UỶ BAN NHÂN DÂN TỈNH AN GIANG

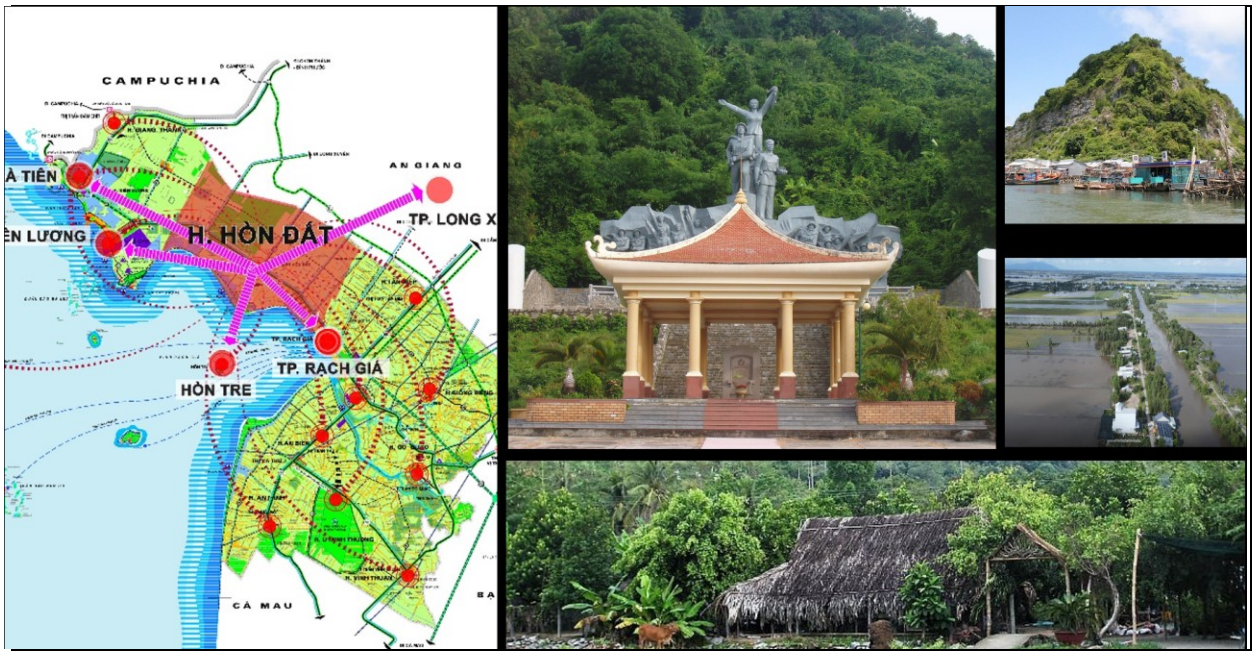
BAN QUẢN LÝ DỰ ÁN ĐẦU TƯ VÀ XÂY DỰNG

CÁC CÔNG TRÌNH NÔNG NGHIỆP VÀ PTNT

----------*----------**

DỰ ÁN PHÁT TRIỂN THUỶ SẢN BỀN VỮNG TỈNH KIÊN GIANG

QUY TRÌNH QUẢN LÝ LAO ĐỘNG



An Giang, năm 2026

ỦY BAN NHÂN DÂN TỈNH AN GIANG

BAN QUẢN LÝ DỰ ÁN ĐẦU TƯ VÀ XÂY DỰNG CÁC CÔNG TRÌNH NÔNG NGHIỆP VÀ PTNT

----------***----------

BÁO CÁO
QUY TRÌNH QUẢN LÝ LAO ĐỘNG

CỦA DỰ ÁN:
PHÁT TRIỂN THỦY SẢN BỀN VỮNG TỈNH KIÊN GIANG

CHỦ DỰ ÁN

BAN QUẢN LÝ DỰ ÁN ĐẦU TƯ VÀ XÂY DỰNG CÁC CÔNG TRÌNH NÔNG NGHIỆP VÀ PTNT

GIÁM ĐỐC

BAN QUẢN LÝ DỰ ÁN ĐẦU TƯ XÂY DỰNG CÁC CÔNG TRÌNH NÔNG NGHIỆP VÀ PHÁT TRIỂN NÔNG THÔN TỈNH AN GIANG

Nguyễn Văn Tư

ĐƠN VỊ TƯ VẤN

VIỆN KHOA HỌC THỦY LỢI MIỀN NAM

VIỆN KHOA HỌC THỦY LỢI MIỀN NAM

PHÓ VIỆN TRƯỞNG

Nguyễn Nghĩa Hùng

An Giang, năm 2026

MỤC LỤC

MỤC LỤC i
DANH SÁCH CÁC TỪ VIẾT TẮT ii
DANH SÁCH BẢNG iv
DANH SÁCH HÌNH iv
1. GIỚI THIỆU 5
2. TỔNG QUAN VỀ SỬ DỤNG LAO ĐỘNG CỦA DỰ ÁN 5
2.1. Các loại lao động của dự án 5
2.1.1. Lao động trực tiếp 5
2.1.2. Lao động hợp đồng 6
2.1.3. Lao động của nhà cung cấp chính 8
2.1.4. Lao động cộng đồng 8
2.2. Thời gian sử dụng lao động 8
3. ĐÁNH GIÁ CÁC RỦI RO LAO ĐỘNG TIỀM TÀNG CỦA DỰ ÁN 9
3.1. Các hợp phần của dự án 9
3.1.1. Hợp phần công trình 9
3.1.2. Hợp phần phi công trình 9
3.2. Rủi ro an toàn và vệ sinh lao động 10
3.2.1. Hợp phần công trình 10
3.2.2. Hạng mục phi công trình 14
3.2.3. Các rủi ro lao động khác 15
4. TỔNG QUAN PHÁP LUẬT VỀ LAO ĐỘNG: ĐIỀU KHOẢN VÀ ĐIỀU KIỆN 16
5. TỔNG QUAN VỀ PHÁP LUẬT AN TOÀN VÀ SỨC KHỎE LAO ĐỘNG 23
6. CÁN BỘ CHUYÊN TRÁCH 24
7. CHÍNH SÁCH VÀ THỦ TỤC 26
