: việc bảo đảm nguyên tắc không phân biệt đối xử và cơ hội việc làm bình đẳng có thể chưa được thực hiện đầy đủ theo yêu cầu của pháp luật quốc gia hoặc các tiêu chuẩn của WB.
- Nguy cơ người lao động bị khai thác và/hoặc quấy rối tình dục (SEA/SH).
- Nguy cơ xảy ra tai nạn giao thông trong quá trình đưa đón giảng viên hoặc học viên tham gia các hội thảo và khóa đào tạo trong khuôn khổ Hợp phần 1 và 2 của Dự án.

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

Nội dung dưới đây trình bày tổng quan các quy định chính của Bộ luật Lao động liên quan đến điều kiện và điều khoản làm việc, phù hợp với các yêu cầu của Tiêu chuẩn ESS2 của WB về Lao động và Điều kiện làm việc (khoản 11). Trong trường hợp có sự khác biệt giữa quy định pháp luật quốc gia và ESS2, các quy trình, điều kiện và điều khoản nêu trong LMP này sẽ được áp dụng.

Bộ luật Lao động năm 2019 là văn bản quy phạm pháp luật hiện hành quy định các tiêu chuẩn lao động; quyền, nghĩa vụ và trách nhiệm của người lao động, người sử dụng lao động, tổ chức đại diện người lao động và tổ chức đại diện người sử dụng lao động trong quan hệ lao động và các quan hệ có liên quan trực tiếp; đồng thời quy định quản lý nhà nước trong lĩnh vực lao động.

Bộ luật Lao động năm 2019 (Luật số 45/2019/QH14, ban hành ngày 20/11/2019) có hiệu lực kể từ ngày 01/01/2021, thay thế Bộ luật Lao động năm 2012. Một số điểm mới quan trọng của Bộ luật Lao động 2019 bao gồm:

- Người lao động tại doanh nghiệp có quyền thành lập hoặc tham gia tổ chức đại diện người lao động do chính mình lựa chọn;
- Lần đầu tiên pháp luật quy định rõ khái niệm quấy rối tình dục tại nơi làm việc;
- Phụ nữ không còn bị cấm tham gia một số loại công việc cụ thể;
- Quyền lợi pháp lý được mở rộng cho cả người lao động không có hợp đồng lao động bằng văn bản.

Ngoài ra, Bộ luật Lao động 2019 còn bao gồm các cập nhật đáng lưu ý như:

- Bảo đảm tốt hơn quyền được bảo vệ khỏi phân biệt đối xử và can thiệp vào tổ chức công đoàn;
- Quy định rõ ràng hơn về quy trình thương lượng tập thể, đồng thời khuyến khích việc hình thành thương lượng tập thể tại cơ sở;
- Tăng cường bảo vệ người lao động trước nguy cơ bị cưỡng bức lao động và bóc lột qua nợ nần;
- Làm rõ quy định về việc tuyển dụng và sử dụng lao động chưa thành niên theo độ tuổi;
- Mở rộng phạm vi và nâng cao tính chuyên nghiệp của cơ chế hòa giải và trọng tài lao động.

Những quy định cập nhật nêu trên, cùng với các quy định pháp luật hiện hành khác, tạo điều kiện thuận lợi để đáp ứng các yêu cầu của Tiêu chuẩn ESS2 của WB.

Một số nội dung quan trọng của Tiêu chuẩn ESS2 hiện đã được nội luật hóa trong Bộ luật Lao động năm 2019, cụ thể như sau:

