**ỦY BAN NHÂN DÂN CÁC TỈNH/THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG, THANH HÓA, NGHỆ AN, QUANG TRỊ, BÌNH ĐỊNH, KHÁNH HÒA, NINH THUẬN, BÌNH THUẬN, SÓC TRĂNG, CÀ MAU, BẠC LIÊU VÀ KIÊN GIANG**

**🙥🙦🙤🙧**

**DỰ ÁN PHÁT TRIỂN THỦY SẢN BỀN VỮNG (SFDP)**

**THỦ TỤC QUẢN LÝ LAO ĐỘNG (LMP)**

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
| Phát triển bền vững nghề khai thác thủy sản - Báo Khánh Hòa điện tử |  |

**10/ 2020**

**CÁC TỪ VIẾT TẮT**

|  |  |
| --- | --- |
| CPMU  | Ban quản lý Dự án trung ương |
| COVID- 19  | Dịch bệnh COVID-19  |
| CPO | Văn phòng Dự án trung ương |
| CSC | Tư vấn giám sát thi công |
| DARD/Sở NN&PTNT | Sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn  |
| DOLISA/Sở LĐTB&XH  | Sở Lao động Thương binh và Xã hội |
| DONRE/Sở TN&MT | Sở Tài nguyên và Môi trường |
| DPI/Sở KH&ĐT | Sở Kế hoạch và Đầu tư  |
| MT&XH  | Môi trường và Xã hội |
| TCMTXH  | Tiêu chuẩn môi trường và xã hội |
| WB/NHTG | Ngân hàng Thế giới  |
| FS | Nghiên cứu khả thi |
| IEMC | Tư vấn giám sát độc lập về môi trường |
| LMP | Thủ tục quản lý lao động |
| SEP | Kế hoạch huy động sự tham gia của các bên liên quan |
| GoV | Chính phủ Việt Nam |
| GRM | Cơ chế giải quyết khiếu kiện |
| IBRD | Ngân hàng tái thiết và phát triển quốc tế  |
| MARD/Bộ NN&PTNT | Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn |
| MOLISA/Bộ LĐTB&XH | Bộ Lao động Thương binh và Xã hội |
| MONRE/Bộ TN&MT  | Bộ Tài nguyên và Môi trường |
| PPC/UBND | Ủy ban Nhân dân tỉnh tham gia Dự án |
| PPMU/BQLDA | Ban quản lý Dự án cấp tỉnh |
| OHS | An toàn sức khỏe nghề nghiệp |
| EHS | Môi trường, Sức khỏe và An toàn |
| ESHS | Môi trường xã hội sức khỏe và an toàn |
| GBV | Bạo lực trên cơ sở giới |
| SEA | Lạm dụng và bóc lột tình dục |
| WBG | Nhóm NHTG |
| CoC | Quy tắc ứng xử  |
| C-ESMP | Kế hoạch quản lý môi trường xã hội của nhà thầu |
| C-LMP | Kế hoạch quản lý lao động của nhà thầu |

**MỤC LỤC**

[I. GIỚI THIỆU 4](#_Toc56147875)

[II. TỔNG QUAN VỀ VIỆC SỬ DỤNG LAO ĐỘNG TRONG DỰ ÁN 4](#_Toc56147876)

[2.1. Loại hình lao động 7](#_Toc56147877)

[2.2. Tổng Số lượng lao động Dự án 8](#_Toc56147878)

[2.3. Lao động hợp đồng 9](#_Toc56147879)

[2.4. Đặc điểm lực lượng lao động 11](#_Toc56147880)

[2.5. Thời gian yêu cầu lao động 11](#_Toc56147881)

[III. ĐÁNH GIÁ RỦI RO TIỀM ẨN ĐẾN LAO ĐỘNG 12](#_Toc56147882)

[3.1. Hoạt động Dự án/Tiểu Dự án 12](#_Toc56147883)

[3.2. Đánh giá rủi ro lao động tiềm tàng 13](#_Toc56147884)

[IV. KHÁI QUÁT VỀ PHÁP LÝ LAO ĐỘNG: ĐIỀU KHOẢN VÀ ĐIỀU KIỆN 16](#_Toc56147885)

[V. KHÁI QUÁT VỀ PHÁP LÝ LAO ĐỘNG: AN TOÀN SỨC KHỎE NGHỀ NGHIỆP 19](#_Toc56147886)

[VI. TRÁCH NHIỆM CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG 21](#_Toc56147887)

[VII. CHÍNH SÁCH VÀ THỦ TỤC 24](#_Toc56147888)

[VIII. ĐỘ TUỔI NHÂN VIÊN 28](#_Toc56147889)

[IX. ĐIỀU KHOẢN VÀ ĐIỀU KIỆN VIỆC LÀM 29](#_Toc56147890)

[X. CƠ CHẾ KHIẾU KIỆN 30](#_Toc56147891)

[XI. QUẢN LÝ HỢP ĐỒNG 1](#_Toc56147892)

[XII. NHÀ CUNG CẤP CHÍNH 3](#_Toc56147893)

DANH MỤC BẢNG

[Bảng 1. Loại hình và hạng mục đầu tư đề xuất 5](#_Toc55808172)

[Table 2. Số lượng lao động ước tính 8](#_Toc55808173)

[Table 3. Tóm tắt về nhân viên Dự án / bên chịu trách nhiệm về các vấn đề chính 25](#_Toc55808174)

[Bảng 4. Tổng quan về chính sách Dự án và các thủ tục quy định để giải quyết các rủi ro lao động chính 27](#_Toc55808175)

[Bảng 5. Quy trình của Cơ chế giải quyết khiếu kiện 33](#_Toc55808176)

# GIỚI THIỆU

1. Nhà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam dự định áp dụng một khoản vay của Ngân hàng Thế giới (NHTG) để hỗ trợ tài chính cho Dự án phát triển thủy sản bền vững (SFDP) sau đây gọi là “Dự án”. Dự án nhằm cho phép tăng cường quản lý và gia tăng giá trị thủy sản mục tiêu thông qua đầu tư cơ sở hạ tầng “thông minh. Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn/ Văn phòng Dự án trung ương về các dự án nông nghiệp (gọi là Ban quản lý Dự án trung ương) (Bộ NN&PTNT/CPMU) và Ủy ban Nhân dân (PPC)/ Ban quản lý Dự án cấp tỉnh (PPMUs)- là đơn vị quản lý dự án hiện hữu của Sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn (Sở NN&PTNT) của 12 tỉnh/thành phố Hải Phòng, tỉnh Thanh Hóa, Nghệ Ạn, Quảng Trị, Bình Định, Khánh Hòa, Ninh Thuận, Bình Thuận, Sóc Trăng, Bạc Liêu, Cà Mau và Kiên Giang là đơn vị thực hiện Dự án. Về khía cạnh môi trường và xã hội (MT&XH), Dự án áp dụng Khung MT&XH và các Tiêu chuẩn MT&XH (TCMTXH) của NHTG.
2. Một trong những TCMTXH của NHTG, TCMTXH2 liên quan đến lao động và điều kiện làm việc và mong muốn Bên vay xây dựng các Thủ tục quản lý lao động (LMP). Mục đích của LMP là xác định các yêu cầu lao động chính và rủi ro liên quan đến Dự án và giúp Bên vay xác định các nguồn lực cần thiết để giải quyết các vấn đề lao động của Dự án. LMP sẽ cho phép các bên liên quan Dự án khác nhau, ví dụ, nhân viên của CPMU và PPMUs, nhà thầu chính, nhà thầu phụ và công nhân Dự án, hiểu rõ ràng về những yêu cầu cần thiết về lao động của dự án/tiểu dự án cụ thể. LMP là một tài liệu sống, được xây dựng sớm trong quá trình chuẩn bị Dự án và được xem xét và cập nhật trong suốt quá trình chuẩn bị và thực hiện Dự án.
3. Phạm vi của LMP được nêu trong TCMTXH2 của NHTG. Huy động sự tham gia của các bên liên quan sẽ được lập kế hoạch như một phần không thể thiếu trong đánh giá MT&XH của Dự án cũng như thiết kế và thực hiện Dự án. Thủ tục quản lý lao động (LMP) có 12 chương. Chương 1 đóng vai trò là phần Giới thiệu. Tổng quan về việc sử dụng lao động trong Dự án được trình bày trong Chương 2. Các rủi ro lao động tiềm tàng chính được nêu trong Chương 3. Khung pháp lý quản lý việc làm lao động ở Việt Nam được thảo luận trong Chương 4 và 5. Thể chế thực hiện, Yêu cầu về độ tuổi, Chính sách và Thủ tục và Thời gian quy định lao động sẽ được trình bày trong các chương tiếp theo. Cơ chế Giải quyết Khiếu kiện và Quản lý nhà thầu lần lượt được trình bày trong hai chương 10 và 11 cuối cùng, trong khi nhà cung cấp chính được đề cập trong chương 12.

# TỔNG QUAN VỀ VIỆC SỬ DỤNG LAO ĐỘNG TRONG DỰ ÁN

1. Dự án sẽ bao gồm các khoản đầu tư do chính quyền trung ương và tỉnh tham gia Dự án quản lý. Dự án bao gồm bốn hợp phần, trong đó đầu tư công trình và lực lượng lao động chủ yếu liên quan đến các hợp phần 1, 2 và 3 được nêu vắn tắt trong Bảng 1. Bộ NN&PTNT ở cấp trung ương và 12 tỉnh tham gia Dự án sẽ thực hiện các hợp phần Dự án.

**Bảng 1. Loại hình và hạng mục đầu tư đề xuất**

| TT | **Hạng mục đầu tư [[1]](#footnote-1)** | **Mô tả các mục đầu tư đễ xuất**  |
| --- | --- | --- |
| **1** | **HP 1: Nâng cao quản trị để gia tăng giá trị thủy sản [IBRD: 30 triệu USD; GoV: 7 triệu USD]** |
| 1.1 | Tiểu hợp phần 1.1: Nâng cấp Trung tâm Kiểm ngư khu vực I tại TP Hải Phỏng  | * Mở rộng khu neo đậu tàu tuần tra của Trung tâm;
* Xây dựng trung tâm hậu cần mới
* Giới thiệu nền tảng VMS mới
* Thiết bị liên quan
 |
| 1.2 | Tiểu hợp phần 1.2: Nâng cấp hạ tầng cơ sở dữ liệu, kỹ thuật để giảm tổn thất thủy sản | ví dụ: cung cấp đào tạo, nâng cấp cơ sở dữ liệu nghề cá, hỗ trợ quản lý nuôi trồng thủy sản; chuyển giao, ứng dụng công nghệ tiên tiến để gia tăng năng suất, chất lượng nuôi trồng thủy sản |
| **2** | **Hợp phần 2: Thúc đẩy thủy sản bền vững bằng năng cấp cơ sở hạ tầng kỹ thuật thông minh cấp quốc gia [IBRD: 150 triệu USD; GoV: 7**3 triệu USD**]** |
| 2.1 | **Tiểu hợp phần 2.1: Nâng cấp cơ sở hạ tầng thông minh cho đánh bắt thủy sản*** Nâng cấp 03 trung tâm nghề cá lớn (cảng cá cấp vùng) tại TP Hải Phòng, tỉnh Khánh Hòa, Kiên Giang với lượng hàng cập cảng từ 100.000 - 150.000 tấn / năm.
* Nâng cấp 03 cảng cá loại I tại tỉnh Thanh Hóa, Quảng Trị và Sóc Trăng
* Nâng cấp 02 khu neo đậu tránh trú bão cấp vùng tại tỉnh Quảng Trị và Bình Định
 | Các hoạt động liên quan đến nâng cấp cảng cá và khu neo đậu tránh trú bão có thể bao gồm một số hoạt động xây dựng sau: - Xây dựng bến cảng, mái che bến cảng; - Nạo vét cảng- San lấp mặt bằng, nâng cấp / hoàn thiện sân bãi- Cột neo tàu thuyền- Gia cố kè cảng - Đường tiếp cận, cầu nhỏ, điện, cấp thoát nước, xử lý nước thải- Khu hậu cần: nhà kho/ kho bãi, chế biến thủy sản, trạm xăng dầu, hệ thống chữa cháy, bãi đỗ xe, cây xanh;- Đường dây truyền tải điện  |
| 2.2 | **Tiểu hợp phần 2.2: Nâng cấp cơ sở hạ tâng thông minh cho nuôi trồng thủy sản*** Nâng cấp cơ sở hạ tầng và công trình của các trung tâm nghiên cứu nuôi trồng thủy sản quốc gia được lựa chọn để thuần hóa tôm bố mẹ và sản xuất các loài nuôi thủy sản trên biển;
* Nâng cấp các cơ sở nghiên cứu chuyên về sàng lọc mầm bệnh, phân tích di truyền và ương dưỡng;
* Mua sắm thiết bị / dụng cụ kiểm tra tăng trưởng của giống thủy sản
 | - Xây dựng khu nghiên cứu (ao, bể và thiết bị) giống thủy sản;- Xây dựng khu ương tôm bố mẹ (bể và thiết bị);- Xây dựng khu ương cá bố mẹ, cá giống (nhà, bể, ao, đường giao thông, cấp nước);- Thử nghiệm ao nuôi tôm, cá;- Nhà điều hành gồm phòng đào tạo; Hệ thống cấp nước mặn;- Đường điện và trạm biến áp.- Lồng nuôi cá trên biển  |
| **3** | **Hợp phần 3: Thúc đẩy phát triển thủy sản bền vững thống qua phát triển cơ sở hạ tầng kỹ thuật thông minh ở cấp tỉnh**  |
| 3.1 | **Tiểu Dự án 3.1: Cơ sở hạ tầng để cả thiện đánh bắt thủy sản và hạn chế rủi ro do biến đổi khí hậu*** Nâng cấp 09 cảng cá cấp II tại các tỉnh Thanh Hóa (2), Nghệ An (1), Bình Định (1), Ninh Thuận (2), Sóc Trang (1), Bạc Liêu (1) và Ca Mau (1).
* Nâng cấp cảng tránh trú bão tại các tỉnh Nghệ An, Bình Thuận và Sóc Trăng
 | Các hoạt động liên quan đến nâng cấp cảng cá và khu neo đậu tránh trú bão có thể bao gồm một hoạt động xây dựng sau: - Xây dựng bến cảng, mái che bến cảng;- Nạo vét cảng- San lấp mặt bằng, nâng cấp / hoàn thiện sân cảng; - Cột neo tàu thuyền- Gia cố kè- Đường tiếp cận, thoát nước, xử lý nước thải, cấp điện, nước,- Khu hậu cần: nhà kho / nhà đơn giản, chế biến thủy sản, trạm xăng dầu, hệ thống chữa cháy, bãi đỗ xe, cây xanh |
| 3.2 | Tiểu hợp phần 3.2: Cơ sở hạ tầng để tăng cường nuôi trồng thủy sản bền vững và giảm thiểu rủi ro do biến đổi khí hậu * Xây dựng / nâng cấp cơ sở hạ tầng công cộng thiết yếu phục vụ sản xuất tôm giống tập trung (cấp thoát nước, tỉnh lộ, đường nông thôn, lưới điện)
* Nâng cấp khu ươm giống; tạo điều kiện cho các vùng nuôi tôm tập trung ở một số tỉnh
* Nâng cấp kênh mương và thực hiện nạo vét cần thiết để cải thiện cấp nước.
 | - Hệ thống cấp thoát nước;- Đường giao thông nông thôn và điện lưới- Nạo vét kênh mương- Gia cố kè- Cống, đường, cấp điện- Mô hình trình diễn về nuôi tôm quảng canh cải tiến- Thiết lập hệ thống giám sát chất lượng nước |
| **4** | **Hợp phần 4: Quản lý, giám sát và đánh giá Dự án**  |
|  | Quản lý, giám sát và đánh giá (M&E). | a).Thiết lập cơ cấu tổ chức và mua sắm thiết bị; (b) đào tạo chuyên ngành cho Bộ NN & PTNT và chính quyền cấp tỉnh; (c) Tư vấn giám sát và đánh giá; (d) theo dõi và giám sát việc thực hiện Khung MT-XH; (e) kiểm toán độc lập; và (f) chi phí thường xuyên và chi phí hoạt động gia tăng. |