8. TUỔI LAO ĐỘNG 29
9. ĐIỀU KHOẢN VÀ ĐIỀU KIỆN 30
10. CƠ CHẾ KHIẾU NẠI 32
10.1. Nguyên tắc chung 32
10.2. Cơ chế khiếu nại 34
10.3. Khiếu nại liên quan đến LD&BLTD, BLG và bạo hành trẻ em (BHTE) 36
10.4. Công khai CCGQKN 41
11. QUẢN LÝ NHÀ THẦU 41
12. LAO ĐỘNG CỦA NHÀ CUNG CẤP CHÍNH 43
PHỤ LỤC 44
PHỤ LỤC 1: CÁC NỘI DUNG CẦN CÓ CỦA KẾ HOẠCH HÀNH ĐỘNG VỀ BẠO LỰC GIỚI VÀ BẠO HÀNH TRẺ EM 44
PHỤ LỤC 3: BỘ QUY TẮC ỨNG XỬ VỀ BLG/BLLDTD/QRTD VÀ BHTE 45
PHỤ LỤC 3: HƯỚNG DẪN ĐỐI VỚI LÁN TRẠI CỦA CÔNG NHÂN 52

DANH SÁCH CÁC TỪ VIẾT TẮT

ATVSLĐ	:	An toàn vệ sinh lao động
BAH	:	Bị ảnh hưởng
BBTGPMB	:	Ban Bồi thường và giải phóng mặt bằng
BĐKH	:	Biến đổi khí hậu
BLLDTD	:	Bóc lột và lạm dụng tình dục
BLG	:	Bạo lực giới
BLTE	:	Bạo lực trẻ em
BQLDA	:	Ban quản lý Dự án
CCGQKN	:	Cơ chế giải quyết khiếu kiện
DTTS	:	Dân tộc thiểu số
ĐBSCL	:	Đồng bằng sông Cửu Long
ĐGMTXH	:	Đánh giá môi trường và xã hội
ESHS	:	Môi trường xã hội sức khỏe và an toàn
IBRD	:	Ngân hàng tái thiết và phát triển quốc tế
KH&ĐT	:	Kế hoạch và Đầu tư
KHTV	:	Kế hoạch tham vấn
KHPTDTTS	:	Kế hoạch phát triển dân tộc thiểu số
KHQLMTXH	:	Kế hoạch quản lý môi trường và xã hội
KMTXH	:	Khung Môi trường và Xã hội
MTSKAT	:	Môi trường, Sức khỏe và An toàn
MT&XH	:	Môi trường và Xã hội
NBD	:	Nước biển dâng
NCKT	:	Nghiên cứu khả thi
NHTG	:	Ngân hàng Thế giới
NTT	:	Nhóm tuân thủ bạo lực giới và bạo hành trẻ em
NTTS	:	Nuôi trồng thuỷ sản
PTTSBV	:	Phát triển thuỷ sản bền vững
QCCT	:	Quảng canh cải tiến
QL	:	Quốc lộ
QTQLLĐ	:	Quy trình quản lý lao động
QTUX	:	Quy tắc ứng xử
TBBHLĐ	:	Thiết bị bảo hộ lao động
TCMTXH	:	Tiêu chuẩn môi trường và xã hội
TKCT	:	Thiết kế chi tiết