- **Bình đẳng giới và yêu cầu đối với lao động nữ:** Bộ luật Lao động 2019 bảo đảm nguyên tắc bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động (Điều 4) và quy định phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc (Điều 135). Về chính sách của Nhà nước, pháp luật quy định các biện pháp nhằm tạo điều kiện việc làm, cải thiện điều kiện làm việc, phát triển kỹ năng nghề nghiệp, chăm sóc sức khỏe, và nâng cao đời sống vật chất – tinh thần cho lao động nữ để phát huy năng lực và hài hòa giữa công việc và gia đình (Điều 135). Về nghĩa vụ của người sử dụng lao động, pháp luật yêu cầu a) Áp dụng và thúc đẩy nguyên tắc bình đẳng giới trong các nội dung như tuyển dụng, bố trí công việc, đào tạo, thời gian làm việc và nghỉ ngơi, tiền lương và các chính sách khác (Điều 136); b) Tham vấn ý kiến của lao động nữ hoặc tổ chức đại diện khi đưa ra quyết định ảnh hưởng đến quyền và lợi ích hợp pháp của họ.
- **Lao động chưa thành niên:** Bộ luật Lao động 2019 quy định cụ thể về việc bảo vệ người lao động dưới 18 tuổi. Theo đó, quy định danh mục các công việc và địa điểm làm việc cấm tuyển dụng người từ 15 đến dưới 18 tuổi và từ 13 đến dưới 15 tuổi (Điều 143). Đồng thời, quy định nguyên tắc bảo đảm an toàn và bảo vệ trẻ vị thành niên (Điều 144). Đối với trường hợp sử dụng người dưới 15 tuổi, người sử dụng lao động có trách nhiệm tuân thủ đầy đủ các quy định về ký kết hợp đồng lao động, sắp xếp thời giờ làm việc, điều kiện làm việc, bảo đảm môi trường lao động an toàn và không ảnh hưởng đến sức khỏe, sự phát triển thể chất và tinh thần của người lao động (Điều 145). Ngoài ra, Điều 147 quy định rõ danh mục công việc và địa điểm làm việc bị cấm sử dụng lao động từ đủ 15 đến dưới 18 tuổi. Đảm bảo không có lao động dưới 18 tuổi được tuyển dụng trong quá trình thực hiện Dự án.
- **Lao động là người khuyết tật:** Bộ luật Lao động năm 2019 bảo đảm quyền làm việc của người khuyết tật và khuyến khích người sử dụng lao động tuyển dụng người khuyết tật theo quy định của pháp luật về người khuyết tật (Điều 158). Người sử dụng lao động có trách nhiệm bố trí điều kiện làm việc phù hợp, cung cấp trang thiết bị – dụng cụ hỗ trợ, bảo đảm an toàn và vệ sinh lao động, đồng thời tổ chức khám sức khỏe định kỳ cho người lao động là người khuyết tật. Trước khi đưa ra bất kỳ quyết định nào có thể ảnh hưởng đến quyền và lợi ích của người lao động là người khuyết tật, người sử dụng lao động có trách nhiệm tham vấn ý kiến của chính những người lao động liên quan (Điều 159 và Điều 160).
- **Quấy rối tình dục:** Trước hết, hành vi quấy rối tình dục bị nghiêm cấm tại nơi làm việc (Điều 8). Luật quy định rằng quyền cơ bản của người lao động là được làm việc trong môi trường không bị quấy rối tình dục, do đó, người sử dụng lao động có trách nhiệm phòng ngừa và xử lý hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc (Điều 6). Vấn đề quấy rối tình dục tại nơi làm việc cũng có thể được đưa vào nội dung thương lượng tập thể (Điều 67). Để thực hiện điều này, pháp luật nghiêm cấm người sử dụng lao động thực hiện hành vi quấy rối tình dục (Điều 165) và yêu cầu họ phải thực hiện các biện pháp phòng ngừa và đấu tranh chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc thông qua việc ban hành quy trình, thủ tục xử lý các hành vi quấy rối tình dục (Điều 165).

Ngoài Bộ luật Lao động sửa đổi năm 2019, các văn bản pháp luật quan trọng hỗ trợ cho việc thực thi Bộ luật Lao động 2019 bao gồm:

– **Các luật có liên quan:**

- Luật An toàn, vệ sinh lao động (số 84/2015/QH13, ngày 25 tháng 6 năm 2015);
- Luật Việc làm (số 38/2013/QH13, ngày 16 tháng 11 năm 2013);
- Luật Viên chức (số 58/2010/QH12, ngày 15 tháng 11 năm 2010);
- Luật Cán bộ, công chức (số 22/2008/QH12, ngày 13 tháng 11 năm 2008);
- Luật Công đoàn (số 12/2012/QH13, ngày 20 tháng 6 năm 2012);
- Luật Người khuyết tật (số 51/2010/QH12, ngày 17 tháng 6 năm 2010);
- Luật Phòng, chống HIV/AIDS (số 64/2006/QH11, ngày 29 tháng 6 năm 2006);
- Luật Bình đẳng giới (số 73/2006/QH11, ngày 29 tháng 11 năm 2006);
- Luật Bảo hiểm xã hội (số 58/2014/QH13, ngày 20 tháng 11 năm 2014);
- Luật Bảo hiểm y tế sửa đổi năm 2014 (số 46/2014/QH13, ngày 13 tháng 6 năm 2014);
- Luật Bảo hiểm y tế năm 2008 (số 25/2008/QH12, ngày 14 tháng 11 năm 2008).

– **Các nghị định hướng dẫn thi hành Bộ luật Lao động năm 2019:**

- Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2020 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động;
- Nghị định số 61/2015/NĐ-CP ngày 09 tháng 7 năm 2015 của Chính phủ về chính sách hỗ trợ tạo việc làm và Quỹ quốc gia về việc làm;
- Nghị định số 11/2016/NĐ-CP ngày 03 tháng 2 năm 2016 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về lao động nước ngoài tại Việt Nam;
- Nghị định số 39/2016/NĐ-CP ngày 15 tháng 5 năm 2016 quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật An toàn, vệ sinh lao động;
- Nghị định số 44/2016/NĐ-CP ngày 15 tháng 5 năm 2016 quy định chi tiết một số điều về 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 tháng 2 năm 2018 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 157/2018/NĐ-CP ngày 16 tháng 11 năm 2018 quy định mức lương tối thiểu vùng đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động;

- Nghị định số 38/2019/NĐ-CP ngày 09 tháng 5 năm 2019 quy định mức lương cơ sở đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang;
- Nghị định số 146/2018/NĐ-CP ngày 17 tháng 10 năm 2018 hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Bảo hiểm y tế;
- Nghị định số 44/2017/NĐ-CP ngày 14 tháng 4 năm 2017 quy định mức đóng vào Quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp;
- Nghị định số 143/2018/NĐ-CP ngày 15 tháng 10 năm 2018 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 số 88/2020/NĐ-CP ngày 27 tháng 7 năm 2020 hướng dẫn thi hành một số điều của Luật An toàn, vệ sinh lao động về bảo hiểm bắt buộc tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