* 1. **Loại hình lao động**

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

1. ***Lao động trực tiếp*** là người đươc tuyển dụng hoặc tham gia trực tiếp với bên vay cho công việc cụ thể của Dự án. Trong Dự án, lao động trực tiếp bao gồm các cán bộ/nhân viên và tư vấn ký hợp đồng lao động với CPMU và PPMUs. Thời gian lao động bắt đầu giai đoạn chuẩn bị và có thể kéo dài đến kết thúc Dự án.
2. ***Lao động hợp đồng:*** là những người được bên thứ ba sử dụng hoặc thuê tuyển để thực hiện công việc liên quan đến các chức năng cốt lõi của Dự án, bất kể địa điểm. CPMU và PPMU sẽ tuyển dụng các nhà thầu khác nhau để thực hiện công việc chuẩn bị tài liệu và thi công công trình và hỗ trợ kỹ thuật trong các hợp phần 1, 2 và 3. Các loại hình công nhân hợp đồng khác nhau được trình bày trong mục 2.3.
3. ***Lao động của nhà cung cấp chính là người được tuyển dụng làm việc cho nhà cung cấp chính của chủ đầu tư:*** Việc xây dựng Dự án có thể sẽ yêu cầu các đơn vị cung cấp chính các vật liệu thiết yếu phục vụ thi công Dự án chẳng hạn cát sạn, xi măng, sắt thép, nhựa đường, ống nước, cống, trụ điện bê tông đúc sẵn. Khi các nhà cung cấp chính các vật liệu này trực tiếp cho Dự án và đang tiếp tục trong suốt giai đoạn thi công Dự án, thì những người lao động do họ tuyển dụng sẽ được xem là lao động của nhà cung cấp chính theo TCMTXH2. Số lượng và loại hình nhà cung cấp chính sẽ được xác định ở giai đoạn thực hiện Tiểu Dự án. Thời gian sử dụng lao động của nhà cung cấp chính sẽ chủ yếu trong giai đoạn thi công Tiểu Dự án.
4. ***Các bên liên quan khác làm việc cho Dự án.*** Ngoài những lao động mô tả ở trên, các bên liên quan khác có thể làm việc cho Dự án bao gồm các công chức của Chính phủ. Một số cán bộ công chức của chính quyền cấp tỉnh sẽ làm việc liên quan đến Dự án, bao gồm các cán bộ thuộc Sở Xây dựng, Sở NN & PTNT, Sở Tài nguyên và Môi trường (TN&MT), Sở Kế hoạch và Đầu tư (KH&ĐT), Trung tâm Phát triển quỹ đất huyện (TTPTQĐ), Hội đồng đền bù và giải phóng mặt bằng huyện (DCSCCs). Đội ngũ cán bộ này vẫn sẽ tuân theo các điều khoản và điều kiện của công việc hiện có trong khu vực công được quy định tại Bộ luật Lao động Việt Nam, Luật Viên chức và Luật Công chức. Sẽ không có sự chuyển giao công việc hoặc tham gia hợp pháp của họ vào Dự án. Hiến pháp và Bộ luật Lao động nghiêm cấm lao động trẻ em và lao động cưỡng bức. Các công chức chính phủ tham gia vào Dự án dự kiến sẽ không phải chịu rủi ro về sức khỏe an toàn nghề nghiệp (OHS) trong Dự án vì họ sẽ không tham gia vào các công trình xây dựng liên quan đến Dự án.
5. ***Lao động cộng đồng:*** Dự án sẽ không có lao động cộng đồng như được định nghĩa trong TCMTXH 2. Các thành viên cộng đồng do nhà thầu tuyển dụng sẽ được phân loại và quản lý dưới dạng “lao động hợp đồng”.
	1. **Tổng Số lượng lao động Dự án**
6. Tổng số lao động ước tính cho toàn bộ Dự án là 4.376 người. Số lượng lao động theo loại được xác định trong Bảng 2.

**Table 2. Số lượng lao động ước tính**

| **Loai hình lao động** | **Đặc điểm lao động Dự án** | **Yêu cầu thời gian lao động**  | **Số lượng lao động dự kiến**  |
| --- | --- | --- | --- |
| **1. Lao động trực tiếp** |
| * Nhân viên CPMU
 | * Cán bộ trung ương
 | * Từ giai đoạn chuẩn bị đến kết thúc Dự án
 | Nhân viên CPMU: khoảng 20 **Tổng : 20** |
| * Nhân viên PPMU
 | * Cán bộ cấp tỉnh
 | * Từ giai đoạn chuẩn bị đến kết thúc Dự án
 | Nhân viên mỗi PPMU: khoảng 15 ngườiTổng: 180 (cho 12 tỉnh/thành phố tham gia Dự án) |
| **2. Lao động hợp đồng** |
| * Chuyên gia tư vấn MT&XH (ESMP, RAP, EMDP)
* Tư vấn nghiên cứu khả thi (FS)
* Tư vấn giám sát xây dựng (CSC)
* Tư vấn giám sát MT&XH độc lập
* Công nhân có kỹ năng của nhà thầu chính
* Lao động có kỹ năng của nhà thầu phụ
* Lao động phổ thông
 | * Chuyên gia quốc tế và trong nước
* Chuyên gia trong nước
* Chủ yếu là chuyên gia kỹ thuật trong nước
* Các lao động từ cộng đồng chủ trung ương/địa phương, lao động nữ và người khuyết tật.
 |  * Từ giai đoạn đầu chuẩn bị, thực hiện Dự án cho đến khi hoàn thành Dự án
* Thời gian yêu cầu lao động sẽ dao động, phụ thuộc vào các giai đoạn xây dựng, sẽ được xác định bởi các nhà thầu ở giai đoạn trao hợp đồng.
 | **Đối với mỗi tỉnh Dự án khoảng 228** * Các chuyên gia MT&XH khoảng: 15
* Các chuyên gia FS khoảng: 8
* Tư vấn CSC khoảng: 15
* Tư vấn giám sát MT&XH độc lập khoảng: 10
* Công nhân có kỹ năng của các nhà thầu chính khoảng: 110
* Công nhân lành nghề của nhà thầu phụ khoảng: 10
* Công nhân chưa có tay nghề khoảng: 60

**Tổng cho 12 tỉnh Dự án: 2.736 lao động** |
| **3. Nhà cung cấp chính**  |
| * Lao động của các nhà cung cấp chính làm việc tại các điểm khai thác đá (vật liệu xây dựng)
 | * Họ rất có thể là lao động địa phương
 | * Giai đoạn xây dựng Dự án.
 | * Các lao động của nhà cung cấp chính sẽ được xác định trong giai đoạn thực hiện Dự án dự kiến: khoảng 120 lao động cho mỗi tỉnh tham gia Dự án

**Tổng: 1.440 lao động (cho 12 tỉnh tham gia Dự án)** |
| **4. Lao động cộng đồng** | * Không áp dụng
 | * Không áp dụng
 | * Không áp dụng
 |

* 1. **Lao động hợp đồng**
1. CPMU và PPMU sẽ tuyển dụng các nhà thầu khác nhau để thực hiện việc chuẩn bị tài liệu và thực hiện các công trình xây dựng và hỗ trợ kỹ thuật khác nhau nêu tại các hợp phần 1, 2 và 3. Lao động hợp đồng của Dự án bao gồm các nhà tư vấn nghiên cứu khả thi Dự án / tiểu Dự án và thiết kế chi tiết; tư vấn chuẩn bị ESIA / RAP / EMDP, tư vấn giám sát xây dựng (CSC), tư vấn giám sát MT&XH độc lập (IEMC), các nhà thầu xây dựng chính phụ và công nhân của họ. Thời gian yêu cầu lao động sẽ dao động, phụ thuộc vào các giai đoạn và tiến độ xây dựng của từng tỉnh tham gia Dự án và Tiểu Dự án của CPMU và PPMU. Các loại hình lao động hợp đồng dự kiến sẽ trình bày dưới đây.
2. Các nhà thầu và công nhân xây dựng công trình Dự án bao gồm lao động có kỹ năng và lao động phổ thông.
* **Lao đông có kỹ năng của nhà thầu thi công:** lao động có kỹ năng nghề nghiệp của các nhà thầu sẽ tham gia vào Dự án, bao gồm nhân viên quản lý Dự án, kỹ sư công trường, quản đốc xây dựng, cán bộ an toàn và sức khỏe môi trường (EHS), cán bộ hành chính và tài chính cho Dự án / Tiểu Dự án.
* **Công nghân có kỹ năng nhà thầu/nhà thầu phụ:** Tùy theo yêu cầu chuyên môn của từng loại hình đầu tư và hạng mục công trình, nhà thầu sẽ huy động công nhân phù hợp hoặc thuê nhà thầu phụ để đáp ứng yêu cầu của chủ Dự án/Tiểu dự án. Các công việc đòi hỏi công nhân lành nghề có thể bao gồm lái xe, vận hành các máy hạng nặng để nạo vét, đóng cọc, máy kéo, lu / đầm đất, bốc cát / khai thác đá và máy san / đào, xây dựng cầu, đường dây truyền tải điện (TL), trạm biến áp, kè, cầu cảng, bến cảng, đê chắn sóng, trạm xử lý nước thải và nhà kết cấu. Các công nhân này yêu cầu phải có chuyên môn phù hợp với công việc yêu cầu (ví dụ: tiếp xúc với điện sẽ cần công nhân được đào tạo hoặc có kỹ năng về điện). Công nhân lành nghề có thể bao gồm cả lao động địa phương và lao động nhập cư.
* **Lao động địa phương không có kỹ năng của nhà thầu chính/phụ:** Nhằm giảm thiểu số lượng lao động nhập cư tại công trường,Dự án thiết kế để tối đa hóa tạo việc làm cho lao động địa phương không có tay nghề phù hợp với các loại hình công việc đơn giản như xây dựng công trình phụ, bờ tường, san lấp nền, đào đất lắp đặt ống cấp nước thoát nước, dọn dẹp công trường, tưới nước giảm bụi, chuẩn bị vật liệu thi công, vận chuyển vật liệu trong pham vi công trường…Để tạo cơ hội việc làm công bằng tại địa phương, hồ sơ mời thầu bao gồm yêu cầu nhà thầu phối hợp với các Ban quản lý Dự án để ưu tiên lao động địa phương tại địa bàn Dự án đăc biệt quan tâm đến nhóm lao động yếu thế như phụ nữ và người tàn tật. Sự phối hợp chặt chẽ giữa Dự án với các Tổ chức Chính trị - Xã hôi địa phương như Hội phu nữ xã/phường sẽ tạo thuận lợi cho lao động địa phương không có kỹ năng bao gồm nhóm lao động yếu thế tiếp cận và làm việc cho Dự án.
* **Tư vấn Môi trường và Xã hội (MT&XH).** Tư vấn MT&XH (công ty) chịu trách nhiệm phát triển các tài liệu MT&XH cho từng Tiểu Dự án của tỉnh hoặc trung ương quản lý. Quá trình tuyển dụng tư vấn sẽ bắt đầu trong quá trình chuẩn bị các Tiểu Dự án và tư vấn sẽ tham gia vào giai đoạn đầu của quá trình thực hiện Dự án. Công ty MT&XH bao gồm khoảng 5-8 chuyên gia trong nước. Tư vấn MT&XH sẽ hỗ trợ CPMU và các PPMUs cho đến khi các tài liệu MT&XH Dự án được NHTG và Cơ quan chức năng của Chính phủ thông qua.
* **Nghiên cứu tính khả thi (FS) và Tư vấn thiết kế chi tiết.** Các nhà tư vấn (công ty hoặc tổ chức quốc tế) sẽ được các PPMUs và CPMU tuyển dụng để cung cấp các dịch vụ chuẩn bị FS và thiết kế chi tiết cho các công trình xây dựng thuộc Tiểu Dự án cấp trung ương và cấp tỉnh quản lý. Các công ty tư vấn sẽ bao gồm 10 đến 15 chuyên gia trong nước hoặc quốc tế, bao gồm quản lý Dự án, chuyên gia an toàn môi trường, cấp thoát nước và cảng, cơ điện, thủy lợi, kỹ sư thiết kế đường, cán bộ hỗ trợ Dự án, cán bộ kỹ thuật địa chất công trình, tính toán khối lượng và dự toán chi phí, nhân viên liên lạc cộng đồng và cán bộ an toàn, môi trường và sức khỏe. Quá trình tuyển dụng nhóm tư vấn này sẽ bắt đầu trong quá trình chuẩn bị tiểu Dự án và tư vấn sẽ tham gia vào giai đoạn đầu của quá trình thực hiện Dự án. FS và tư vấn thiết kế chi tiết sẽ hỗ trợ CPMU và các PPMUs cho đến khi phê duyệt FS và thiết kế chi tiết cho từng tiểu Dự án kết thúc.
* **Tư vấn giám sát xây dựng (CSC):** Các nhà tư vấn CSC (công ty hoặc tổ chức quốc tế) sẽ được các PPMUs và CPMU tuyển dụng để giám sát xây dựng hàng ngày cho các công trình dân dụng. Nhóm tư vấn giám sát xây dựng sẽ bao gồm 15 đến 20 chuyên gia trong nước, bao gồm quản lý Dự án, vệ sinh, cấp thoát nước, giám sát và đánh giá Dự án, kỹ sư thiết kế thủy lợi và đường bộ, cán bộ hỗ trợ Dự án, cán bộ kỹ thuật địa chất công trình, cán bộ dự toán khối lượng và chi phí, cán bộ liên lạc cộng đồng và cán bộ an toàn, môi trường và sức khỏe. Quá trình tuyển dụng nhóm tư vấn này sẽ bắt đầu trong quá trình chuẩn bị tiểu Dự án và tư vấn sẽ tham gia vào giai đoạn đầu của quá trình thực hiện Dự án. Tư vấn giám sát thi công sẽ hỗ trợ CPMU và các PPMUs đến khi hoàn thành công trình xây dựng Dự án/Tiểu dự án.
* **Tư vấn giám sát MT&XH độc lập:** Các tư vấn giám độc lập về môi trường và các vấn đề xã hội được CPMU lên kế hoạch tuyển dụng. Tư vấn giám sát độc lập MT&XH có trách nhiệm đảm bảo tuân thủ các kế hoạch và chương trình đã được phê duyệt liên quan đến các vấn đề môi trường và xã hội. Tư vấn giám sát độc lập sẽ được tham gia vào đầu giai đoạn thực hiện và sẽ hoàn thành công việc dự kiến từ 6 tháng đến 1 năm sau khi tất cả các hoạt động tái định cư/môi trường đã được hoàn thành một cách thỏa đáng.
	1. **Đặc điểm lực lượng lao động**
1. **Lao động trực tiếp**. Hầu hết lao động trực tiếp đều có trình độ đại học hoặc thạc sĩ và kinh nghiệm phù hợp. Họ sẽ làm việc toàn thời gian để hỗ trợ chủ Dự án/ Tiểu Dự án trong việc chuẩn bị và thực hiện Dự án/Tiểu Dự án, giám sát và báo cáo liên quan. Lao động trực tiếp chủ yếu sẽ là người địa phương hoặc có thể bao gồm cả người lao động nhập cư.
2. **Lao động hợp đồng**. Bao gồm tư vấn FS và tư vấn thiết kế chi tiết, tư vấn MT&XH, CSC, IEMC và các nhà thầu xây dựng chính, phụ và công nhân của họ được tuyển dụng trong giai đoạn thực hiện Dự án.
3. Hầu hết các lao động hợp đồng thuộc nhóm tư vấn (FS, thiết kế chi tiết, MT&XH, CSC, IEMC) có thể yêu cầu trình độ đại học và số năm kinh nghiệm làm việc liên quan. Phần lớn loại hinh lao động hợp đồng này là lao động nhập cư và có thể bao gồm một số tư vấn quốc tế trong nhóm CSC.
4. Lao động hợp đồng của các nhà thầu chính/nhà thầu phụ bao gồm cả lao động lành nghề và lao động phổ thông. Các lao động có kỹ năng của nhà thầu chính/ nhà thầu phụ chủ yếu là người nhập cư trong khi các lao động tuyển dụng từ địa phương chủ yếu lao động phổ thông.
	1. **Thời gian yêu cầu lao động**
5. Lao động trực tiếp, ví dụ cán bộ CPMU và PPMUs thường được yêu cầu toàn thời gian lao động để chuẩn bị và thực hiện tiểu Dự án/ Tiểu dự án
6. Lao động hợp đồng làm tư vấn xây dựng FS Dự án, chuẩn bị tài liệu MT&XH, thiết kế chi tiết Dự án sẽ được tuyển dụng tham gia trong giai đoạn chuẩn bị Dự án/ Tiểu Dự án.
7. Lao động hợp đồng, ví dụ CSC và IEMC sẽ thực hiện giám sát và theo dõi các hoạt động kỹ thuật và MT&XH trong quá trình thực hiện Dự án/ Tiểu dự án. CSC nói chung sẽ được yêu cầu làm việc toàn thời gian và hàng ngày tại hiện trường để giám sát kỹ thuật và MT&XH hàng ngày và IEMC dự kiến ​​sẽ được huy động làm việc hàng quý hoặc 6 tháng tùy theo yêu cầu của Dự án.
8. Các nhà thầu chính / thầu phụ sẽ được huy động trong quá trình xây dựng các công trình Dự án/Tiểu Dự án. Nhìn chung, việc xây dựng / nâng cấp cảng cá / khu neo đậu tránh trú bão có thể kéo dài khoảng 1 đến 2 năm, trong khi việc hoàn thiện cơ sở hạ tầng cho các Trung tâm nghiên cứu nuôi trồng thủy sản và cơ sở sản xuất giống và nuôi tôm sẽ mất khoảng sáu tháng đến một năm.