TTPTQĐ	:	Trung tâm Phát triển quỹ đất
TVGSĐL	:	Tư vấn giám sát độc lập về môi trường và xã hội
TVGSXD	:	Tư vấn giám sát thi công
UBND	:	Ủy ban Nhân dân

DANH SÁCH BẢNG

Bảng 1: Yêu cầu sử dụng lao động của dự án 7

Bảng 2: Tổng quan về các chính sách và các thủ tục để giải quyết các rủi ro lao động chính của dự án.....27

Bảng 3: Quy trình của Cơ chế giải quyết khiếu nại 33

DANH SÁCH HÌNH

Hình 1: Thủ tục giải quyết khiếu nại của dự án 36

Hình 2: Cơ chế giải quyết khiếu nại liên quan đến BLG/BLLDTD/QRTD và BHTE .38

1. GIỚI THIỆU

1. Mục tiêu tổng quát của dự án phát triển hạ tầng các vùng sản xuất tôm giống, vùng nuôi tôm nước lợ nhằm nâng cao năng suất, chất lượng tôm nuôi, bảo vệ môi trường.

2. Mục tiêu cụ thể của dự án là:

- Xây dựng, nâng cấp cơ sở hạ tầng, đổi mới công nghệ, tăng cường năng lực quản lý và tổ chức sản xuất nhằm phát triển ngành thuỷ sản theo hướng nâng cao giá trị, hội nhập quốc tế sâu rộng, thân thiện với môi trường và thích ứng với biến đổi khí hậu;
- Khuyến khích và thu hút các thành phần kinh tế tham gia đóng góp cho mục tiêu phát triển bền vững ngành thuỷ sản của tỉnh, thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội gắn với bảo vệ môi trường.

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

3. TCMTXH2 phân loại lao động thành 4 loại, bao gồm: (i) lao động trực tiếp, (ii) lao động hợp đồng, (iii) lao động của nhà cung cấp chính, và (iv) lao động cộng đồng. Như đã nêu trong Tóm tắt đánh giá môi trôi trường và xã hội giai đoạn rà soát đã được chuẩn bị cho dự án PTTSBV, lực lượng lao động của dự án sẽ bao gồm: lao động trực tiếp (do BQLDA tỉnh trực tiếp tuyển dụng), lao động hợp đồng (được tuyển dụng bởi các bên thứ ba là như Nhà thầu hoặc tư vấn), lao động của nhà cung cấp chính.

4. Tuy nhiên, theo Nghị định số 84/2015/ND-CP ngày 30/9/2015 về giám sát và đánh giá đầu tư và Nghị định số 01/2020/NĐ-CP ngày 01/01/2020 sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 84/2015/NĐ-CP, người dân địa phương có thể thành lập Ban giám sát đầu tư của cộng đồng để giám sát tự nguyện việc thực hiện các biện pháp giảm thiểu tác động và rủi ro môi trường và xã hội, và an toàn xây dựng.

2.1. Các loại lao động của dự án

2.1.1. Lao động trực tiếp

5. Lao động trực tiếp là những người được tuyển dụng hoặc trực tiếp tham gia quản lý dự án. Đây là các nhân viên của BQLDA tỉnh và những tư vấn do BQLDA tỉnh ký hợp đồng thuê để làm việc cho dự án. Đối với dự án này, BQLDA tỉnh An Giang chịu trách nhiệm quản lý và giám sát việc thực hiện chung của dự án bao gồm cả công việc xây dựng của các Nhà thầu. Như vậy, lao động trực tiếp của dự án là lao động do BQLDA tỉnh trực tiếp tuyển dụng. Do BQLDA tỉnh không có đủ chuyên môn để quản lý toàn bộ dự án nên BQLDA tỉnh sẽ huy động các chuyên gia tư vấn để hỗ trợ mình trong các lĩnh vực kỹ thuật cụ thể (quản lý và điều phối dự án, quản lý tài chính, mua sắm, xây dựng, an toàn môi trường/xã hội, giám sát và đánh giá và các chuyên gia khác). Hầu hết lao động trực tiếp được kỳ vọng 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 trong công tác chuẩn bị, triển khai, giám sát và báo cáo về dự án. Lao động trực tiếp chủ yếu là người địa phương nhưng cũng có thể là lao động nhập cư. Thời điểm tuyển dụng lao động là từ khi chuẩn bị đến khi hoàn thành dự án.