– **Các thông tư hướng dẫn thi hành Bộ luật Lao động năm 2019:**

- Thông tư số 10/2020/TT-BLĐTBXH ngày 12 tháng 11 năm 2020 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 11/2013/TT-BLĐTBXH ngày 01 tháng 8 năm 2013 ban hành danh mục công việc nhẹ được phép sử dụng người dưới 15 tuổi;
- Thông tư số 25/2013/TT-BLĐTBXH ngày 05 tháng 12 năm 2013 hướng dẫn chế độ bồi dưỡng bằng hiện vật đối với người lao động làm việc trong điều kiện có yếu tố nguy hiểm, độc hại;
- Thông tư số 26/2013/TT-BLĐTBXH ngày 15 tháng 12 năm 2013 ban hành danh mục công việc không được sử dụng lao động nữ;
- Thông tư số 30/2013/TT-BLĐTBXH ngày 01 tháng 7 năm 2013 hướng dẫn thực hiện Nghị định số 44/2014/NĐ-CP về hợp đồng lao động;
- Thông tư số 23/2014/TT-BLĐTBXH ngày 20 tháng 10 năm 2013 hướng dẫn thực hiện Nghị định số 03/2014/NĐ-CP về việc làm;
- Thông tư số 29/2015/TT-BLĐTBXH ngày 15 tháng 9 năm 2015 hướng dẫn về thương lượng tập thể, thỏa ước lao động tập thể và giải quyết tranh chấp lao động;
- Thông tư số 47/2015/TT-BLĐTBXH ngày 16 tháng 11 năm 2015 hướng dẫn thực hiện một số nội dung về hợp đồng lao động, nội quy lao động và trách nhiệm vật chất theo Nghị định số 05/2015/NĐ-CP;
- Thông tư số 13/2016/TT-BLĐTBXH ngày 16 tháng 6 năm 2016 ban hành danh mục công việc có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn, vệ sinh lao động;

- Thông tư số 40/2016/TT-BLĐTBXH ngày 25 tháng 10 năm 2016 hướng dẫn thực hiện một số điều của Nghị định số 11/2016/NĐ-CP về lao động nước ngoài;
- Thông tư số 53/2016/TT-BLĐTBXH ngày 28 tháng 12 năm 2016 ban hành danh mục máy, thiết bị, vật tư và chất có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn, vệ sinh lao động;
- Thông tư số 23/2015/TT-BLĐTBXH ngày 23 tháng 6 năm 2015 hướng dẫn thực hiện một số điều về tiền lương của Nghị định số 05/2015/NĐ-CP.
- Ngoài ra, Việt Nam đã phê chuẩn một số Công ước cơ bản của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), được thể hiện trong bảng dưới đây:

Bảng 2. Việt Nam phê chuẩn các Công ước của ILO

Công ước	Ngày	Trạng thái	Ghi chú
C029 – Công ước về Lao động cưỡng bức, 1930	05/03/2007	Có hiệu lực	–
C098 – Công ước về Quyền tổ chức và thương lượng tập thể, 1949	05/07/2019	Chưa có hiệu lực	Có hiệu lực từ ngày 05/07/2020
C100 – Công ước về Trả lương bình đẳng, 1951	07/10/1997	Có hiệu lực	–
C111 – Công ước về Phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp, 1958	07/10/1997	Có hiệu lực	–
C138 – Công ước về Độ tuổi tối thiểu làm việc, 1973	24/06/2003	Có hiệu lực	Tuổi tối thiểu: 15 tuổi
C182 – Công ước về Các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất, 1999	19/12/2000	Có hiệu lực	–

Luật An toàn, vệ sinh lao động là văn bản pháp lý chính điều chỉnh các nội dung liên quan đến OHS tại Việt Nam. Luật An toàn, vệ sinh lao động số 84/2015/QH13, được Quốc hội thông qua ngày 25 tháng 6 năm 2015, quy định các nội dung về an toàn, vệ sinh lao động và áp dụng cho cả người lao động làm việc theo hợp đồng lao động và người lao động không theo hợp đồng, bao gồm cả lao động là công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam. Luật này được ban hành nhằm bảo đảm quyền được làm việc trong môi trường an toàn và lành mạnh của người lao động, thông qua việc thiết lập và thực thi các tiêu chuẩn, quy định pháp luật; đồng thời xác định rõ quyền, nghĩa vụ của người sử dụng lao động, người lao động và các bên liên quan trong việc thực hiện các nguyên tắc và biện pháp OHS nhằm phòng ngừa tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp.

Luật cũng quy định các hành vi bị nghiêm cấm và các biện pháp phòng ngừa phải được áp dụng nhằm bảo vệ người lao động trước những yếu tố nguy hại và rủi ro ảnh hưởng đến sức

khỏe và an toàn. Các biện pháp phòng ngừa bao gồm a) sử dụng thông tin, giáo dục, truyền thông (IEC); b) tổ chức đào tạo, tập huấn; c) ban hành nội quy lao động; d) kiểm soát các yếu tố nguy hại tại nơi làm việc; e) áp dụng giải pháp kỹ thuật để xử lý sự cố; f) chăm sóc sức khỏe cho người lao động; g) sử dụng đầy đủ PPE; h) kiểm tra định kỳ máy móc, thiết bị; i) bảo hiểm y tế và các chế độ liên quan; j) áp dụng các quy định đặc thù nhằm bảo đảm an toàn cho lao động nữ, người chưa thành niên và người khuyết tật.