# ĐÁNH GIÁ RỦI RO TIỀM ẨN ĐẾN LAO ĐỘNG

**3.1. Hoạt động Dự án/Tiểu Dự án**

1. Các rủi ro tiềm tàng chính đối với người lao động dự kiến sẽ xảy ra trong quá trình xây dựng Dự án/Tiểu dự án và rủi ro đối với lao động hợp đồng (công nhân xây dựng) tại địa điểm làm việc và lán trại công nhân. Dưới đây là tóm tắt hoạt động xây dựng thuộc hợp phần 1, 2 và 3.

**3.1.1. Tiểu Hợp phần (HP) 1.1 - Nâng cấp Trung tâm Kiểm ngư khu vực I tại Hải Phòng**

* Các hoạt động chính bao gồm:
* Nạo vét khu neo đậu tránh trú bão hiện có
* Đào đất chuẩn bị móng xây dựng nhà xưởng
* Vận chuyển vật liệu nạo vét và chất thải đến bãi xử lý; và vận chuyển vật liệu xây dựng đến công trường.
* Xây dựng / nâng cấp trung tâm hậu cần

**3.1.1. Tiểu HP 2.1 và 3.1 - Xây dựng / nâng cấp cảng cá và cảng tránh trú bão**

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

**3.1.3. Tiểu HP 2.2 - Cơ sở hạ tầng Trung tâm Nghiên cứu Nuôi trồng Thủy sản**

* Các hoạt động thi công chính bao gồm:
* Đào đất lắp đặt hệ thống cấp nước ngọt và nước mặn;
* Đào đất lắp đặt hệ thông thoát nước mưa và thu gom nước thải và hồ xử lý nước thải tập trung;
* Xây dựng nhà điều hành, kho bãi dich vụ hậu cần;
* Lắp đặt hệ thống truyền tải điện, trạm biến áp, điện chiếu sáng;
* Vận chuyển chất thải đến bãi chôn lắp và vận chuyển nguyên vật liệu đến công trường.
* San nền và xây dựng công trình phụ

**3.1.4. Tiểu HP 3.2 - Xây dựng hạ tầng khu sản xuất giống, khu ươm giống và khu nuôi tôm tập trung**

* Các hoạt động thi công chính gồm
* Nạo vét xây dựng kênh mương nội đồng
* Xây kè, cống cho kênh mương cấp nước khu nuôi tôm;
* Phá dỡ các cầu, đường cũ cần nâng cấp;
* Đào móng cầu
* Xây dựng cầu, đường, đường truyền tài điện và trạm biến áp;
* Vận chuyển bùn thải, chất thải đến bãi đổ thải và vận chuyển nguyên vật liệu đến công trường.

**3.2. Đánh giá rủi ro lao động tiềm tàng**

1. Trên cở sở các bài học kinh nghiệm đúc kết từ các Dự án cơ sở hạ tầng tương tự khác ở Việt Nam, sau đây là những rủi ro lao động chính tiềm tàng xảy ra trong quá trình thực hiện Dự án.
2. **Rủi ro về sức khỏe an toàn lao động (OSH)**
* Ảnh hưởng sức khỏe công nhân do họ làm việc trong điều kiện môi trường ô nhiễm bụi phát sinh từ hoạt động san lấp mặt bằng, phá dỡ công trình cũ, đào đất và hoạt động của máy móc thi công;
* Tai nạn do sập đổ công trình. Phá dỡ công trình cũ, đào móng sâu xây cầu cảng, kè cảng, cầu đường làm hỏng kết cầu móng của công trình lân cận dẫn đến sập đổ có thể gây thương tích nghiêm trọng cho người lao động;
* Tai nạn do rơi xuống nước. Ngã rơi xuống nước dẫn đến gây thương tích thậm chí đuối nước trong quá trình công nhân nạo vét bùn, đóng cọc, xây dựng đê chắn sóng, kè cảng, cầu và bến cảng và cầu đường trong điều kiện nắng nóng hoặc gió bão và sóng lớn do thời tiết cực đoan hoặc do công nhân bất cẩn, không tuân thủ an toàn lao động tại công trường.
* Tai nạn do ngã từ trên cao. Quâ trình xây nhà xưởng, cầu cảng, kho bãi dich vụ hậu cần, lắp đặt hệ thống điện tai nạn ngã từ trên cao có thể xảy ra do giàn giáo sụt lún, thang không đảm bảo an toàn hoặc công nhân bất cẩn không tuân thủ an toàn lao động. Tai nạn có thẻ gây thương tích nghiêm trọng.
* Tai nạn do rơi đồ vật từ trên cao. Công nhân mặt đất nếu không đội mũ bảo hộ chắn chắn thường gặp phải tại nạn do các vật liệu, dụng cụ bất cẩn rơi từ trên cao trong qúa trình xây nhà nhà điều hành, nhà kho, đóng cọc, lắp ráp truyền tải điện.
* Tai nạn do điện giật. Quá trình lắp đặt thử nghiệm hệ thống truyền tải điện và máy biến áp, cũng như quá trình thi công sử dụng điện đề hàn và điện chiếu sáng là nguy cơ tại nạn có thể chết người.
* Tai nạn do cắt sắt và hàn. Công nhân gò hàn hoặc cắt sắt không mang bảo hộ đầy đủ (vi dụ kính bảo hộ) có thể bị tai nan tổn thương mắt nghiêm trọng thậm chí có thể bị mù.
* Tai nạn do cháy nổ. Gò hàn có thế phát ra lửa có thể gây cháy đặc biệt khi công nhân gò hàn gần khu chứa nhiên liệu và khí hàn etylen.
* Tai nạn do máy móc thi công. Một số công trường có thể tập trung nhiều công nhân và máy móc (cần cẩu) làm việc cùng lúc tại các hạng mục khác nhau, máy móc di chuyển có thể va đập vào công nhân tai công trường gây thương tích nghiêm trọng.
* Bệnh nghề nghiệp do tiếng ồn. Công nhân làm việc trong môi trường có tiếng ồn cao chẳng hạn máy phát điện có thể dẫn đến bệnh nghề nghiệp chẳng hạn điếc.

Rủi ro về an toàn sức khỏe nghề nghiệp (OHS) được coi là khác nhau từ mức độ trung bình đến đáng kể dựa trên loại hình và quy mô đầu tư, và dựa trên thực tế là một bộ phận lao động hợp đồng từ các nhà thầu chính / nhà thầu phụ là người dân địa phương không có tay nghề và chưa qua đào tạo, Ngoài ra, rủi ro do một số tai nạn có thể xảy ra dẫn đến thương tích thậm chí tử vong. Các rủi ro về OSH có thể được kiểm soát thông qua việc cung cấp cho người lao động các khóa đào tạo về an toàn lao động, vệ sinh, các hành động phòng ngừa khác và áp dụng đầy đủ bảo hộ lao động trước khi thi công các công trình. Quản lý địa điểm làm việc hợp lý của các nhà thầu kết hợp với sự giám sát chặt chẽ hàng ngày của CSC về an toàn lao động và giám sát MT&XH định kỳ nghiêm ngặt của IEMC trong quá trình thực hiện Dự án có thể là những biện pháp hữu hiệu để giải quyết tai nạn lao động. Thông tin về các bệnh truyền nhiễm như HIV/AIDS, COVID-19 và các phương pháp phòng chống bệnh sẽ được cung cấp cho người lao động thông qua các chương trình đào tạo và truyền thông; Phải xây dựng các quy định, hình phạt đối với người lao động vi phạm tại công trường; Nhà thầu phải phối hợp chặt chẽ với chính quyền địa phương để quản lý số lượng công nhân tại công trường.

1. **Lao động trẻ em.**

Lao động trẻ em dưới 15 tuổi ở Việt nam trong những năm gần dây là hiếm gặp vì các em được chính phủ và cộng đồng khuyến khích đến trường, đồng thời hộ nghèo thì nỗ lực cho con đến trường như cách để thoát nghèo bền vững. Bởi vậỵ CPMU và PPMUs dự kiến không sử dụng lao động dưới 18 tuổi bởi vì lực lượng lao động phổ thông trên 18 tuổi tai các tỉnh tham gia Dự án là khá dồi dào. Tuối lao động Dự án sẽ được đưa vào hồ sơ mời thầu xây lắp để nhà thầu tuân thủ thưc hiện và làm cơ sở để giam sát sự tuân thủ trong suốt giai đoạn thực hiện Dự án.

1. **Rủi ro lao động do dòng lao động nhập cư.**
2. Lao động nhập cư sẽ bao gồm trong quá trình thực hiện Dự án/Tiểu Dự án, tuy nhiên dòng lao động nhập cư với quy mô lớn dự kiến không xảy ra do nguồn cung lao động địa phương dồi dào ở các tỉnh tham gia Dự án. Các hành vi văn hóa khác nhau có thể dẫn đến xung đột giữa lao động địa phương và lao động nhập cư tại các công trường và lán trại công nhân. Ngoài ra, bạo lực giới, quấy rối tình dục có thể xảy ra tại công trường do lao động nam nhập cư gây ra có thể ảnh hưởng xấu đến sức khỏe tinh thần và sự tự do của lao động nữ. Tuy nhiên, theo tham vấn ban đầu với cán bộ chủ chốt của các tỉnh tham gia Dự án, ngoại trừ một số công nhân lành nghề sẽ được huy động để xây dựng cảng cá, phần lớn lao động nhập cư có thể đến từ các huyện lân cận trong tỉnh, do đó sự khác biệt về văn hóa giữa các nhóm công nhân là không đáng kể. Rủi ro lao động do dòng lao động nhập cư được coi là nhỏ đến trung bình và có thể giảm thiểu thông qua quy định trong các hợp đồng lao động ký giữa hai bên phù hợp với Quy tắc ứng xử về ngăn ngừa và kiểm soát bạo lực giới, đồng thời cung cấp đào tạo nâng cao nhận thức của họ về Quy tắc ứng xử về phòng chống bạo lực giới, bạo hành trẻ em, lạm dụng và bóc lột tình dục cho người lao động và cung cấp cơ chế khiếu kiện (GRM) cho công nhân để họ có thể yêu cầu cơ quan liên quan giải quyết sau khi xác định được bất kỳ trường hợp nào không tuân thủ các Quy tắc ứng xử nêu trên.
3. **Tranh chấp lao động về điều khoản và điệu kiện làm việc**

Tranh chấp lao động trong môi trường lao động mới là khá phổ biến ở Việt Nam. Nguyên nhân tranh chấp có thể do cơ hội việc làm hạn chế, mức lương thấp và trả chậm, không đồng ý với môi trường làm việc, sự quan tâm không đúng mức an toàn sức khỏe công nhân. Có thể tranh chấp lao đông xảy ra do người sử dụng lao động chẳng hạn nhà thầu chính/phụ trù dập công nhân do họ đòi hỏi điều kiện pháp lý công việc hoặc môi trường làm việc an toàn hơn hoặc khiếu nại nhà thầu và các vấn đề đó có thể dẫn đến bất an cho người lao động. Tuy nhiên, thực hiện chính sách của Dự án về người lao động theo yêu cầu của ESS2, yêu cầu nhà thầu chính/phụ tuyển dụng và ký kết hợp đồng lao động với đầy đủ các điều khoản và điều kiện làm việc được đàm phán công khai và thông nhất với người lao động trước lúc ký kết hợp đồng. Công tác giám sát tuân thủ thực hiện hợp đồng đã ký kết của hai phía, đồng thời thực hiện nghiêm túc cơ chế khiệu nại của người lao động sẽ là biện pháp hữu hiệu tránh hoặc giảm thiểu tranh chấp lao động trong quá trình thực hiện Dự án.