2.1.2. Lao động hợp đồng

6. **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. BQLDA tỉnh An Giang sẽ ký hợp đồng với nhiều công ty xây dựng, công ty tư vấn để thực hiện các công việc khác nhau của dự án, bao gồm các tư vấn lập báo cáo Nghiên cứu khả thi (NCKT), thiết kế chi tiết, tư vấn chuẩn bị các tài liệu môi trường và xã hội (MT&XH), tư vấn giám sát xây dựng (TVGSXD) các hạng mục công trình, tư vấn giám sát độc lập (TVGSĐL) MT&XH, rà phá bom mìn và các nhà thầu thi công. Số lượng lao động động sẽ phụ thuộc vào quy mô của từng nội dung công việc với tổng số lao động hợp đồng trong suốt thời gian thực hiện dự án là 282 người (xem *Bảng 7*). Thời gian huy động lao động sẽ thay đổi theo vào các giai đoạn của dự án.

7. Chi tiết về lao động hợp đồng của dự án được trình bày dưới đây:

- **Các nhóm tư vấn**: Khoảng 82 lao động hợp đồng (*Bảng 7*) được huy động trong các nhóm tư vấn (NCKT, thiết kế chi tiết, MT&XH, TVGSXD, TVGSĐL và rà phá bom mìn). Tất cả đều dự kiến có bằng đại học và nhiều năm kinh nghiệm làm việc liên quan. Phần lớn là lao động nhập cư, ngoại trừ nhóm tư vấn rà phá bom mìn. Nhóm TVGSXD có thể bao gồm một số tư vấn quốc tế:

  - **Tư vấn Môi trường và Xã hội (MT&XH)**. Tư vấn các nhân hoặc Công ty tư vấn MT&XH chịu trách nhiệm xây dựng các tài liệu MT&XH cho dự án. Quá trình tuyển dụng tư vấn sẽ bắt đầu trong quá trình chuẩn bị dự án và tư vấn sẽ tham gia vào giai đoạn đầu của quá trình thực hiện dự án. Tư vấn bao gồm khoảng 12 chuyên gia trong nước. Tư vấn MT&XH sẽ hỗ trợ BQLDA tỉnh cho đến khi các tài liệu MT&XH của dự án được NHTG và Cơ quan chức năng của Chính phủ thông qua.
  - **Tư vấn lập báo cáo NCKT, thiết kế chi tiết và các tư vấn kỹ thuật khác.** Tư vấn (trong nước hoặc quốc tế) sẽ được BQLDA tỉnh huy động để chuẩn bị báo cáo NCKT, thiết kế chi tiết và các hỗ trợ kỹ thuật khác với tổng số người là 50 người. Tư vấn sẽ bao gồm các chuyên gia trong nước hoặc quốc tế, bao gồm quản lý dự án, chuyên gia giám sát và đánh giá, cơ điện, thủy lợi, kỹ sư thiết kế đường, cán bộ hỗ trợ, 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 tư vấn này sẽ bắt đầu trong quá trình chuẩn bị dự án và tư vấn sẽ tham gia vào giai đoạn đầu của quá trình thực hiện dự án. Tư vấn NCTK và TKCT sẽ hỗ trợ BQLDA tỉnh cho đến khi các tài liệu này được phê duyệt.
  - **Tư vấn rà phá bom mìn:** 4 người.
  - **TVGSXD:** TVGSXD sẽ được BQLDA tỉnh tuyển dụng để giám sát xây dựng hàng ngày cho các công trình dân dụng. TVGSXD sẽ khoảng 10 chuyên gia trong nước, bao gồm Quản lý Dự án, kỹ sư công trường, và cán bộ an toàn, môi trường và sức khỏe. Việc tuyển dụng này sẽ bắt đầu khi chuẩn bị dự án và tư vấn sẽ tham gia vào giai đoạn đầu của quá trình thực hiện dự án. TVGSXD sẽ hỗ trợ BQLDA tỉnh đến khi hoàn thành việc xây dựng dự án.
  - **TVGSĐL MT&XH:** TVGSĐL môi trường và xã hội được BQLDA tỉnh lên kế hoạch tuyển dụng. Tư vấn này 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 này sẽ có 6 thành viên và 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.