Cụ thể, người sử dụng lao động có trách nhiệm tổ chức và thực hiện đầy đủ các biện pháp bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc. Người lao động có nghĩa vụ tuân thủ nghiêm túc các biện pháp này, bao gồm:

- Tất cả máy móc, thiết bị và vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động theo quy định hiện hành của Chính phủ Việt Nam phải được kiểm định và cấp chứng nhận trước khi đưa vào sử dụng, đồng thời phải được kiểm định, chứng nhận định kỳ bởi tổ chức kiểm định kỹ thuật an toàn lao động có thẩm quyền.
- Người sử dụng lao động có trách nhiệm trang bị đầy đủ các phương tiện và thiết bị bảo hộ cá nhân đạt tiêu chuẩn chất lượng theo quy định pháp luật cho người lao động thực hiện công việc có yếu tố nguy hiểm, độc hại; đồng thời, người lao động có nghĩa vụ sử dụng đầy đủ, đúng cách các phương tiện và thiết bị này trong quá trình làm việc theo quy định. Người sử dụng lao động phải tổ chức đào tạo, tập huấn về an toàn, vệ sinh lao động cho người lao động, người học nghề và thực tập sinh khi được tuyển dụng và trước khi giao việc.
- Người sử dụng lao động có trách nhiệm tổ chức khám sức khỏe định kỳ cho người lao động tối thiểu mỗi năm một lần hoặc sáu tháng một lần.
- Ngoài ra, người sử dụng lao động còn có nghĩa vụ: (i) bảo đảm nơi làm việc đáp ứng các yêu cầu về diện tích, thông thoáng, nồng độ bụi, hơi, khí độc và các yếu tố có hại khác theo quy định tại các quy chuẩn kỹ thuật liên quan; (ii) bảo đảm điều kiện làm việc an toàn và vệ sinh đối với máy móc, thiết bị và nhà xưởng theo quy chuẩn kỹ thuật quốc gia hiện có về OSH tại nơi làm việc; (iii) kiểm tra, đánh giá các yếu tố nguy hiểm, có hại tại nơi làm việc nhằm đề xuất các biện pháp phòng ngừa, giảm thiểu rủi ro và cải thiện điều kiện lao động, chăm sóc sức khỏe người lao động; (iv) thực hiện kiểm tra, bảo trì định kỳ đối với máy móc, thiết bị, nhà xưởng và kho bãi; (v) bố trí bảng hướng dẫn về an toàn, vệ sinh lao động liên quan đến việc vận hành máy móc, thiết bị và khu vực làm việc tại các vị trí dễ quan sát trong khu vực làm việc; (vi) tham vấn ý kiến tổ chức đại diện tập thể người lao động tại cơ sở (công đoàn hoặc tổ chức công đoàn) trong quá trình xây dựng và triển khai các kế hoạch bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động.
- Người sử dụng lao động có trách nhiệm đóng bảo hiểm tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp cho người lao động thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội. Người lao động Việt Nam làm việc theo hợp đồng lao động có tổng thời hạn từ 03 tháng trở lên thuộc diện tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc.

Do đó, trong trường hợp người lao động Việt Nam làm việc tại Việt Nam và đã tham gia bảo hiểm xã hội bị tai nạn lao động, mắc bệnh nghề nghiệp hoặc tử vong trong quá trình làm việc, thì toàn bộ các chi phí có liên quan bao gồm chi phí bồi thường do mất khả năng lao động, chi phí đào tạo chuyển đổi nghề nghiệp, cũng như các khoản trợ cấp một lần trong trường hợp suy giảm khả năng lao động vĩnh viễn hoặc tử vong sẽ được chi trả từ Quỹ Bảo hiểm xã hội Việt Nam.

Theo quy định của Luật An toàn, vệ sinh lao động năm 2015, Chính phủ đã ban hành các nghị định và thông tư hướng dẫn thi hành. Một số văn bản quan trọng bao gồm:

- Nghị định số 39/2016/NĐ-CP ngày 15 tháng 5 năm 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 tháng 6 năm 2016 của Bộ Y tế, hướng dẫn quản lý vệ sinh lao động và sức khỏe người lao động.
- Thông tư số 13/2020/TT-BLĐTBXH ngày 27 tháng 11 năm 2020 của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, hướng dẫn việc thu thập, lưu trữ, tổng hợp, cung cấp, công bố, đánh giá về tình hình tai nạn lao động và sự cố kỹ thuật gần mất an toàn, vệ sinh lao động nghiêm trọng.
- Nghị định số 44/2016/NĐ-CP ngày 15 tháng 5 năm 2016, quy định chi tiết một số điều của Luật an toàn, vệ sinh lao động về hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động, huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động và quan trắc môi trường lao động.
- Nghị định số 88/2020/NĐ-CP ngày 28 tháng 7 năm 2020, quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật An toàn, vệ sinh lao động về bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp bắt buộc.
- Nghị định số 58/2020/NĐ-CP ngày 27 tháng 5 năm 2020, quy định mức đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc vào Quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