1. **Phân biệt và loại bỏ nhóm yếu thế/khuyết tật**

Nhóm lao động yếu thế bao gồm phụ nữ và người khuyết tật có nguy cơ bị từ chối cơ hội việc làm trong dư án. Điều đó có thể xảy ra do hai phía người sử dụng lao động và người lao động chưa tìm thấy mối quan hệ việc làm trong lĩnh vực này. Hiện nay Việt nam đã có nhiều chính sách thúc đẩy người sử dụng lao đông quan tâm tuyển dụng và sử dụng lao động nữ và khuyết tật thực hiện Bình đẳng giới trong lĩnh vực việc làm. Đối với Dự án, người sử dụng lao động đặc biệt các nhà thầu chính/phụ dự kiến sẽ áp dụng chính sách ưu đải của quốc gia trong việc tạo việc làm cho phụ nữ và người khuyết tật để tuyển dụng và bố trí họ làm việc, đồng thời kết nối với chính quyền địa phương đặc biệt Hội phụ nữ xã Dự án để tạo thuận lơi cho nhóm lao động yếu thế tiếp cặn hiệu quả việc làm của Dự án.

1. Tác động xã hội nêu trên được đánh giá là thấp vì: (i) lao động địa phương sẽ được ưu tiên sử dụng cho các hoạt động xây dựng đơn giản, đồng thời phải thực hiện các biện pháp kiểm soát độ tuổi của lao động tuyển dụng; (ii) nhà thầu chính / nhà thầu phụ không được thuê lao động trẻ em cho các công việc liên quan đến Dự án vì cam kết không sử dụng lao động trẻ em là một trong những điều kiện bắt buộc trong hồ sơ mời thầu; (iii) người lao động sẽ được tập huấn về an toàn lao động, an toàn giao thông, vệ sinh môi trường trước khi tiến hành các công việc xây dựng; (iv) công nhân tập trung rải rác ở các khu vực khác nhau, tác động có thể xảy ra cục bộ trong khu vực xây dựng; (v) Chủ Dự án sẽ phối hợp với chính quyền địa phương và các có quan chức năng liên quan để kiểm soát chặt chẽ việc sử dụng lao động của Nhà thầu.

# KHÁI QUÁT VỀ PHÁP LÝ LAO ĐỘNG: ĐIỀU KHOẢN VÀ ĐIỀU KIỆN

Lao động tại Việt Nam được quản lý và bảo vệ trong một Khung pháp lý về lao động tương đối toàn diện. Cơ sở pháp lý chính về lao động ở Việt Nam được trình bày sau đây.

* **Luật**
	+ Luật lao động số 10/2012/QH13 ngày 18/6/2012[[2]](#footnote-2);
	+ Luật An sinh xã hội số 58/2014/QH13 ngày 20/11/2014
	+ Luật Sức khỏe an toàn nghề nghiệp số 84/2015/QH13 ngày 25/6/2015
	+ Luật Lao động công ích số 58/2010/QH12 ngày 15/11/2020 ;
	+ Luật Công chức số  22/2008/QH12 ngày 13/11/2008
	+ Luật chỉnh sửa và bổ sung một số điều của Luật Lao động công ích và Công chức số 52/2019/QH14 ngày 25/11/2019
* **Nghị định**
	+ Nghị định số 41/2013/ND-CP ngày 23/6/2013 chi tiết điều 220 của Luật Lao động về danh mục lao động không được phép biểu tỉnh và giải quyết yêu cầu của laoo động tập thể trong đơn vị.
	+ Nghị định số 44/2013/ND-CP ngày 10/5/2013 chi tiết thực hiện một số điều của luật Lao động liên quan đến hợp đồng lao động.
	+ Nghị định số 45/2013 / ND-CP ngày 10/5/2013 Chi tiết một số điều của Luật lao động về thời gian làm việc, nghỉ ngơi và sức khỏe an toàn nghề nghiệp.
	+ Nghị định số 46/2013/ND-CP ngày 10/05/2013 chi tiết một số Điều của Luật Lao động về thế chấp lao động;
	+ Nghị định số 49/2013/ND-CP ngày 14/5/2013 chi tiết thưc hiện một số điều của Luật lao động về lương;
	+ Nghị định số 27/2014/ND-CP ngày 25/5/2014 chi tiết một số điều của Luât lao động về lao động viêc nhà ;
	+ Nghị định số 05/2015/ND-CP ngày 1/3/2015 chi tiết và hướng dẫn thực hiện một số nội dung của Luật lao động ;
	+ Nghị định số 61/2015/ND-CP ngày 1/9/2015 quy định về chính sách hỗ trợ việc làm và quỹ việc làm quốc gia;
	+ Nghị định số 85/2015/ND-CP ngày 15/11/2015 chi tiết một số điều của luật Lao động về chính sách cho Lao động nữ.
	+ Nghị định số 11/2016/ND-CP ngày 1/4/2016 chi tiết thực hiện một số điều của Luât lao động về công nhân nước ngoài làm việc tại Việt nam;
	+ Nghị định số 39/2016/ND-CP ngày 15/5/2016 chi tiết thực hiện một số điều của Luật lao động về vệ sinh an toàn lao động;
	+ Nghị định số 44/2016/ND-CP ngày 15/5/2016 chi tiết một số điều của Luật vệ sinh an toàn lao đông liên quan đến giám sát kỹ thuật về an toàn lao động và đào tạo về vệ sinh an toàn lao động và giám sát môi trường làm việc.
	+ Nghị định số 24/2018/ND-CP ngày 27/2/2018 quy định giải quyết khiếu nại về tố cáo trong lực lượng lao động, hoạt động giáo dục nghề nghiệp, công nhân khách Việt nam và vệ sinh môi trường và an toàn,
	+ Nghị định số 148/2018/ND-CP ngày 24/10/2018 chỉnh sửa bổ sung một số điều số 05/2015/ND-CP ngày 12/1/2015 chi tiết và hướng dẫn thực hiện một số nội dung của Luật Lao động;
	+ Nghị định số 149/2018/ND-CP ngày 7/11/2018 chi tiết Phần 3, Điều 63 của Luật lao động về thực hiện quy chế dân chủ tại nơi làm việc;
	+ Nghị định số 157/2018/ND-CP ngày 16/11/2018 quy định về mức lương tối thiểu của lao động làm việc theo hợp đồng lao động;
	+ Nghị định số 121/2018/ND-CP ngày 13/11/2018 chỉnh sửa và bổ sung một số điều của Nghị định số 49/2013/ND-CP ngày 14/5/2013 chi tiết thực hiện một số điều của Luật lao động về lương;
	+ Nghị định số 29/2019/ND-CP ngày 5/5/2019 chi tiế thực hiện Khoàn 3, Điều 54 của Luật lao động về cấp phép cho thuê lại lao động và đặt cọc và danh sách lao động cho thuê lại.
	+ Nghị định số 38/2019/ND-CP ngày 9/5/2019 quy định về lượng cơ bản cho cán bộ công chức, lao động công cộng và lực lượng vũ trang.
* **Thông tư**
	+ Thông tư số 10/2013/TT-BLĐTBXH ngày 10/6/2013 quy định danh mục việc làm và nơi làm việc lao động vi thanh niên bị cấm.
	+ Thông tư số 11/2013/TT-BLĐTBXH ngày 1/8/2013 quy định danh sách việc nhẹ cho phép lao động dưới 15 tuổi.
	+ Thông tư số 25/2013/TT-BLDTBXH ngày 05/12/2015 hướng dẫn chế độ trợ cấp hiện vật cho lao động làm việc trong môi trường độc hại.
	+ Thông tư số 26/2013/TT-BLĐTBXH ngày 15/12/2013: danh mục công việc không cho phép sử dụng lao động nữ ;
	+ Thông tư só 30/2013/TT-BLĐTBXH ngày 1/7/2013 hướng dẫn thực hiện Nghị định số 44/2014 về hợp đồng lao động;
	+ Thông tư số 23/2014/TT-BLĐTBXH ngày 20/10/2013 hướng dẫn thực hiện Nghị định 03/2014 về việc làm;
	+ Thông tư số .29/2015/TT-BLDTBXH ngày 15/9/2015: hướng dẫn đàm phán và thỏa ước lao động tập thể và giải quyết tranh chấp lao động.
	+ Thông tư số 47/2015/TT-BLDTBXH ngày 16/11/2015: quy định một số điều về nguyên tắc lao động hợp đồng và trách nhiệm vật chất của Nghị định .05/2015 ngày 12/01/2015 chi tiế và hướng dẫn thực hiện một số nội dung của Luật lao động;
	+ Thông tư số 13/2016/TT-BLĐTBXH ngày 16/6 2016 ban hành danh mục công việc yêu cầu nghiêm ngặt về vệ sinh an toàn.
	+ Thông tư số 40/2016/TT-BLDTBXH ngày 15/10/2016 hướng dẫn thực hiện một số điều của Nghị định 11/2016/ND-CPngày 3/2/2016 chi tiết một số điều của Luật lao động về tôn trọng lao động nước ngoài tại Việt Nam.
	+ Thông tư số 53/2016/TT-BLDTBXH ngày 28/12/2016: ban hành danh mục máy móc dụng cụ, vật tư, hóa chất yêu cầu nghiệm ngặt về vệ sinh an toàn lao động.
	+ Thông tư số 23/2015/TT-BLĐTBXH ngày 23/6/2015 hướng dẫn thực hiện một số điều về lương của Nghị định .05/2015/ND-CP ngày 12/1/2015 chi tiết thực hiện một số nội dung của Luật lao động.
* **Khác**
	+ Quyết định số 02/2008/CT-BXD về vệ sinh an toàn lao động trong công ty xây dựng
	+ Thông tư số 22/2010/TT-BXD quy định về an toàn lao động trong xây dựng;
	+ QCVN 18:2014/BXD: quy định kỹ thuật về an toàn trong xây dựng.

**Luật Lao động**

1. Luật lao động: là Luật chính quy định quan hệ việc làm tại Việt Nam là bộ Luật Lao động 2012. Luật lao động quy định về bảo vệ các nhóm lao động cụ thể (phụ nữ, trê em…) như sau.
* Bình đẳng giới (BĐG). Chương X quy định về lao động phụ nữ. Điều 154 quy định “ người sử dụng lao động đảm bảo thực hiện BĐG và biện pháp để thúc đẩy BĐG trong tuyển dụng, việc làm đào tạo, giờ làm việc và kỳ nghỉ, lương và chính sách khác” Điều này cũng quy định “ngưới sử dụng lao động sẽ tham vấn lao động nữ hoặc đại diện của họ khi đưa ra quyết định ảnh hưởng đến quyền và lợi ích của phụ nữ”
* Ngăn cấm lao động trẻ em. Điều 162 quy định” Người sử dụng lao động chỉ tuyển dụng lao động vị thanh niên làm việc phù hợp với sức khỏe của lao động vị thành niên để đảm bảo sức khỏe thể chất và tinh thần và phát triển nhân cách và có trách nhiệm chăm sóc lao động vị thanh niên về công việc, lương, sức khỏe và tham gia học tập về việc làm”. Điều 163 quy định các công việc cấm lao động vị thành niên làm. Điều 164 quy định “người sử dụng lao động chỉ có quyền tuyển dụng lao động dưới 13 từ 13 tuổi đến 15 tuổi để đảm trách các việc nhẹ tuân thủ danh mục do Bộ LĐTB&XH ban hành”
* Lao động khuyết tật. Phần 4 của Chương XI của Luật Lao động bao gồm lao động khuyết tật. Điều 176 quy định “ nhà nước sẽ bảo vệ quyền làm việc và tự làm việc của lao động khuyết tật, ban hành chính sách để khích lệ và ưu tiên người sử dụng lao động tạo ra việc làm cho và tuyển dụng lao động khuyết tật tuân thủ Luật về người khuyết tật”.

Luật bảo hiểm xã hội. Phụ nữ được nghỉ phép khi sinh 6 tháng trước và 6 tháng 6 tháng sau khi sinh. Trong trường hợp sinh nhiều con một lúc, phép sẽ được tăng 1 tháng cho mỗi đứa con tăng thêm tính từ con thứ 2. Phép trước khi sinh sẽ không quá 2 tháng. Trong quá trình nghỉ sinh, lao động nữ có quyền hưởng quyền lợi theo quy đinh của luật Bảo hiểm xã hội (Điều 157).

1. Luật an sinh xã hội. Đảm bảo sức khỏe là bổn phận của người sử dụng lao động đối với lao động việt nam và lao động nước ngoài làm việc tại Việt nam theo hợp đồng lao động từ 3 tháng trở lên. Người lao động có quyền chi phí điều trị y khoa và chi phí để phục hồi sức khỏe (một phần hay toàn phần tùy thuộc vào tình hình cụ thể)bao gồm lao động bị tai nạn và bệnh nghề nghiệp.

# KHÁI QUÁT VỀ PHÁP LÝ LAO ĐỘNG: AN TOÀN SỨC KHỎE NGHỀ NGHIỆP

1. Các quy định chính về lao động ở Việt Nam liên quan đến OHS là Bộ Luật Lao động, Luật Sức khỏe, An toàn nghề nghiệp và Luật Phòng chống HIV/AIDS.