- Nhà thầu và thầu phụ: Khoảng 200 người lao động hợp đồng của các nhà thầu/thầu phụ (*Bảng 7*), bao gồm 70 lao động có tay nghề và 130 lao động phổ thông. Lao động có tay nghề chủ yếu là lao động nhập cư, trong khi lao động phổ thông được huy động từ cộng đồng địa phương nhằm giảm thiểu tác động do dòng lao động nhập cư và tạo cơ hội việc làm cho cộng đồng bị ảnh hưởng bởi dự án.

Bảng 1: Yêu cầu sử dụng lao động của dự án

TT	Hoạt động dự án	Yêu cầu lao động (người)	Thời gian huy động
1	**Lao động trực tiếp**	**23**	
1.1	Đơn vị thực hiện dự án – BQLDA tỉnh An Giang	13	Trước khi NHTG phê duyệt dự án giai đoạn chuẩn bị. Sau khi NHTG phê duyệt dự án: - Giai đoạn tiền xây dựng - Giai đoạn xây dựng
1.2	Đơn vị vận hành	10	Giai đoạn vận hành dự án
2	**Lao động hợp đồng**	**282**	
2.1	*Giai đoạn chuẩn bị dự án*	*22*	
2.1.1	Tư vấn Lập báo cáo Khả thi	10	Giai đoạn chuẩn bị dự án
2.1.2	Tư vấn chuẩn bị tài liệu MT&XH	12	Giai đoạn chuẩn bị dự án
2.2	*Giai đoạn thực hiện dự án*	*260*	
2.2.1	Tư vấn rà phá bom mìn	4	Giai đoạn tiền xây dựng
2.2.2	Nhà thầu/thầu phụ xây dựng	Tổng cộng: 200	Giai đoạn xây dựng, trong đó: - Xây dựng cống: 130 (lao động phổ thông: 100, lao động có tay nghề: 30) - Cải tạo cửa cống: 20 (lao động phổ thông: 8, lao động có tay nghề: 12) - Lắp đặt hệ thống điện hạ và trung thế (thi công cuốn chiếu): 20 (lao động phổ thông: 12, lao động có tay nghề: 8) - Xây dựng đường giao thông (thi công cuốn chiếu): 30 (lao động phổ thông: 10, lao động có tay nghề: 20)
2.2.2	Tư vấn giám sát xây dựng	10	Giai đoạn xây dựng
2.2.3	Tư vấn giám sát MT&XH độc lập	6	Giai đoạn xây dựng
2.2.4	Tư vấn hỗ trợ kỹ thuật	40	Giai đoạn tiền xây dựng và xây dựng
3	Lao động của nhà cung cấp chính		Giai đoạn xây dựng
4	Lao động cộng đồng	0	
	Tổng cộng	**305**	

2.1.3. Lao động của nhà cung cấp chính

8. Các hoạt động xây dựng của dự án sẽ sử dụng một lượng lớn vật liệu xây dựng như HDPE, bê tông cốt thép (BTCT), đá dăm.... Nếu nhà thầu mua trực tiếp các vật liệu này từ những nhà cung cấp uy tín, không có cáo buộc nào được biết đến về việc sử dụng lao động trẻ em, lao động cưỡng bức hoặc vi phạm nghiêm trọng về an toàn/lao động đối với người lao động tham gia sản xuất các vật tư chủ yếu một cách thường xuyên, thì những người lao động làm việc cho các nhà cung cấp này được coi là "lao động của nhà cung cấp chính" theo định nghĩa trong Tiêu chuẩn Môi trường và Xã hội số 2 (TCMTXH2).

2.1.4. Lao động cộng đồng

9. Dự án sẽ không huy động cộng đồng đồng đóng góp cho dự án. Tuy nhiên, các thành viên cộng đồng có thể được các nhà thầu của dự án huy động nếu họ đáp ứng các yêu cầu của Nhà thầu. Trong trường hợp này, lao động cộng đồng sẽ được phân loại và quản lý như là "lao động hợp đồng".