5. QUY TRÌNH ÁP DỤNG

1. Quy trình chung

Cơ quan thực hiện, BQLDA và các nhà thầu sẽ áp dụng các hướng dẫn sau đây trong quá trình làm việc với người lao động:

- Không được có bất kỳ hình thức phân biệt đối xử nào trong mọi khía cạnh của quan hệ lao động, bao gồm tuyển dụng và tiếp nhận; chế độ tiền lương và các quyền lợi; điều kiện và điều khoản lao động; cơ hội tiếp cận đào tạo; phân công nhiệm vụ; cơ hội thăng tiến; chấm dứt hợp đồng lao động hoặc nghỉ hưu; cũng như các hình thức xử lý kỷ luật.
- Mọi hành vi quấy rối, đe dọa và/hoặc bóc lột sẽ được chủ động phòng ngừa hoặc xử lý kịp thời, phù hợp.
- Các biện pháp bảo vệ và hỗ trợ đặc biệt nhằm xóa bỏ tình trạng phân biệt đối xử hoặc nhằm tạo điều kiện tiếp cận đối với một vị trí việc làm cụ thể sẽ không bị coi là hành vi phân biệt đối xử.

- BQLDA và các nhà thầu có trách nhiệm cung cấp cho người lao động mới hợp đồng lao động với đầy đủ các điều khoản và điều kiện rõ ràng, trong đó bao gồm các quyền lợi liên quan đến thời gian làm việc, tiền lương, làm thêm giờ, các chế độ và phúc lợi, nghỉ phép hằng năm, nghỉ ốm, nghỉ thai sản và nghỉ vì lý do gia đình.
- Bộ Quy tắc Ứng xử đính kèm trong LMP sẽ được áp dụng cho tất cả người lao động tham gia Dự án.
- BQLDA có trách nhiệm bảo đảm việc tuân thủ Bộ Quy tắc Ứng xử, đồng thời tổ chức tuyên truyền, phổ biến và nâng cao nhận thức của người lao động về nội dung của Bộ Quy tắc.
- BQLDA và các nhà thầu có trách nhiệm bảo đảm việc tuân thủ đầy đủ các quy trình về an toàn và sức khỏe nghề nghiệp, bao gồm việc tổ chức các khóa đào tạo phù hợp cho người lao động liên quan đến các tiêu chuẩn được áp dụng đối với công việc được giao.
- BQLDA và các nhà thầu được tuyển chọn có trách nhiệm bảo đảm không sử dụng lao động dưới 18 tuổi. Việc xác minh độ tuổi của người lao động sẽ do các nhà thầu thực hiện.
- BQLDA ưu tiên tuyển chọn nhà thầu và lao động tại địa phương trong phạm vi nguồn lực sẵn có.
- Người lao động phải được tuyển dụng trên cơ sở hoàn toàn tự nguyện, và không được áp dụng bất kỳ hình thức lao động cưỡng bức nào.
- BQLDA có trách nhiệm giám sát và theo dõi việc tuân thủ các yêu cầu nêu trên.
- Tất cả người lao động sẽ được cung cấp đầy đủ thông tin liên quan đến Cơ chế Giải quyết Khiếu nại (GRM) dành cho người lao động (trình bày tại mục dưới đây) nhằm bảo đảm quyền phản ánh mọi vấn đề phát sinh trong công việc, bao gồm cả các khiếu nại nghiêm trọng và nhạy cảm liên quan đến hành vi khai thác và/hoặc lạm dụng tình dục (SEA/SH).

2. Quy trình An toàn và Sức khỏe nghề nghiệp (OHS)

Mục tiêu của quy trình này là nhằm thiết lập và duy trì một môi trường làm việc an toàn và lành mạnh cho tất cả người lao động của Dự án cũng như cộng đồng.

- Trong quá trình lựa chọn nhà thầu, BQLDA sẽ cung cấp Kế hoạch Quản lý Môi trường và Xã hội (ESMP) cho các đơn vị tham gia đấu thầu nhằm bảo đảm các nhà thầu tích hợp đầy đủ các yêu cầu về ngân sách cho các biện pháp OHS vào hồ sơ dự thầu tương ứng.
- Nhà thầu có trách nhiệm xây dựng và duy trì một hệ thống quản lý OHS phù hợp với phạm vi công việc được giao, trong đó bao gồm các biện pháp và quy trình nhằm xử lý đầy đủ các nội dung được liệt kê dưới đây. Hệ thống quản lý này phải tuân thủ quy định pháp luật Việt Nam và Thực hành Quốc tế Tốt nhất (GIIP) theo hướng dẫn của WB, đồng thời phù hợp với thời hạn của hợp đồng và LMP.
- Nhà thầu phải tiến hành xác định các mối nguy hiểm tại nơi làm việc và thực hiện đầy đủ các biện pháp giảm thiểu rủi ro về E&S phù hợp theo quy định của pháp luật và các hướng dẫn EHS của WB.