**Bộ Luật lao động** chi phối các ngành và nghề kinh doanh khác nhau tại Việt Nam về việc ban hành các quy định chung về an toàn, vệ sinh lao độngtại nơi làm việc và chế độ về tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp của người lao động. Các quy định chung này được áp dụng cho các nhà tuyển dụng tại Việt Nam (Bao gồm các công ty nước ngoài có trụ sở tại Việt Nam), người lao động Việt Nam và người nước ngoài đang làm việc tại Việt Nam. Theo Bộ Luật Lao động, người sử dụng lao động được yêu cầu thực hiện các biện pháp để đảm bảo quy định về an toàn, vệ sinh lao độngtại nơi làm việc và lao động phải tuân thủ chúng. Các biện pháp chính như sau:

* Tất cả các loại máy móc, thiết bị và vật liệu được yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động theo quy định của Chính phủ Việt Nam. Máy móc thi công phải được kiểm tra và nghiệm thu trước khi đưa vào sử dụng, đồng thời kiểm tra định kỳ xác minh về an toàn máy móc do cơ quan chức năng thực hiện kiểm tra kỹ thuật. Người sử dụng lao động phải cung cấp đầy đủ các trang thiết bị và dụng cụ bảo vệ cá nhân cho người lao động tham gia làm việc nguy hiểm đáp ứng các tiêu chuẩn chất lượng theo quy định của pháp luật. Người lao động phải sử dụng các thiết bị và phương tiện đó trong quá trình làm việc theo quy định của Bộ LĐTB &XH (MOLISA). Người sử dụng lao động phải tổ chức đào tạo về an toàn, vệ sinh lao độngcho người lao động, người thử việc và người học nghề khi họ được tuyển dụng và trước khi giao được giao công việc.
* Người sử dụng lao động phải tổ chức kiểm tra sức khỏe định kỳ cho người lao động mỗi năm một lần hoặc sáu tháng một lần.
* Người sử dụng lao động cũng được yêu cầu (i) đảm bảo 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 đã được ban hành hoặc áp dụng theo quy định về an toàn, vệ sinh lao động 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 ngăn chặn và giảm thiểu nguy hiểm, tác hại và cải thiện điều kiện làm việc và chăm sóc sức khỏe cho người lao động; (iv) kiểm tra và bảo dưỡng các loại máy móc, thiết bị, nhà xưởng và kho hàng theo định kỳ; (v) hiển thị các bảng chỉ dẫn về sức khỏe và an toàn lao động bao gồm hoạt động của máy móc, thiết bị tại các vị trí dễ đọc và dễ nhìn thấy tại nơi làm việc; và (vi) lấy ý kiến các tổ chức đại diện cho tập thể Lao động ở cấp cơ sở (công đoàn hoặc tổ chức lao động) khi xây dựng và thực hiện kế hoạch công việc đảm bảo an toàn, vệ sinh lao động.
* Ngoài ra, Luật Lao động cũng quy định nghĩa vụ đối với người sử dụng lao động trong những trường hợp người lao động là nạn nhân của tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp, cũng như các quyền và chế độ lợi ích mà các nhân viên có liên quan được hưởng khi xảy ra những trường hợp này.

**Luật an toàn, vệ sinh lao động (Số 84/2015/QH13)**, đưa ra các biện pháp đảm bảo an toàn, vệ sinh lao động và đưa ra các chính sách cho các lao động bị tai nạn và bệnh nghề nghiệp. Luật đồng thời cung cấp hệ thống quản lý nhà nước về quyền và nghĩa vụ của các tổ chức và cá nhân trong an toàn vệ sinh lao động.

* Các quy định của luật này áp dụng cho tất cả những người sử dụng lao động tại Việt Nam và các lao động Việt Nam (bao gồm lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng) và nhân viên nước ngoài đang làm việc tại Việt Nam, và cho tất cả các ngành và nghề khác nhau.
* Đặc biệt hơn, Luật này quy định nghĩa vụ đối với người sử dụng lao động trong việc 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 có tổng thời hạn từ 03 tháng trở lên được hưởng bảo hiểm xã hội.
* Vì vậy, khi một người lao động làm việc tại Việt Nam, người đóng bảo hiểm xã hội, bị thương hoặc bị bệnh hoặc tử vong trong quá trình làm việc, tất cả các chi phí liên quan như thanh toán cho mất khả năng làm việc, đào tạo lại và thậm chí là thanh toán một lần tổng số tiền cho người khuyết tật vĩnh viễn hoặc tử vong, được Quỹ Bảo hiểm xã hội Việt Nam chi trả.

**TCMTXH của NHTG: TCMTXH 2 về Lao động và Điều kiện Làm việc**

Quy định của WB về lao động được nêu trong Tiêu chuẩn MT-XH 2 (ESS2). Cơ quan thực hiện thúc đẩy mối quan hệ quản lý lao động tốt và tạo môi trường làm việc an toàn sức khỏe. Mục tiêu chính của tiêu chuẩn MT-XH 2 bao gồm:

* Tăng cường an toàn, sức khỏe lao động
* Khuyến khích đối xử công bằng, không phân biệt đối xử, tạo cơ hội bình đẳng cho người lao động trong Dự án
* Bảo vệ người lao động trong Dự án, kể cả những đối tượng dễ bị tổn thương như phụ nữ, người tàn tật, trẻ en (đủ tuổi lao động theo quy định của TCMTXH2), lao động nhập cư, lao động hợp đồng, lao động cộng đồng và lao động của nhà cung cấp chính một cách phù hợp.
* Ngăn chặn mọi hình thức cưỡng bức lao động, lao động trẻ em độc hại.
* Ủng hộ các nguyên tắc an toàn thành lập hội đoàn, thương lượng thỏa ước lao động tập thể cho người lao động của Dự án một cách phù hợp với luật pháp nhà nước.
* Cung cấp cho công nhân Dự án những công cụ có thể tiếp cận để nêu lên những quan tâm về nơi làm việc.
* TCMTXH2 áp dụng đến lao động toàn bộ thời gian, bán thời gian, tạm thời, thời vụ và nhập cư. Nếu ở đó lao động là công chức của chính phủ đang làm việc liên quan đến Dự án toàn thời gian hoặc bán thời gian, họ sẽ tuân theo điều khoản và điều kiện bố trí việc làm của cơ quan hiện hữu trừ khi họ được chuyển giao bằng pháp lý có hiệu lực để tham gia vào Dự án. ESS 2 không áp dụng lao động là công chức chính phủ.
* Điều kiện làm việc và quản lý mối quan hệ lao động. Cơ quan thực hiện phát triển và thực hiện thủ tục quản lý lao động nội bộ áp dụng cho Dự án. Thủ tục này sẽ đặt ra cách trong đó người lao động sẽ được quản lý tuân thủ yêu cầu của luật quốc gia và ESS. Thủ tục sẽ can thiệp cách mà ESS áp dụng đến các loại lao động của Dự án bao gòm trực tiếp, hợp đồng và lao động của nhà cung cấp chính.
* Lao động Dự án sẽ được cung cấp thông tin tài liệu rõ ràng và dễ hiểu về các điều khoản và điều kiện làm việc. Thông tin và tài liệu sẽ đưa ra quyền theo Luật quốc gia và yêu cầu của ESS (sẽ được bao gồm trong thỏa ước tập thể) bao gồm quyền liên quan đến giờ làm việc, lương, ngoài giờ, bồi thường và quyền lợi. Thông tin này sẽ cung cấp ngay khi mối quan hệ công việc thiết lập và khi có thay đổi xảy ra.

**Các nguyên tắc về EHS của nhóm NHTG**

1. Nhóm Ngân hàng Thế giới (WBG) có các hướng dẫn về Môi trường, Sức khỏe và An toàn (EHS) đóng vai trò là tài liệu tham khảo hữu ích cho các vấn đề chung cũng như các hoạt động cụ thể của ngành. Các Dự án do WBG tài trợ dự kiến sẽ tuân thủ hướng dẫn này theo yêu cầu của các chính sách và tiêu chuẩn. Các hướng dẫn của EHS chủ yếu về sức khỏe và an toàn nghề nghiệp, sức khỏe và an toàn của cộng đồng cũng như về xây dựng và ngừng hoạt động. Nó bao gồm các hướng dẫn xuyên suốt về môi trường (quản lý chất thải, chất lượng không khí xung quanh, tiếng ồn và ô nhiễm nước), sức khỏe nghề nghiệp và các vấn đề an toàn, áp dụng cho tất cả các lĩnh vực công nghiệp.

# TRÁCH NHIỆM CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG

1. BỘ LAO ĐỘNG, THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI/ SỞ LAO ĐỘNG, THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI. Thực thi Bộ luật Lao động là trách nhiệm của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (MOLISA) và của từng Sở Lao động, Thương binh và Xã hội (DOLISA) ở mỗi tỉnh.
2. Đơn vị quản lý Dự án quốc gia (CPMU). CPMU sẽ chịu trách nhiệm quản lý và điều phối tổng thể Dự án, bao gồm việc tuân thủ các yêu cầu bảo vệ bao gồm cả điều kiện lao động và làm việc. CPMU sẽ phân công nhân viên có chuyên môn về các vấn đề môi trường, xã hội, an toàn vệ sinh lao động cho toàn bộ Dự án.
3. Ban quản lý Dự án tỉnh (PPMU) sẽ chịu trách nhiệm quản lý Tiểu dự án bao gồm việc tuân thủ các yêu cầu bảo vệ bao gồm điều kiện lao động và làm việc. Mỗi PPMU sẽ chỉ định ít nhất một nhân viên có chuyên môn về các vấn đề môi trường, xã hội, an toàn vệ sinh lao động của toàn bộ Dự án. PPMU sẽ chịu trách nhiệm về các nhiệm vụ sau đây liên quan đến lao động và điều kiện làm việc:
* Đảm đương tổng thể việc thực hiện Thủ tục quản lý lao động (LMP) Dự án/Tiểu dự án;
* Tham gia và quản lý nhà thầu / nhà thầu phụ theo các LMP Dự án/Tiểu dự án và Tài liệu kiểm soát hiện hành.
* Đảm bảo các nhà thầu chuẩn bị các Quy trình quản lý lao động của họ (C- LMP) tuân thủ LMP Dự án và C- ESMP (bao gồm các quy định của an toàn vệ sinh lao động) để phê duyệt trước khi nhà thầu được phép huy động đến công trường.
* Giám sát các nhà thầu /nhà thầu phụ đang thực hiện quy định đối với công nhân hợp đồng bao gồm trong C-LMP và ESMP và Tài liệu mua sắm có thể áp dụng.
* Giám sát các rủi ro tiềm tàng về lao động trẻ em, lao động cưỡng bức và các vấn đề nghiêm trọng liên quan đến lao động của nhà cung cấp chính.
* Giám sát đào tạo công nhân Dự án.
* Đảm bảo rằng cơ chế khiếu kiện cho lao động Dự án được thiết lập, thực hiện và lao động sẽ được thông báo về nó.
* Giám sát việc thực hiện Bộ quy tắc ứng xử (CoC) của công nhân và bất kỳ biện pháp nào khác để giải quyết các rủi ro về lạm dụng tình dục / quấy rối tình dục (SH).
1. Báo cáo với Ngân hàng Thế giới về thực hiện công tác an toàn vệ sinh lao động và nghề nghiệp.
2. Tư vấn giám sát xây dựng (CSC). CSC hỗ trợ PPMU và là người chịu trách nhiệm giám sát các nhà thầu thi công cũng như giám sát việc tuân thủ các thiết bị an toàn. CSC sẽ giám sát việc thực hiện các điều kiện lao động và làm việc hàng ngày tại công trường thay cho BQLDA, điều này sẽ được quy định rõ ràng trong hợp đồng của họ. CSC sẽ sử dụng (các) chuyên gia có trình độ để giám sát nhà thầu thực hiện an toàn vệ sinh lao động tại công trường và báo cáo công tác thực hiện cho PPMU.
3. Các nhà thầu sẽ chịu trách nhiệm sau đây:
* Sử dụng hoặc chỉ định (các) chuyên gia về môi trường, xã hội, sức khỏe và an toàn nghề nghiệp để quản lý các vấn đề an toàn vệ sinh lao động.
* Chuẩn bị và thực hiện quy trình quản lý lao động của nhà thầu (C- LMP) và C-ESMP (bao gồm các quy định về an toàn vệ sinh lao động) sẽ áp dụng cho các công nhân hợp đồng làm việc trong Dự án. C-LMP và C-ESMP đươc trình đến PPMU xem xét và phê duyệt trước khi nhà thầu được phép huy động đến hiện trường.
* Giám sát các nhà thầu phụ của họ tuân thủ LMP và ESMP.
* Lưu trữ hồ sơ tuyển dụng và việc làm của lao động hợp đồng (bao gồm cả các nhà thầu phụ) nhằm xác minh tuổi để tránh việc sử dụng lao động trẻ em.
* Cung cấp hướng dẫn và đào tạo thường xuyên cho lao động hợp đồng về các vấn đề an toàn, sức khỏe môi trường, xã hội và nghề nghiệp.
* Yêu cầu nhà cung cấp chính xác định và giải quyết các rủi ro về lao động trẻ em, lao động cưỡng bức, các vấn đề an toàn nghiêm trọng, rủi ro về công bằng và phân biệt đối xử đối với công nhân của nhà cung cấp chính.
* Xây dựng và triển khai cơ chế khiếu nại cho những người lao động hợp đồng, đảm bảo những khiếu nại nhận được từ những người lao động hợp đồng của họ được giải quyết kịp thời và báo cáo tình trạng khiếu nại và giải quyết khiếu nại.
* Đảm bảo rằng tất cả các nhà thầu và công nhân của nhà thầu phụ đều hiểu và ký bộ Quy tắc ứng xử trước khi bắt đầu thi công, thực hiện tất cả các biện pháp khác để giải quyết các rủi ro về lạm dụng tình dục/ quấy rối tình dục như quy định trong C-LMP và ESMP và giám sát việc tuân thủ các biện pháp đó.
* Báo cáo với PPMU về công tác thực hiện an toàn và sức khỏe nghề nghiệp.