10. Cán bộ và công chức nhà nước. Ngoài những nhân sự làm việc cho dự án như đã nêu ở trên, dự án còn có mối liên hệ công việc với các cán bộ và công chức nhà nước từ các Sở ban ngành của An Giang như Sở Tài chính (TC), Sở Nội vụ (NV), Sở Xây dựng (XD), Sở Nông nghiệp và Môi trường (NN&MT), Trung tâm Phát triển quỹ đất (TTPTQĐ), Ban Bồi thường và giải phóng mặt bằng (BBTGPMB) và UBND cấp tỉnh, cấp xã. Những người này vẫn sẽ phải tuân theo các điều khoản và điều kiện của công việc hiện tại trong khu vực công, được điều chỉnh bởi Bộ luật Lao động (BLLĐ), Luật Công chức và Luật Viên chức. Sẽ không có sự chuyển giao pháp lý để họ trở thành cán bộ của dự án. TCMTXH2 sẽ không áp dụng cho các công chức chính phủ, ngoại trừ các quy định liên quan đến lao động trẻ em, lao động cưỡng bức và an toàn, sức khỏe nghề nghiệp khi họ trực tiếp làm việc liên quan đến dự án. Tuy nhiên, nếu họ đến làm việc ở các địa điểm dự án, họ phải tuân thủ các quy định về quản lý rủi ro MT&XH của dự án[1].

2.2. Thời gian sử dụng lao động

11. Lao động trực tiếp (nhân sự của BQLDA tỉnh) thường được yêu cầu toàn thời để chuẩn bị và thực hiện dự án.

12. Lao động hợp đồng làm tư vấn để lập NCKT, TKCT, tài liệu MT&XH, cho dự án được huy động trong giai đoạn chuẩn bị dự án.

13. Lao động hợp đồng, ví dụ TVGSXD và TVGSĐL sẽ giám sát và theo dõi các hoạt động kỹ thuật và MT&XH trong quá trình thực hiện dự án. TVGSXD 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. Trong khi đó TVGSĐL sẽ được huy động mỗi quý hoặc 6 tháng tùy theo yêu cầu của dự án.

14. Các nhà thầu chính/thầu phụ sẽ được huy động xây dựng các công trình của dự án. Nhìn chung, thời gian huy động sẽ phụ thuộc vào quy mô, tính chất của các hạng mục công trình, thông thường việc xây dựng có thể kéo dài khoảng 1 đến 2 năm.

[1] ESS2 áp dụng một phần cho cán bộ công chức nhà nước, thông qua các điều khoản trong đoạn từ 17 đến 20 (Bảo vệ lực lượng lao động) và đoạn 24 đến 30 (An toàn và vệ sinh lao động).

3. ĐÁNH GIÁ CÁC RỦI RO LAO ĐỘNG TIỀM TÀNG CỦA DỰ ÁN

3.1. Các hợp phần của dự án

3.1.1. Hợp phần công trình

15. Các hạng mục công trình chính của dự án bao gồm:

- Phát triển hạ tầng cơ bản, thiết yếu vùng nuôi tôm phía Nam QL 80, gồm:
  - Xây dựng 23 cống phân ranh mặn ngọt phục vụ tái cơ cấu nông nghiệp, NTTS, trồng lúa với quy mô Bc=8-10m;
  - Xây dựng đường giao thông cấp V đồng bằng với tổng chiều dài khoảng 7,03km (tuyến bờ phải kênh Bình Giang 1 nối từ QL80 ra đến đường hành lang ven biển);
  - Xây dựng hệ thống đường điện trung, hạ thế với chiều dài tuyến khoảng 25,18km;
  - Cải tạo cửa van của 18 cống điều tiết nước hiện trạng (05 cửa cống dọc đường hành lang ven biển và 13 cửa van các cống dọc kênh Đòn Dông);
  - Các công trình phụ trợ khác 4 nhà điều hành các cụm cống diện tích mỗi nhà là 40m^2.
- Đổi mới công nghệ, tăng cường năng lực quản lý và tổ chức sản xuất nuôi tôm nước lợ:
  - Các hoạt động sinh kế (tôm - lúa; tôm càng xanh; thủy sản khác).
  - Liên kết khối kinh tế tư nhân (doanh nghiệp, cá thể, người dân,…) đầu tư các mô hình bằng nguồn vốn xã hội hóa.