- Nhà thầu phải phân công một cán bộ có trách nhiệm giám sát các vấn đề OHS tại hiện trường, đồng thời xác định rõ vai trò và trách nhiệm về OHS cho các trưởng nhóm cũng như cán bộ quản lý hợp đồng.
- Nhà thầu có trách nhiệm thiết lập cơ chế để người lao động có thể phản ánh về các tình huống làm việc được cho là không an toàn hoặc không bảo đảm sức khỏe, và bảo đảm rằng người lao động có quyền rút khỏi các tình huống làm việc có cơ sở hợp lý cho thấy có nguy cơ nghiêm trọng và tức thời đối với tính mạng hoặc sức khỏe mà không bị đe dọa hay trả đũa.
- Nhà thầu có trách nhiệm thiết lập cơ chế để người lao động có thể phản ánh các tình huống làm việc bị cho là không an toàn hoặc không bảo đảm sức khỏe, đồng thời bảo đảm quyền của người lao động được chủ động rút khỏi các trường hợp có nguy cơ nghiêm trọng đối với tính mạng hoặc sức khỏe mà không phải chịu bất kỳ hình thức đe dọa hoặc trả đũa nào.
- Nhà thầu phải thực hiện các biện pháp phòng ngừa và bảo vệ theo kế hoạch đã được xây dựng, bao gồm điều chỉnh, thay thế hoặc loại bỏ các điều kiện và tác nhân nguy hại. Trường hợp công việc yêu cầu sử dụng PPE, nhà thầu phải cung cấp đầy đủ và miễn phí cho người lao động.
- Nhà thầu phải đánh giá mức độ phơi nhiễm của người lao động đối với các tác nhân nguy hại (bao gồm tiếng ồn, rung động, nhiệt độ cao/thấp, khí độc, hóa chất, chất ô nhiễm trong không khí...) và triển khai các biện pháp kiểm soát phù hợp theo quy định của pháp luật Việt Nam và EHSGs.
- Nhà thầu có trách nhiệm tổ chức đào tạo phù hợp cho người lao động tham gia Dự án, đồng thời lưu giữ đầy đủ hồ sơ đào tạo về các nội dung liên quan đến OHS.
- Nhà thầu phải xây dựng các phương án phòng ngừa và sẵn sàng ứng phó với các tình huống khẩn cấp có thể xảy ra tại nơi làm việc, bao gồm nhưng không giới hạn ở tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, ngập lụt, cháy nổ, dịch bệnh, đình công và các vấn đề an ninh.
- Nhà thầu phải triển khai đầy đủ các biện pháp khắc phục đối với các tác động bất lợi như chấn thương lao động, tử vong, tàn tật hoặc mắc bệnh nghề nghiệp theo đúng quy định pháp luật hiện hành và GIIP.
- Nhà thầu có trách nhiệm lưu giữ đầy đủ hồ sơ liên quan đến các hoạt động quản lý về an toàn, sức khỏe và môi trường nhằm phục vụ công tác kiểm tra, giám sát của BQLDA hoặc WB.

3. Quy trình đối với Nhà cung cấp chính

Mục tiêu của quy trình này là nhằm bảo đảm rằng các rủi ro liên quan đến lao động, đặc biệt là lao động trẻ em, lao động cưỡng bức và các vấn đề nghiêm trọng về an toàn lao động có thể phát sinh từ lực lượng lao động của các nhà cung cấp chính, được kiểm soát một cách hiệu quả trong khuôn khổ Dự án. BQLDA và tất cả các nhà thầu có trách nhiệm thực hiện các biện pháp sau:

- Mua sắm vật tư từ các nhà cung cấp được thành lập hợp pháp theo quy định của pháp luật;
- Trong phạm vi khả thi, thực hiện thẩm định để bảo đảm rằng các nhà cung cấp chính có thực hiện việc xác minh độ tuổi lao động, sử dụng lao động trên cơ sở tự nguyện, không cưỡng bức, và duy trì hệ thống an toàn, sức khỏe nghề nghiệp cơ bản tại nơi làm việc.

6. CÁN BỘ PHỤ TRÁCH

BQLDA sẽ làm việc tại DCC – Bộ NNMT, chịu trách nhiệm quản lý tổng thể và điều phối toàn bộ hoạt động của Dự án, bao gồm việc bảo đảm tuân thủ các yêu cầu liên quan đến an toàn lao động và điều kiện làm việc. BQLDA có trách nhiệm thực hiện các nhiệm vụ liên quan đến quản lý lao động và điều kiện làm việc như sau:

- Quản lý chung việc triển khai thực hiện LMP;
- Quản lý người lao động tham gia Dự án theo nội dung LMP và các hồ sơ mời thầu liên quan;
- Bảo đảm rằng các điều khoản liên quan từ LMP và ESMP của Dự án được lồng ghép vào hợp đồng của các doanh nghiệp/nhà thầu tham gia thực hiện Dự án.
- Theo dõi, giám sát việc tuân thủ các nghĩa vụ về lao động đã được nêu rõ trong LMP, ESMP và trong các hồ sơ mời thầu áp dụng;
- Giám sát các nguy cơ tiềm năng liên quan đến lao động trẻ em, lao động cưỡng bức và các vấn đề nghiêm trọng về an toàn lao động từ phía các nhà cung cấp chính;
- Giám sát hoạt động đào tạo liên quan đến người lao động tham gia thực hiện Dự án;
- Đảm bảo thiết lập và vận hành hiệu quả cơ chế tiếp nhận và giải quyết khiếu nại dành cho người lao động trong khuôn khổ Dự án, trong đó người lao động được cung cấp thông tin đầy đủ về cơ chế này;
- Giám sát việc thực hiện Bộ Quy tắc Ứng xử đối với người lao động trong Dự án, cũng như các biện pháp phòng ngừa và ứng phó đối với các rủi ro liên quan SEA/SH;
- Thực hiện công tác báo cáo định kỳ cho WB về tình hình thực hiện các yêu cầu liên quan đến lao động và công tác an toàn – sức khỏe nghề nghiệp.