**Table 3. Tóm tắt về nhân viên Dự án / bên chịu trách nhiệm về các vấn đề chính**

| **Vấn đề chính** | **Người làm việc trực tiếp** | **Lao dộng hợp đồng**  | **Lao đông của nhà cung cấp chính** |
| --- | --- | --- | --- |
| **Thuê và quản lý lao đông Dự án** | * BQLDA/PPMU để tham gia / quản lý tư vấn
* PMU tham gia / quản lý tư vấn giám sát xây dựng (CSC)
 | * Nhà thầu/Nhà thầu phụ (cán bộ quản lý công trường và / hoặc cán bộ an toàn vệ sinh lao động)
 | * Không áp dụng (nằm ngoài phạm vi của TCMTXH2)
 |
| **An toàn vệ sinh lao động** | * Không áp dụng (công nhân trực tiếp sẽ tuân theo các biện pháp về an toàn vệ sinh lao động khi đến các công trường xây dựng)
 | * Nhà thầu yêu cầu nhà cung cấp chính xác định/ giải quyết lao động trẻ em / lao động cưỡng bức và rủi ro an toàn vệ sinh nghiêm trọng.
* BQLDA/ CSC xem xét việc thực hiện.
 |
| **Lao động trẻ em và lao động cưỡng bức** | * Không áp dụng (hợp đồng lao động trực tiếp không cho phép lao động trẻ em và lao động cưỡng bức)
 |
| **Đào tạo** | * BQLDA/CSC
 | * Không áp dụng (nằm ngoài phạm vi của ESS2)
 |
| **Quy tắc ứng xử** | * Không áp dụng (hợp đồng lao động trực tiếp sẽ giải quyết các rủi ro liên quan.)
 |
| **Cơ chế khiếu kiện** | * BQLDA/CSC
 | * Nhà thầu và BQLDA / Tư vấn giám sát xây dựng
 |
| **Giám sát và báo cáo** | * BQLDA / CSC giám sát theo dõi và báo cáo Ngân hàng Thế giới
 | * Nhà thầu giám sát và báo cáo với BQLDA
* BQLDA / Tư vấn giám sát xây dựng và giám sát để theo dõi và báo cáo với Ngân hàng Thế giới
 | * Nhà thầu giám sát và báo cáo với BQLDA
* BQLDA/CSCgiám sát và báo cáo Ngân hàng Thế giới.
 |

# CHÍNH SÁCH VÀ THỦ TỤC

1. Dự án sẽ áp dụng các chính sách và thủ tục sau đây để giải quyết các rủi ro lao động chính được xác định trong Chương 3. Tóm tắt các thủ tục chỉ định để thực hiện các chính sách được trình bày trong Bảng 4.
2. **An toàn vệ sinh lao động (OHS).** Căn cứ vào các quy định có liên quan của Bộ luật Lao động (Chương IX về An toàn lao động, Điều khoản về vệ sinh lao động 95-108), ESS2 (bao gồm Hướng dẫn chung về môi trường, sức khỏe và an toàn của WBG (EHSGs[[3]](#footnote-3)), ESMP và các tài liệu đấu thầu tiêu chuẩn của WB, nhà thầu sẽ quản lý công trường đảm bảo công nhân và cộng đồng không bị rui ro về an toàn sức khỏe nghề nghiệp. Các biện pháp chính về OHS bao gồm (a) xác định các mối nguy hại tiềm ẩn cho người lao động; (b) cung cấp các biện pháp phòng ngừa và bảo vệ; (c) đào tạo công nhân và lưu trữ hồ sơ đào tạo; (d) ghi nhận và báo cáo về tai nạn lao động và sự cố; (e) ứng phó khẩn cấp; và (f) các biện pháp khắc phục thương tích và tử vong nghề nghiệp và (g) phòng ngừa và kiểm soát bệnh truyền nhiễm bao gồm COVID -19.
3. Lao động trẻ em. Độ tuổi tối thiểu của công nhân Dự án đủ điều kiện cho bất kỳ loại công việc nào theo SFDP (bao gồm cả công việc xây dựng) được quy định ở mức độ tuổi trên 18. Việc tham gia của công nhân Dự án trong độ tuổi từ 15 đến dưới 18 tuổi chỉ có thể được phép đối với công việc không nguy hiểm, không ảnh hưởng đến học hành của trẻ (phải được đánh giá rủi ro trước và theo dõi thường xuyên các điều kiện sức khỏe và an toàn, giờ làm việc và bất kỳ khía cạnh nào khác) theo ESS2. Để phòng tránh sự tham gia của lao động chưa đủ tuổi, tất cả các hợp đồng sẽ 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. Nhà thầu được yêu cầu duy trì đăng ký lao động của tất cả lao động hợp đồng để xác minh tuổi.
4. Dòng lao động nhập cư. Để giảm thiểu dòng lao động nhập cư, SFDP (Dự án) sẽ ký hợp đồng yêu cầu nhà thầu ưu tiên tuyển dụng lao động phổ thông từ địa phương cho các công việc đơn giản, không đòi hỏi kỹ năng như đào đất, san lấp mặt bằng, vận chuyển vật liệu, vệ sinh công trường v.v Tất cả lao động hợp đồng sẽ được yêu cầu ký vào bộ quy tắc ứng xử (xem Phụ lục 1 về Hướng dẫn về Quy tắc ứng xử) trước khi bắt đầu công việc, bao gồm một điều khoản để giải quyết nguy cơ về bạo lực trên cơ sở giới (GBV). Quy tắc ứng xử chi phối cả hành vi tại chỗ (với đồng nghiệp) và hành vi trong cộng đồng. Cung cấp đào tạo liên quan đến người lao động, chẳng hạn chỉ dẫn trao đổi hàng ngày mô phỏng các hành vi dự kiến và các giá trị của cộng đồng địa phương.
5. Tranh chấp lao động về các điều khoản và điều kiện làm việc. Để tránh tình trạng tranh chấp lao động, các điều khoản và điều kiện công bằng sẽ được áp dụng cho nhân viên Dự án (chi tiết hơn được đề cập 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 công trường để giải quyết kịp thời những bất bình tại nơi làm việc (chi tiết hơn được đề cập 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).
6. **Phân biệt đối xử và loại trừ các nhóm dễ bị tổn thương/yếu thế** Việc làm của lao động Dự án sẽ dựa trên nguyên tắc cơ hội bình đẳng và đối xử công bằng, và sẽ không có sự phân biệt đối xử với bất kỳ khía cạnh nào của mối quan hệ việc làm, như tuyển dụng, điều khoản tuyển dụng (bao gồm cả 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 không có kỹ năng. Nhà thầu cũng sẽ được yêu cầu tuân thủ Luật Lao động quốc gia (Chương X) về bình đẳng giới ở nơi làm việc, trong đó bao gồm nghỉ thai sản và nghỉ dưỡng và cung cấp nhà 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 vấn đề lạm dụng hoặc quấy rối tình dục tiềm tàng trong tuyển dụng hoặc giữ chân các nữ công nhân lành nghề hoặc không có kỹ năng, và khả năng phân biệt đối xử theo các nhóm dân tộc thiểu số theo Dự án.
7. **Giám sát và báo cáo**. Nhà thầu phải báo cáo cho PPMU và CSC về tình trạng thực hiện các chính sách và thủ tục nêu trên hàng tháng. PPMU và CSC sẽ giám sát chặt chẽ nhà thầu / nhà thầu phụ thực hiên an toàn và sức khỏe nghề nghiệp và báo cáo cho CPMU hàng tháng để CPMU báo cáo Ngân hàng Thế giới hàng 6 tháng (xem Chương 11 để biết thêm chi tiết).
8. **Tử vong và sự cố nghiêm trọng**. Trong trường hợp tử vong do nghề nghiệp hoặc xảy ra thương tích nghiêm trọng, BQLDA sẽ báo cáo với Ngân hàng ngay khi biết về các sự cố đó và thông báo cho cơ quan chính phủ (nếu có) theo các yêu cầu báo cáo quốc gia (Luật Lao động Chương IX, phần 2). Các hành động khắc phục sẽ được thực hiện để ứng phó sự cố hoặc tai nạn liên quan đến Dự án. PPMU hoặc, nếu 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.

**Bảng 4. Tổng quan về chính sách Dự án và các thủ tục quy định để giải quyết các rủi ro lao động chính**

| **Rủi ro lao động chính** | **Chính sách giải quyết rủi ro** | **Thủ tục sao lưu chính sách** |
| --- | --- | --- |
| 1. **Rủi ro an toàn vệ sinh lao động**
 | * Phù hợp với các yêu cầu của an toàn vệ sinh lao động như được quy định trong Bộ luật Lao động (Chương IX Điều 133-152), ESS2 (bao gồm cả WBG EHSGs), ESMP Dự án và tài liệu đấu thầu tiêu chuẩn của WB)
 | * Chọn nhà thầu phù hợp và đáng tin cậy thông qua sàng lọc hồ sơ an toàn vệ sinh lao động.
* Giải quyết đầy đủ các rủi ro về an toàn vệ sinh lao động với các biện pháp không tuân thủ trong các tài liệu kiểm soát.
* Yêu cầu nhà thầu tham gia tuyển dụng nhân sự có trình độ về an toàn vệ sinh lao động
* Nâng cao nhận thức và đào tạo về an toàn vệ sinh lao động nơi làm việc.
* Tiến hành giám sát và báo cáo thường xuyên.
 |
| 1. **Lao động trẻ em**
 | * Quy định độ tuổi tối thiểu của lao động Dự án đủ điều kiện cho bất kỳ loại công việc nào (bao gồm cả công việc xây dựng) là từ 18 tuổi trở lên.
* Chỉ cho phép sự tham gia của lao động Dự án trong độ tuổi từ 15 đến dưới 18 tuổi đối với công việc không nguy hiểm sẽ không ảnh hưởng đến học tập của trẻ em theo TCMTXH2.
 | * Bao gồm tuổi tối thiểu trong các tài liệu kiểm soát.
* Nâng cao nhận thức về bảo vệ trẻ em với các nhà thầu và trong cộng đồng.
* Duy trì lưu trữ hồ sơ lao động của tất cả các lao động hợp đồng để xác minh độ tuổi.
* Xây dựng các quy trình khắc phục để xử lý các sự cố về lao động trẻ em.
 |
| 1. **Dòng lao động nhập cư**
 | * Giảm thiểu dòng lao động bằng cách ưu tiên lực lượng lao động địa phương.
* Giảm thiểu rủi ro liên quan đến lao động nhập cư trên cộng đồng thông qua quy tắc ứng xử, bao gồm GBV.
 | * Yêu cầu nhà thầu ưu tiên tuyển dụng lực lượng lao động địa phương không có kỹ năng từ các cộng đồng địa phương.
* Yêu cầu tất cả lao hợp đồng ký quy tắc ứng xử, bao gồm cả việc ngăn ngừa bạo lực giới (GBV)
* Yêu cầu tất cả lao động hợp đồng tuân theo các quy tắc cho hành vi tạ công trường (với đồng nghiệp) và trong cộng đồng.
* Tiến hành hướng dẫn, trao đổi vạch ra các hành vi mong đợi và giá trị cộng đồng địa phương.
* Đưa ra các biện pháp kỷ luật đối với các vi phạm và hành vi sai trái.
 |
| 1. **Tranh chấp lao động**
 | * Tuân thủ Bộ luật Lao động quốc gia và giải quyết kịp thời những bất bình tại nơi làm việc để giảm thiểu rủi ro tranh chấp lao động.
 | * Cung cấp cho người lao động hợp đồng với các điều khoản và điều kiện công bằng.
* Có cơ chế khiếu nại để giải quyết kịp thời các mối quan tâm tại nơi làm việc.
* Tuân thủ Luật Lao động quốc gia về người lao động, quyền của công đoàn và quyền tự do lập hội.
 |
| 1. **Phân biệt đối xử và loại trừ các nhóm dễ bị tổn thương hoặc yếu thế**
 | * Thúc đẩy không phân biệt đối xử và cơ hội bình đẳng đối với bất kỳ khía cạnh nào của các mối quan hệ về việc làm.
 | * Yêu cầu nhà thầu sử dụng các nhóm dễ bị tổn thương như một phần của lực lượng lao động không có kỹ năng.
* Cho phép nghỉ thai sản và nghỉ dưỡng khi cần thiết.
* Sắp xếp nhà vệ sinh và bồn rửa đầy đủ và phù hợp, riêng biệt cho lao động nam và nữ;
* Yêu cầu nhà thầu giải quyết các vấn đề tiềm tàng về lạm dụng hoặc quấy rối tình dục trong tuyển dụng hoặc giữ chân lao động nữ có tay nghề hoặc không có kỹ năng.
* Yêu cầu không phân biệt đối xử và quấy rối và nên được xã hội hóa / cơ sở để đào tạo, và bao gồm phân biệt đối xử dân tộc thiểu số.
 |
| 1. **Rủi ro an ninh**
 | * Thực hiện các biện pháp an ninh phù hợp và cân xứng để giảm thiểu rủi ro tiềm ẩn cho người lao động.
 | * Bố trí bảo vệ an ninh theo cơ quan an ninh để giải quyết các vấn đề rủi ro về an ninh bên ngoài (như khủng bố và nổi dậy vũ trang).
* Hạn chế giờ làm việc để giảm thiểu mối đe dọa an ninh.
* Duy trì lưu trữ hồ sơ tại công trường thi công và công nhân.
* Giải quyết các rủi ro an ninh nội bộ liên quan đến việc triển khai nhân viên an ninh trên cộng đồng và lao động Dự án theo thực hanh tốt của WB “Đánh giá và quản lý rủi ro và tác động của việc sử dụng nhân viên an ninh (như đào tạo nhân viên an ninh các nguyên tắc tỷ lệ trong việc sử dụng vũ lực.).
 |

# ĐỘ TUỔI NHÂN VIÊN

1. **Giới hạn độ tuổi đối với công việc nguy hiểm**. Bộ luật Lao động quốc gia (Điều 162-165) 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, TCMTXH 2 (đoạn 19) quy định rằng trẻ em trên độ tuổi tối thiểu và dưới 18 tuổi sẽ không được tuyển dụng hoặc tham gia vào Dự án do Ngân hàng tài trợ để làm các công việc có khả năng gây nguy hiểm hoặc can thiệp vào giáo dục của trẻ hoặc có hại cho sức khỏe hoặc thể chất, tinh thần và bất kỳ sự phát triển nào khác có liên quan. Xem xét các quy định của quốc gia và WB này, độ tuổi tối thiểu cho công việc nguy hiểm Dự án (bao gồm cả xây dựng) được quy định ở mức độ tuổi từ 18 trở lên (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; công việc liên quan đến xử lý hoặc vận chuyển tải nặng hoặc làm việc ở độ cao).
2. **Tuổi tối thiểu cho lao động Dự án**. Bộ luật Lao động quốc gia cũng như TCMTXH2 cho phép những người dưới 18 tuổi và trên 15 tuổi tham gia lao động nếu công việc không nguy hiểm và không ảnh hưởng đến giáo dục của trẻ và không gây hại cho sự phát triển của trẻ (ví dụ: công việc hành chính, vệ sinh công trường thi công hoặc loại bỏ rác). Xem xét điều này, độ tuổi tối thiểu của lao động Dự án đối với công việc (không nguy hiểm) là 15 và tuổi tối thiểu cho phép đối với công nhân xây dựng Dự án được quy định là 18.
3. **Quá trình xác minh độ tuổi**. Tất cả các hợp đồng làm việc sẽ có các điều khoản 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 có liên quan bao gồm cả cộng đồng địa phương nơi lực lượng lao động không có kỹ năng sẽ được tuyển dụng. Các nhà thầu sẽ được yêu cầu xác định tuổi của tất cả lao động. Các nhà thầu được yêu cầu duy trì đăng ký lao động cho tất cả lao động hợp đồng với thông tin về độ tuổi. Điều này sẽ yêu cầu người lao động cung cấp thông tin chính thức, có thể bao gồm giấy khai sinh, thẻ căn cước quốc gia, hộ chiếu hoặc các tài liệu pháp lý có liên quan. Nếu một lao động vị thành niên dưới độ tuổi lao động tối thiểu Dự án cho phép được phát hiện làm việc trong Dự án, các biện pháp sẽ được thực hiện để chấm dứt ngay lập tức việc làm hoặc sự tham gia của trẻ vị thành niên một cách có trách nhiệm, có tính đến lợi ích tốt nhất của trẻ vị thành niên.