3.1.2. Hợp phần phi công trình

16. Các giải pháp phi công trình được thực hiện của dự án:

- Thành lập và củng cố các tổ hợp tác sản xuất, bao gồm:
  - Tổ chức nông dân, các tổ này có quy chế hoạt động ổn định, tham gia vào công tác quản lý hoạt động của các thành viên theo hướng sản xuất sản phẩm nông nghiệp sạch.
  - Các hợp tác xã để đàm phán liên kết chuỗi, xây dựng chuỗi, quản lý chuỗi hoạt động hiệu quả nhờ việc áp dụng thực hành các tiêu chuẩn Việt Nam và quốc tế.
- Tổ chức các hoạt động thông tin tuyên truyền về dự án nhằm tạo được sự đồng thuận, ủng hộ của người dân đối với các hoạt động triển khai trong dự án, giảm tỷ lệ người dân sử dụng nước ngầm trong sản xuất nông nghiệp và nâng cao ý thức của người dân trong việc sản xuất gắn liền với bảo vệ và tái tạo nguồn tài nguyên, bao gồm:
  - Tổ chức hội thảo cho từng mô hình, tọa đàm chia sẽ kinh nghiệm, bảng pano tuyên truyền ở 02 xã của dự án.
  - Tuyên truyền trên báo đài về dự án.
- Xây dựng mô hình trình diễn.
- Tập huấn, đào tạo, chuyển giao nâng cao năng lực và ứng dụng các tiến bộ khoa học kỹ thuật đáp ứng nhu cầu thị trường, giảm phát thải khí nhà kính.
- Liên kết, nhân rộng mô hình, giới thiệu và đăng ký doanh nghiệp bao tiêu sản phẩm để giúp cộng đồng ứng dụng sản xuất các mô hình hiệu quả bền vững hướng tới đáp ứng nhu cầu của các doanh nghiệp bao tiêu và giảm thiểu giá thành sản xuất sản phẩm nhờ liên kết

doanh nghiệp đầu vào có sản phẩm nguồn gốc rõ ràng, chất lượng; mua với qui mô và số lượng lớn tập trung, trong đó bao gồm:

- Ít nhất 02 chuỗi giá trị liên kết thành công (mỗi xã 1 chuỗi), ký kết hợp đồng bao tiêu lúa đạt chứng nhận (VietGAP, SRP, Hữu cơ, ASC, BAP).
- Ít nhất 02 chuỗi giá trị liên kết thành công (mỗi xã 1 chuỗi), ký kết hợp đồng bao tiêu thủy sản đạt chứng nhận (VietGAP, SRP, Hữu cơ, ASC, BAP).

- Hỗ trợ đào tạo, tư vấn và chứng nhận các tiêu chuẩn Việt Nam và quốc tế đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp liên kết chuỗi (VietGAP, SRP, Hữu cơ, ASC, BAP).
- Hỗ trợ áp dụng công nghệ thông minh thích ứng biến đổi khí hậu trong sản xuất và ứng dụng công nghệ trong sản xuất nhằm hạn chế sử dụng hóa chất, giảm phát thải khí carbon.
- Xây dựng truy xuất nguồn gốc điện tử - QR code cho 04 chuỗi sản phẩm.
- Đánh giá hiệu quả hoạt động sản xuất các mô hình từ hoạt động hỗ trợ

3.2. Rủi ro an toàn và vệ sinh lao động

17. Như đã đề cập trong ĐGMTXH của dự án, các hạng mục công trình của dự án nằm phân tán trên diện rộng và số lượng công nhân ở mỗi công trường chỉ từ 5-10 người. Ngoài ra, dự án sẽ bố trí lán trại cho các công nhân thi công cống và công nhân thi công tuyến đường và đường điện có thể thuê nhà dân hoặc di chuyển về các lán trại này để ở. Do đó, những rủi ro chính đối với lao động trong quá trình xây dựng dự án tại công trường và lán trại. Dưới đây là tóm tắt các hoạt động xây dựng của dự án:

- Tháo dỡ công trình;
- Đóng cọc
- Đào đất;
- Xây dựng nhà quản lý cống;
- Lắp đặt đường dây điện trung và hạ thế, trạm biến áp, đèn;
- Vận chuyển rác thải đến bãi thải và vật liệu xây dựng đến công trường;
- San lấp mặt bằng, xây dựng bãi vật liệu và các hạng mục công trình phụ trợ.