Doanh nghiệp/Nhà thầu có trách nhiệm thực hiện các nhiệm vụ sau:

- Tuyển dụng hoặc phân công cán bộ phụ trách công tác môi trường, xã hội, y tế và an toàn lao động nhằm quản lý hiệu quả các nội dung liên quan đến OHS;
- Xây dựng và triển khai LMP và ESMP của doanh nghiệp/nhà thầu. Các quy trình và kế hoạch này phải được thông báo cho BQLDA.
- Giám sát việc tuân thủ các quy định tại LMP và ESMP của các nhà thầu phụ;
- Lưu trữ đầy đủ hồ sơ liên quan đến tuyển dụng và sử dụng lao động hợp đồng (bao gồm cả lao động từ nhà thầu phụ), đồng thời thực hiện xác minh độ tuổi nhằm phòng ngừa tình trạng sử dụng lao động trẻ em;
- Cung cấp hướng dẫn và tổ chức đào tạo định kỳ cho người lao động hợp đồng về các yêu cầu liên quan đến môi trường, xã hội và an toàn – sức khỏe nghề nghiệp;

- Yêu cầu các nhà cung cấp chính xác định và thực hiện các biện pháp kiểm soát rủi ro liên quan đến lao động trẻ em, lao động cưỡng bức và các rủi ro nghiêm trọng khác đối với người lao động của họ;
- Thiết lập và thực hiện cơ chế tiếp nhận và xử lý khiếu nại dành cho lao động hợp đồng, nhằm bảo đảm các khiếu nại được tiếp nhận và giải quyết kịp thời, đồng thời thực hiện báo cáo định kỳ cho BQLDA về tình hình và kết quả xử lý;
- Bảo đảm toàn bộ người lao động của doanh nghiệp/nhà thầu hiểu rõ và ký cam kết thực hiện Bộ Quy tắc Ứng xử trước khi bắt đầu công việc; đồng thời triển khai nghiêm túc các biện pháp phòng ngừa và xử lý rủi ro liên quan đến SEA/SH theo quy định tại LMP và ESMP của nhà thầu; thực hiện giám sát thường xuyên việc tuân thủ các quy định này;
- Thực hiện công tác báo cáo cho BQLDA về tình hình thực hiện các nội dung liên quan đến an toàn – sức khỏe nghề nghiệp và quản lý lao động theo quy định.

7. QUY TRÌNH GIẢI QUYẾT KHIẾU NẠI

Sẽ có quy trình giải quyết khiếu nại dành riêng cho người lao động của Dự án, được thiết lập theo quy trình được trình bày dưới đây. Quy trình này có tính đến các hình thức xử lý phù hợp với đặc điểm văn hóa trong việc tiếp nhận và giải quyết các mối quan ngại của người lao động trực tiếp và người lao động hợp đồng. Các bước tiếp nhận và ghi chép khiếu nại, phản ánh đã được quy định cụ thể, bao gồm cả cam kết về thời hạn xử lý nhằm bảo đảm giải quyết kịp thời các vấn đề phát sinh. Người lao động sẽ được cung cấp đầy đủ thông tin về GRM dành cho người lao động ngay từ thời điểm được tuyển dụng. Quyền khiếu nại, cam kết bảo mật thông tin cá nhân và bảo vệ người khiếu nại trước mọi hành vi trả đũa từ phía người sử dụng lao động sẽ được nêu rõ trong hợp đồng lao động và được dẫn chiếu trong LMP. Trường hợp phát sinh các khiếu nại liên quan đến SEA/SH hoặc các vấn đề nhạy cảm, các nội dung này sẽ được chuyển đến các đơn vị cung cấp dịch vụ hỗ trợ về bạo lực trên cơ sở giới phù hợp.

Lao động trực tiếp: Mỗi đơn vị sử dụng lao động trực tiếp (BQLDA và các doanh nghiệp) sẽ tổ chức các buổi họp nhóm định kỳ nhằm trao đổi và giải quyết các vấn đề tại nơi làm việc. Ngoài ra, bất kỳ người lao động nào cũng có thể gửi khiếu nại của mình trực tiếp, hoặc thông qua điện thoại, tin nhắn, thư tín hoặc thư điện tử (email) đến BQLDA. Tất cả các khiếu nại và biện pháp xử lý phải được ghi chép và tổng hợp, báo cáo định kỳ cho WB. Trong trường hợp người lao động mong muốn phản ánh vụ việc lên cấp cao hơn mà không thông qua người giám sát trực tiếp hoặc người sử dụng lao động, họ có thể gửi khiếu nại tới cơ quan nhà nước có thẩm quyền tại địa phương, nếu thấy phù hợp. Người lao động được bảo lưu đầy đủ quyền khiếu kiện ra các cơ quan tài phán có thẩm quyền theo quy định của pháp luật lao động hiện hành.