# ĐIỀU KHOẢN VÀ ĐIỀU KIỆN VIỆC LÀM

1. **Lao động trực tiếp**. Điều khoản và điều kiện hợp đồng của lao động trực tiếp với CPMU/PPMUs và CSCs sẽ quy định theo tiêu chuẩn tư vấn của WB cao hơn tiêu chuẩn của Luật lao động.
2. **Lao động hợp đồng**. Luật lao động của Việt Nam trình bày tại Chương 3 (khái quát về Luật lao động) nêu ở trên là quy định pháp lý hướng dẫn về điều khoản và điều kiện cho lao động hợp đồng.
3. **Điều khoản hợp động lao động cá nhân**. Hợp đồng lao động cá nhân của lao động chỉ rõ các mục sau: (a) Tên lao động (b) địa chỉ, nghề nghiệp, giới tính của người lao động (c) Tên người sử dụng lao động và địa chỉ; (d) nội dung và thời hạn hợp đồng (e) Giờ và nơi làm việc (f) thù lao trả người lao động (g) thủ tục treo hoăc dừng hợp đồng. Theo thỏa thuận ban đầu của người lao động và người sử dụng lao động, các điều khoản và điều kiện hợp đồng sẽ được trao đổi bằng ngôn ngữ dễ hiểu của cả hai bên. Bên cạnh tài liệu ghi chép, các giải thích bằng miêng về điều khoản và điều kiện hợp đồng cho người lao động trong trường hơp họ không hiểu nội dung tài liệu.
4. **Thông báo kết thúc hợp đồng lao động**. Bên hợp đồng có thể kế thúc hợp đồng lao động bằng các thông báo (a) không ít hơn 10 ngày đối với lao động chân tay or (b) không ít hơn 30 ngày đối với lao động trí óc. Không cấn thông báo trong trường hợp thời hạn hợp đồng không quá 1 tháng.
5. **Lương tối thiểu**. Trong lúc cơ chế xây dưng mức lương tối thiếu chính thức ban hành trong Luật Lao động (Điều 91) hiện nay không hoạt động, mức lương thị trường có sẵn cho mỗi loại công việc tại các địa phương khác nhau. Mức lương thị trường công bằng sẽ được xác định và áp dụng cho lao động Dự án.
6. **Giờ lao động**. Giờ lao động bình thường của lao động Dự án sẽ không quá 8 giờ/ngày hay 48 giờ/tuần (Luật Lao động điều 104). Số giờ vượt giờ lao động bình thường không quá 12 giờ/tuần và lao động được tăng lương theo tỷ lệ.
7. **Nghỉ ngơi/tuần**. Mọi lao động có quyền nghỉ một ngày/tuần thường vào ngày chủ nhật (Điều 108). Người lao động được nghỉ ít nhất 24 giờ liên tục trong tuần. Lao động cũng sẽ được nghỉ vào ngày lễ của quốc gia.
8. **Phép năm**. Lao động làm việc liên tục trong năm có quyền nghỉ 12 đến 16 ngày phép/ năm được trả lương đầy đủ (Điều 111). Quyền nghỉ phép có lương thông thường được yêu cầu sau 1 năm làm việc liên tục.
9. **Nghỉ thai sản.** Lao động nữ có quyền nghỉ 6 tháng trước khi sinh và 6 tháng sau khi sinh, theo giấy chứng nhận của y khoa về ngày dự kiến sinh, và được hưởng quyền lợi làm mẹ theo Luật Bảo hiểm xã hội (Điều 157).
10. **Khấu trừ lương**. Không có khoản khấu trừ nào khác với quy định của Bộ luật (Điều 101) hoặc các quy định được đưa ra dưới đây hoặc bất kỳ luật nào khác hoặc thỏa ước lao động tập thể được thực hiện từ thù lao 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 sẽ không yêu cầu hoặc nhận từ người lao động bất kỳ khoản thanh toán tiền mặt hoặc quà tặng dưới bất kỳ hình thức nào 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.
11. **Quyền lợi do tử nạn vì công việc**. Trường hợp bị lao động bị chết trong thời gian hợp đồng lao động, người sử dụng lao động phải trả cho người thừa kế một khoản tương đương 30 tháng lương (Điều 145).
12. **Điều trị lao động tai nạn và bệnh nghề nghiệp**. Trách nhiệm của người sử dụng lao động chịu chi phí trả lương cho người bị tai nạn hoặc bệnh nghề nghiệp theo mức lương thống nhất trong hợp đồng trong thời gian bệnh nhân nghỉ phép điều trị bệnh và chi phí điều trị. (Điều 144).
13. **Thỏa ước tập thể**. Thỏa ước tập thể là thỏa thuận liên quan đến điều khoản và điệu kiện làm việc thực hiện giữa đại diện của 1 hoặc nhiều công đoàn với đại diện của 1 hoặc nhiều người sử dụng lao động. Khi có thỏa ước tập thể giữa người sử dụng lao động và người lao động, thỏa ước đó sẽ được áp dụng khi phù hợp.

# CƠ CHẾ KHIẾU KIỆN

Dự án và các Tiểu Dự án của 12 tỉnh tham gia Dự án sẽ có cơ chế khiếu kiện tại chỗ để giải quyết các quan tâm của các bên bị ảnh hưởng, các vấn đề quan tâm của công nhân tại nơi làm việc thường khác nhau. Ví dụ, khiếu kiện điển hình tại nơi làm việc bao gồm nhu cầu cơ hội việc làm; mức lương và chậm trễ trong trả lương; không đồng ý về điều kiện làm việc; quan tâm đến an toàn và sức khỏe tại môi trường làm việc. Để đáp ứng yêu cầu TCMTXH 2, một cơ chế khiếu kiện riêng sẽ được thiết lập cho lao động của Dự án (lao động trực tiếp và lao động hợp đồng) theo yêu cầu của TCMTXH2.

1. Xử lý khiếu nại nên được thực hiện khách quan, nhanh chóng, đáp ứng nhu cầu và mối quan tâm của người lao động. Có nhiều cách khác nhau để người lao động có thể gửi khiếu nại của họ, chẳng hạn như gửi trực tiếp, qua điện thoại, tin nhắn văn bản, thư và email. Khiếu nại khi được gửi đến nên được ghi nhận lại và thông báo nhận được trong vòng một ngày. Mặc dù khung thời gian khắc phục 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 không hài lòng, cần được thông báo bằng văn bản, để người lao động có thể xem xét tiến hành báo cáo thanh tra Nhà nước về lao động (xem bên dưới để biết thêm chi tiết). Cơ chế cũng sẽ cho phép các khiếu nại nặc danh và được giải quyết. Các cá nhân gửi ý kiến ​​hoặc khiếu nại của họ có thể yêu cầu giữ bí mật danh tín của họ.
2. **Lao động trực tiếp**. Mỗi đơn vị tuyển dụng lao động trực tiếp (CPMU / PPMU và CSC) sẽ tổ chức các cuộc họp nhóm định kỳ để thảo luận về bất kỳ mối quan tâm nào tại nơi làm việc. Khiếu nại của người lao động sẽ được mỗi đơn vị ghi nhận lại với các hành động được thực hiện. Tóm tắt các trường hợp khiếu nại sẽ được báo cáo cho NHTG như một phần của các báo cáo thường xuyên. Trong trường hợp người lao động trực tiếp không hài lòng muốn tăng vấn đề của họ hoặc nêu lên 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, người lao động có thể nêu vấn đề với chính quyền sở tại có trách nhiệm (ví dụ Sở Lao động, Thương binh và Xã hội) khi có liên quan. Khi các chuyên gia tư vấn xây dựng và giám sát có một hệ thống khiếu nại, lao động trực tiếp của họ nên sử dụng cơ chế đó.
3. **Lao động hợp đồng**. Người quản lý công trường và nhân viên an toàn vệ sinh môi trường (hoặc bất kỳ nhân viên thích hợp nào khác) của nhà thầu sẽ tổ chức một cuộc họp nhóm hàng ngày với tất cả những lao động hợp đồng có mặt tại công trường vào cuối ngày để thảo luận về bất kỳ khiếu nại nào tại nơi làm việc. Khiếu nại nêu ra sẽ được ghi nhận lại với các hành động được thực hiện bởi nhà thầu. Tóm tắt các trường hợp khiếu nại sẽ được báo cáo cho PPMU và CSC như một phần của các báo cáo định kỳ của nhà thầu. Khi thích hợp và có sẵn, các lao động hợp đồng nên được phép sử dụng một cơ chế khiếu nại hiện có trong nhà thầu. Trong trường hợp những người lao động không hài lòng muốn gia tăng vấn đề khiếu nại của họ hoặc nêu lên những lo ngại của họ một cách ẩn danh và / hoặc cho một người không phải là người giám sát trực tiếp của họ, thì những lao động có thể nêu vấn đề của họ với PPMU và / hoặc CSC. Các lao động hợp đồng sẽ được thông báo về cơ chế khiếu nại trước khi bắt đầu công việc. Thông tin liên lạc của PPMU và / hoặc CSC sẽ được chia sẻ với lao động hợp đồng.
4. Thanh tra Nhà nước về Lao động, Xử phạt Vi phạm Pháp luật Lao động. Theo Luật Lao động (Điều 237-239), thanh tra lao động được ủy quyền giải quyết các khiếu nại và tố cáo của người lao động vi phạm pháp luật lao động và nhận và giải quyết khiếu nại, tố cáo về vi phạm pháp luật lao động, theo quy định của pháp luật.
5. Thủ tục xử lý khiếu nại. Bảng này cung cấp các bước với trách nhiệm khiếu nại liên quan đến việc xử lý khiếu nại liên quan đến vấn đề lao động. Mục đích chính của kiểm tra này là trình bày quy trình GRM một cách hiệu quả và thân thiện với người sử dụng.

**Bảng 5. Quy trình của Cơ chế giải quyết khiếu kiện**

| **Các bước** | **Người khiếu nại** | **Chức năng GRM** | **Khung thời gian** |
| --- | --- | --- | --- |
| **GRM / hòa giải cấp cộng đồng:** Người bị ảnh hưởng (BAH) người lao động / người khiếu nại (hoặc đại diện của họ) có thể gửi khiếu nại của họ theo nhiều cách, ví dụ: bằng thư, điện thoại, tin nhắn văn bản và email đến GRM hoặc, thay vào đó, nêu ý kiến trong cuộc họp công khai hoặc cá nhân với nhân viên Dự án. |
| **1** | Gửi khiếu nại đến GRM / hòa giải ở cấp địa phương hoặc cộng đồng | * Tiến hành tham vấn cộng đồng giữa các cộng đồng BAH để sử dụng dịch vụ khiếu nại.
* Đăng ký khiếu nại trong nhật ký Dự án và cơ sở dữ liệu khiếu nại.
* Tiếp nhận / sắp xếp và xử lý.
* Công nhận và theo dõi khiếu nại.
* Xác minh điều tra và hành động
* Cung cấp phản hồi bằng văn bản cho người khiếu nại.
 | 7- 14 ngày  |
| **GRM cấp Dự án hoặc công trường:**1. **GRM cấp Dự án:** Nếu giải quyết ở cấp địa phương / cộng đồng không thành công, hoặc người bị ảnh hưởng (BAH) có thể đưa khiếu nại của mình lên cấp Dự án.
 |
| **2** | Gửi khiếu nại đến GRM cấp Dự án thông qua một trong các kênh | * Tiến hành các cuộc họp phối hợp giữa những người khiếu nại / các cấp quản trị công và phù hợp.
* Cung cấp phản hồi bằng văn bản cho người khiếu nại.
 | 15 ngày  |
| 1. **GRM cho người lao động:** Người lao động của Dự án (cả ba loại, lao động trực tiếp, lao động hợp đồng và lao động của nhà cung cấp chính) có thể trực tiếp đăng ký khiếu nại của họ với GRM cho lao động. Các thành viên của GRM này sẽ được đào tạo để có khả năng giải quyết các khiếu nại của người lao động, bao gồm các khiếu nại tại nơi làm việc một cách hiệu quả và phù hợp để đáp ứng các quy định quốc gia về lao động và ESS2 của Ngân hàng Thế giới.
 |
| **3** | Thiết kế và thưc hiện cơ chế khiếu kiện của người lao động  | * Các chủ dự án / tiểu dự án sẽ đăng ký khiếu nại / khiếu kiện (vào sổ nhật ký) và trả lời người khiếu nại bằng văn bản trong vòng 7 ngày sau khi nhận được khiếu nại.
* Chủ dự án / tiểu dự án sẽ thực hiện các hành động trong vòng 15 ngày sau khi nhận được khiếu nại / khiếu kiện và lưu trữ tất cả thông tin trong cơ sở dữ liệu GRM.
* Nếu cần, ủy ban giải quyết khiếu nại sẽ được thành lập để tạo điều kiện cho việc thảo luận và giải quyết khiếu nại công bằng / minh bạch. Giải pháp phải đạt được trong vòng 30 ngày sau khi nhận được đơn khiếu nại / khiếu kiện.
* Nếu hai bên không thể thống nhất hoặc không thể giải quyết được khiếu nại, họ có quyền gửi khiếu nại / khiếu nại đến các cơ quan của Chính phủ chịu trách nhiệm giải quyết các vấn đề và tuân theo quy trình giải quyết của Chính phủ.
* Chủ dự án / tiểu dự án sẽ thông báo cho NHTG về sự tuân thủ / khiếu nại thông qua báo cáo giám sát MT&XH. Tuy nhiên, đối với trường hợp nghiêm trọng, các vấn đề sẽ được thông báo NHTG trong vòng 48 giờ sau khi nhận được phản ánh / khiếu nại.
 | 15-30 ngày |
| **GRM cấp tỉnh:**  Trong trường hợp khiếu nại không được giải quyết trong vòng 10 ngày kể từ khi nhận được hoặc không được giám sát, người khiếu nại có thể tiếp cận GRM cấp tỉnh hoặc tới tòa án. Khiếu nại sẽ được kiểm tra và giải quyết trong vòng 30 ngày. |
| * 4
 | * Lao động, hiệp hội lao động hoặc người BAH có thể chuyển khiếu nại đến GRM cấp tỉnh
 | * Tiến hành điều phối các cuộc họp / phiên giải quyết với người khiếu nại.
* Điều tra các khiếu nại.
* Cung cấp phản hồi bằng văn bản cho người khiếu nại.
 | * 30 ngày
 |
| **Cấp trọng tài:** Nếu tất cả các trường hợp trên đều thất bại, sự trông cậy cuối cùng là các quy định trong Bộ luật Lao động. |