Lao động theo hợp đồng: Giám đốc công trường và cán bộ phụ trách OHS (hoặc cán bộ tương đương) của nhà thầu sẽ tổ chức các buổi họp định kỳ với toàn bộ người lao động theo hợp đồng nhằm trao đổi, ghi nhận và giải quyết các khiếu nại. Ngoài ra, bất kỳ người lao động nào cũng có thể gửi khiếu nại của mình trực tiếp, hoặc thông qua điện thoại, tin nhắn, thư tín hoặc thư điện tử (email) đến nhà thầu. Tất cả các khiếu nại và biện pháp xử lý phải được ghi chép, lập

báo cáo và gửi BQLDA/doanh nghiệp như một phần của báo cáo định kỳ của nhà thầu. Trường hợp người lao động mong muốn giữ kín danh tính hoặc không muốn phản ánh thông qua quản lý trực tiếp, họ có thể gửi khiếu nại trực tiếp đến BQLDA hoặc doanh nghiệp. Trước khi bắt đầu công việc, người lao động phải được phổ biến đầy đủ về GRM, bao gồm thông tin liên hệ của cán bộ phụ trách tại BQLDA/doanh nghiệp. Người lao động được bảo lưu đầy đủ quyền khởi kiện tại các cơ quan có thẩm quyền giải quyết tranh chấp theo quy định của pháp luật.

Thanh tra lao động nhà nước, chế tài xử lý vi phạm pháp luật lao động: Thanh tra lao động có nhiệm vụ giải quyết các khiếu nại và tố cáo của người lao động liên quan đến hành vi vi phạm pháp luật lao động, cũng như tiếp nhận và xử lý các khiếu nại, tố cáo về các vi phạm pháp luật lao động theo quy định của pháp luật.

Giải quyết khiếu nại liên quan đến SEA/SH: Đối với các vụ việc liên quan đến SEA/SH, nhằm tránh kỳ thị, gây tổn thương tinh thần hoặc bị trả thù, GRM sẽ xử lý riêng biệt theo hướng thận trọng và nhạy cảm. Khi nhận được tố giác, GRM phải chuyển vụ việc đến các đơn vị cung cấp dịch vụ thích hợp như hỗ trợ y tế, tâm lý, nơi ở khẩn cấp hoặc các dịch vụ cần thiết khác. Đồng thời báo cáo cho cán bộ an ninh của BQLDA/doanh nghiệp để được chỉ đạo xử lý. Không thu thập thông tin liên quan đến SEA/SH. Chỉ được phép ghi nhận bản chất sự việc theo lời trình bày của người khiếu nại và một số thông tin nhân khẩu học cơ bản như tuổi, giới tính.

8. BỘ QUY TẮC ỨNG XỬ

Tất cả người lao động phải tuân thủ Bộ Quy tắc Ứng xử sau đây như một phần không thể tách rời của hợp đồng lao động:

- Đối xử với phụ nữ, trẻ em (người dưới 18 tuổi) và nam giới một cách tôn trọng, không có bất kỳ hình thức phân biệt đối xử nào dựa trên chủng tộc, ngôn ngữ, tôn giáo, quan điểm chính trị hoặc các quan điểm khác, xuất thân quốc gia hoặc xã hội, tình trạng công dân, tài sản, khuyết tật, nguồn gốc hoặc bất kỳ đặc điểm cá nhân nào khác.
- Không sử dụng lời nói hoặc hành vi không phù hợp mang tính quấy rối, lạm dụng, khiêu khích về mặt tình dục, xúc phạm hoặc đi ngược lại các chuẩn mực văn hóa đối với phụ nữ, trẻ em hoặc nam giới.
- Tuyệt đối không tham gia vào bất kỳ hành vi tình dục nào với thành viên cộng đồng.
- Không thực hiện bất kỳ hành vi nào mang tính chất đòi hỏi tình dục hoặc có tính chất làm nhục, xúc phạm nhân phẩm hoặc mang tính bóc lột.
- Không tham gia vào các hành vi có thể bị coi là trao đổi tiền bạc để quan hệ tình dục với thành viên cộng đồng tại khu vực thực hiện Dự án.
- Chủ động báo cáo thông qua GRM của người lao động đối với bất kỳ hành vi nghi ngờ hoặc xác định là có yếu tố bạo lực trên cơ sở giới do đồng nghiệp hoặc bất kỳ cá nhân nào khác thực hiện, cũng như các hành vi vi phạm Bộ Quy tắc Ứng xử này.
- Sử dụng máy tính, điện thoại di động, máy quay phim hoặc máy ảnh kỹ thuật số đúng mục đích công việc; tuyệt đối không được sử dụng các thiết bị này để quấy rối, bóc lột hoặc xâm hại phụ nữ, trẻ em hoặc các nhóm đối tượng dễ bị tổn thương.

- Tuân thủ nghiêm các quy định pháp luật hiện hành của địa phương có liên quan.
- Việc vi phạm bất kỳ quy định cấm nào nêu trên có thể bị xem xét là căn cứ để chấm dứt hợp đồng lao động, truy cứu trách nhiệm hình sự và/hoặc áp dụng các biện pháp xử lý kỷ luật khác theo quy định của pháp luật và các tài liệu quản lý Dự án.

DGC