1. **Khiếu nại liên quan đến Bạo lực trên cơ sở giới (GBV**). Để tránh các nguy cơ bị kỳ thị, làm nghiêm trọng thêm tác hại về tinh thần / tâm lý và khả năng bị trả thù, GRM sẽ có cách tiếp cận khác đối với các trường hợp nhạy cảm liên quan đến GBV. GRM áp dụng như nhau cho những người lao động trải nghiệm GBV. Trong trường hợp như vậy được báo cáo cho GRM, cần phải chuyển ngay đến các nhà cung cấp dịch vụ thích hợp, như hỗ trợ y tế và tâm lý, chỗ ở khẩn cấp và bất kỳ dịch vụ cần thiết nào khác. Nó cũng nên được báo cáo cho nhân viên bảo vệ của CPMU / PPMU, người có thể tư vấn cho các nhà cung cấp dịch vụ có liên quan. Dữ liệu về các trường hợp GBV không nên được thu thập thông qua GRM trừ khi các nhà khai thác đã được đào tạo về sự đồng cảm, không phán xét và bảo mật các khiếu nại này. Chỉ có bản chất của khiếu nại (những gì người khiếu nại nói bằng lời nói của mình) và dữ liệu nhân khẩu học bổ sung, như tuổi và giới tính, có thể được thu thập như bình thường.
2. **Công khai GRM**. CPMU/PPMUs sẽ chịu trách nhiệm công khai GRM. CPMU / PPMU phải đảm bảo GRM được giải thích trong các cuộc họp công cộng. CPMU / PPMU cũng cần đảm bảo rằng các tờ rơi về GRM được phân phát trong các cuộc họp công cộng và được cung cấp ở cấp phường / xã với số liên lạc của người liên hệ cho GRM. Áp phích cũng sẽ được dán ở cấp phường / xã.
3. Các thủ tục sau đây phải được tuân thủ trong khi nộp và xử lý khiếu nại thông qua các quy trình GRM được mô tả ở trên:
* Sổ đăng ký khiếu nại: Sổ đăng ký khiếu nại sẽ được mở và giữ trong văn phòng kỹ sư thường trú. Tất cả các khiếu nại sẽ được đăng ký và khi nhận được khiếu nại từ người bị khiếu nại. Sổ đăng ký sẽ có: i) số tham chiếu trường hợp, ii) tên người khiếu nại , iii) ngày khiếu nại được ghi nhận, iv) ngày khiếu nại được giải quyết và, v) cột nhận xét;
* Trách nhiệm đăng ký khiếu nại: Người thường trú trong khu vực Dự án sẽ đăng ký vào Sổ đăng ký khiếu nại tất cả các khiếu nại bằng văn bản nhận được;
* Trường hợp tiếp nhận: Trong vòng 24 giờ kể từ khi nhận được khiếu nại, tư vấn giám sát sẽ gửi thư cho người nhận đã nhận được vụ việc và đưa ra ngày mà vụ việc sẽ được xem xét cũng như địa điểm;
* Cộng cộng tiếp cận sổ đăng ký: Sổ đăng ký khiếu nại có thể tiếp cận được đến cộng đồng ;
* Khiếu nại GBV sẽ không được ghi nhận lại trong tài liệu truy cập công khai. Tuy nhiên, kế hoạch hành động GBV sẽ được chuẩn bị để quản lý các rủi ro liên quan. Các hiệp hội phụ nữ cấp khác sẽ tham gia để nâng cao nhận thức và đảm bảo một hệ thống nắm bắt các vấn đề liên quan đến GBV / SEA và HIV / AIDS sẽ được phát triển;
* Những người BAH: Tất cả những người BAH có vấn đề với khoản bồi thường và hỗ trợ của họ được yêu cầu gửi khiếu nại bằng văn bản đến cấp GRM phù hợp;
* Các cuộc họp và kết quả hòa giải sẽ được ghi lại và lưu giữ bởi người phụ trách GRM.
* **SƠ ĐỒ QUY TRÌNH KHIẾU NẠI**
* 

# QUẢN LÝ HỢP ĐỒNG

Hồ sơ công khai, ví dụ, sổ đăng ký công ty và 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; các vụ kiện liên quan đến lao động;

* Các tài liệu liên quan đến hệ thống quản lý lao động và hệ thống OHS của nhà thầu (ví dụ: sổ tay nhân sự, chương trình an toàn); Nhân viên ESHS và trình độ của họ;
* Các hợp đồng trước đây với nhà thầu và nhà cung cấp (bao gồm các điều khoản và điều khoản phản ánh các yêu cầu về lao động và điều kiện làm việc);
1. **Điều khoản hợp đồng và biện pháp không tuân thủ**. PMU sẽ kết hợp các yêu cầu quản lý lao động đã thỏa thuận như được quy định trong hồ sơ mời thầu vào các thỏa thuận hợp đồng với nhà thầu, cùng với các biện pháp không tuân thủ phù hợp (như quy định về việc giữ lại 10% khoản thanh toán hàng tháng của nhà thầu trong trường hợp không tuân thủ với các yêu cầu liên quan đến môi trường, xã hội, sức khỏe và an toàn, loại bỏ nhân sự khỏi công trình hoặc thiếu bảo mật thực hiện an toàn vệ sinh lao động). Trong trường hợp ký hợp đồng thầu phụ, PPMU và/hoặc CPMU sẽ yêu cầu nhà thầu đưa vào các yêu cầu tương đương và các biện pháp không tuân thủ trong các thỏa thuận hợp đồng của họ với các nhà thầu phụ.
2. Thực hiện giám sát. PMU sẽ thiết lập các nguồn lực và thủ tục để quản lý và giám sát thực hiện của nhà thầu liên quan đến LMP. PMU sẽ đảm bảo rằng hợp đồng với các chuyên gia tư vấn xây dựng và giám sát đặt ra rõ ràng trách nhiệm giám sát của họ đối với thực hiện của nhà thầu trên cơ sở lao động và điều kiện làm việc hàng ngày. Việc giám sát có thể bao gồm, kiểm tra và / hoặc kiểm tra tại chỗ 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 nhà thầu quản lý hồ sơ và quản lý lao động nên được xem xét thường bao gồm những điều sau đây:
* Mẫu đại diện của hợp đồng lao động và bộ quy tắc ứng xử đã ký;
* Khiếu nại nhận được từ cộng đồng, người lao động và giải quyết của họ;
* Báo cáo liên quan đến tử vong và sự cố và thực hiện các hành động khắc phục;
* Hồ sơ liên quan đến các sự cố không tuân thủ luật Lao động quốc gia và các quy định của LMP; và
* Hồ sơ đào tạo được cung cấp cho người lao động hợp đồng để giải thích các rủi ro về an toàn và sức khỏe nghề nghiệp và các biện pháp phòng ngừa.
1. 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 lương hưu hoặc các quyền lợi khác bất kể công nhân 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 xứng với các hoạt động và quy mô của hợp đồng, theo cách thức được PPMU và Ngân hàng Thế giới chấp nhận:
* **Điều kiện lao động**: hồ sơ của người lao động tham gia Dự án, bao gồm hợp đồng đăng ký giới thiệu / đào tạo công nhân bao gồm Quy tắc ứng xử, số giờ làm việc, tiền công và các khoản khấu trừ (bao gồm cả thời gian làm thêm), thỏa ước lao động tập thể.
* **An toàn**: sự cố có thể ghi lại và phân tích nguyên nhân gốc tương ứng (sự cố mất thời gian, trường hợp điều trị y tế), trường hợp sơ cứu, nguy cơ mắc bệnh gần, và các hoạt động khắc phục và phòng ngừa cần thiết (ví dụ: phân tích an toàn công việc được sửa đổi, thiết bị mới hoặc khác, kỹ năng đào tạo,...).
* **Lao động**: số lao động, chỉ dẫn xuất xứ (người nước ngoài, người địa phương, người không phải ở địa phương), giới tính, tuổi với bằng chứng cho thấy không có lao động trẻ em nào tham gia và trình độ kỹ năng (không có kỹ năng, có kỹ năng, giám sát, chuyên nghiệp, quản lý).
* **Đào tạo / hướng dẫn**: ngày, số lượng học viên 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 lao động**: chi tiết bao gồm ngày xảy ra, khiếu nại và ngày nộp; hành động được thực hiện và ngày giải quyết (nếu có) và liệt kê các khiếu nại chưa được nêu ra nên bao gồm những khiếu nại nhận được từ báo cáo trước và những điều chưa được giải quyết tại thời điểm báo cáo đó.

# NHÀ CUNG CẤP CHÍNH

1. Rủi ro tiềm tàng của lao động của nhà cung cấp chính. Công việc xây dựng theo Dự án sẽ yêu cầu các nguồn cung cấp chính bao gồm các vật liệu xây dựng thiết yếu cho các chức năng của cơ sở hạ tầng được đề xuất, chẳng hạn như cốt liệu, bitum và các khối liên kết bê tông đúc sẵn. Một số nhà thầu có thể sản xuất các vật liệu xây dựng đó bằng lực lượng lao động của họ. Tuy nhiên, khi nhà thầu sẽ liên tục tìm nguồn (a) nguyên vật liệu thiết yếu (b) trực tiếp từ các nhà cung cấp chính (c), thì các công nhân do các nhà cung cấp chính đó thuê (đáp ứng cả ba tiêu chí (a) đến (c)) được coi là "Lao động của nhà cung cấp chính", như được định nghĩa trong TCMTXH 2. Như đã thảo luận trong Chương 3 (Rủi ro Lao động chính), các rủi ro OHS nhìn chung cũng được coi là đáng kể trong lĩnh vực xây dựng, bao gồm các địa điểm khai thác đá nơi không có cơ chế thanh tra Lao động hoạt động. Để giải quyết những rủi ro tiềm ẩn này, các biện pháp sau sẽ được thực hiện:
* **Lựa chọn nhà cung cấp chính**. Khi tìm nguồn cung cấp vật liệu xây dựng từ các nhà cung cấp chính, nhà thầu sẽ yêu cầu các nhà cung cấp đó xác định rủi ro lao động trẻ em / lao động cưỡng bức và rủi ro an toàn nghiêm trọng trong sản xuất vật liệu xây dựng. PPMU / CPMU và các tư vấn giám sát xây dựng (CSC) sẽ xem xét và phê duyệt việc mua các vật tư chính từ các nhà cung cấp sau khi xác định / đánh giá rủi ro và bất kỳ thẩm định liên quan nào khác (chẳng hạn như xem xét giấy phép cho các mỏ đá). Khi thích hợp, nhà thầu sẽ được yêu cầu đưa 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 nhà cung cấp chính.
* **Quy trình khắc phục.** Nếu xác định được lao động trẻ em / lao động cưỡng bức và / hoặc sự cố an toàn nghiêm trọng liên quan đến lao động cung ứng chính trong Dự án, thì PPMUs và CSCs sẽ yêu cầu nhà cung cấp chính thực hiện các bước thích hợp để khắc phục. Các biện pháp giảm thiểu như vậy sẽ được theo dõi định kỳ để xác định tính hiệu quả của chúng. Trong trường hợp các biện pháp giảm thiểu được phát hiện là không hiệu quả, PPMU và CSC, trong thời gian hợp lý, sẽ 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.
1. Cảng cá loại II a) Cảng cá được xây dựng tại cửa sông, kênh, rạch, vịnh, đầm, phá, hải đảo có diện tích tối thiểu 2,5 ha trên đất liền hoặc 0,5 ha trên đảo; b) Sản lượng thiết kế là 7000 tấn/ năm trên đất liền hoặc 1000 tấn /năm trên đảo; c) một số thiết bị của cảng và dây chuyền xếp dỡ hàng hóa đã được cơ giới hóa; d) Các công trình dịch vụ, công trình phụ trợ đáp ứng các quy định về bảo vệ môi trường, an toàn thực phẩm, phòng chống cháy nổ.

Cảng cá loại I. a) Cảng cá được xây dựng ở vùng cửa sông, vũng vịnh, hải đảo lớn với diện tích trên đất liền tối thiểu 04 ha hoặc hải đảo 01 ha; b) Lượng thông qua thiết kế từ 15.000 tấn / năm trở lên; c) Các thiết bị chính và dây chuyền xếp dỡ hàng hóa của cảng được cơ giới hóa 100%; e) Hậu cần và các công trình phụ trợ đáp ứng các quy định về bảo vệ môi trường, an toàn thực phẩm, phòng chống cháy nổ.

- Cảng cá cấp vùng a) Là cảng cá cấp 1, có một số đặc thù; b) Đáp ứng lượng hàng hải sản thông qua cảng trên 100.000 tấn / năm, có cầu cảng cho tàu cá đến 2.000 CV; c) Bảo đảm neo đậu cho hơn 1.000 tàu cá có công suất lớn nhất đến 600 CV; d) Diện tích đất cảng trên bờ từ 15 ha trở lên.

 [↑](#footnote-ref-1)
2. Luật Lao động mới số 45/2019/QH14 ngày 20/11/2019 sẽ có hiệu lực vào 1/1/2021. [↑](#footnote-ref-2)
3. Hướng dẫn an toàn sức khỏe và môi trường là tài liệu tham khảo về thưc hành quốc tế tốt ( GIIP) cung cấp hướng dẫn người sử dụng các vấn đề ESH chung. Áp dụng ESHG tương thich với rủi ro của mỗi Dự án. [↑](#footnote-ref-3)