3.2.1. Hợp phần công trình

18. Việc xây dựng và vận hành các hạng mục công trình của dự án sẽ phát sinh các rủi ro về an toàn và vệ sinh lao động cho các công nhân dự án, bao gồm:

- **Rủi ro an toàn và sức khoẻ chung**:
  - Rủi ro sức khoẻ. Ảnh hưởng sức khỏe công nhân do họ làm việc trong điều kiện môi trường ô nhiễm bụi do san lấp mặt bằng, phá dỡ công trình cũ, đào đất và vận hành máy móc thi công.
  - Tai nạn do sập kết cấu. Các hoạt động đào và phá dỡ có thể gây hư hỏng nền móng công trình hiện có gần đó dẫn đến công trình bị sụp đổ gây thương tích nghiêm trọng cho người lao động.
  - Tai nạn do rơi xuống nước. Người lao động có thể bị rơi xuống nước gây thương tích nghiêm trọng trong quá trình nạo vét, đóng cọc, xây dựng cống, cầu giao thông trên

cống do gió giật mạnh, vỡ đập hoặc/và làm việc bất cẩn không tuân thủ an toàn lao động.

- Tai nạn do ngã từ trên cao. Công nhân có thể bị ngã từ trên cao ra do giàn giáo sụt lún, thang không đảm bảo an toàn hoặc công nhân bất cẩn không tuân thủ an toàn lao động khi xây dựng nhà quản lý, cống, cầu giao tông, hệ thống điện... Tai nạn có thẻ gây thương tích nghiêm trọng.
- Tai nạn do vật rơi: Trong quá trình thi công thì cần huy động nhiều loại máy móc thiết bị và vật liệu xây dựng. Tất cả các công cụ và thiết bị nặng và vật tư, vật liệu có thể bị rơi từ trên cao và mũ bảo hiểm không phát huy tác dụng bảo vệ.
- Tai nạn do điện giật: Phơi nhiễm với đường dây cao thế trên cao hoặc đặt ngầm dưới đất có thể dễ gây ra tử vong. Dụng cụ sử dụng điện hoặc dây dẫn hỏng cũng có thể gây chấn thương do diện giật. Điện giật có thể dẫn đến thương tích nghiêm trọng hoặc thậm chí tử vong.
- Tai nạn do cắt/hàn sắt. Công nhân cắt sắt và hàn mà không có thiết bị bảo hộ cá nhân (TBBHCN) thích hợp (ví dụ, kính bảo hộ) có thể bị tai nạn về mắt dẫn đến thương tích nghiêm trọng, thậm chí bị mù.
- Tai nạn do cháy nổ. Công nhân hàn có thể gây ra hỏa hoạn do bắt lửa các vật liệu dễ cháy gần đó, đặc biệt là nhiên liệu và khí đốt, dẫn đến cháy, nổ gây hậu quả nghiêm trọng cho người lao động và cộng đồng.
- Tai nạn do thiết bị nặng. Nhiều hạng mục dự án có thể tập trung nhiều công nhân và máy móc hạng nặng (ví dụ như cần trục, xe nâng và xe xúc…) làm việc trong một không gian cho các nhiệm vụ khác nhau. Di chuyển thiết bị nặng có thể va chạm với những công nhân gần đó làm họ bị thương. Ngoài ra, Các hoạt động liên quan đến máy móc hạng nặng sẽ khá ồn ào. Tiếng ồn lớn, lặp đi lặp lại và vượt quá mức quy định sẽ gây ra các vấn đề về thính giác lâu dài chẳng hạn như điếc. Tiếng ồn cũng có thể là một sự phân tâm nguy hiểm và có thể khiến người lao động mất tập trung trong công việc, điều này có thể gây ra tai nạn.
- Nguy cơ nhiễm dịch bệnh. Sự lây nhiễm có thể xảy ra trong các đợt bùng phát dịch nếu không tuân thủ các biện pháp vệ sinh thích hợp một cách thường xuyên (vệ sinh tay thường xuyên và đúng cách và đeo khẩu trang để giảm thiểu việc lây nhiễm vi rút từ người sang người).
- Bệnh nghề nghiệp. 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.
- Cơ sở vật chất không đầy đủ: Thiết bị vệ sinh (nhà vệ sinh, tắm rửa) đôi khi không đủ để đảm bảo vệ sinh khi có một số lượng lớn công nhân làm việc trên công trường. Cần cung cấp đầy đủ nước uống sạch, khu vực ăn uống sạch sẽ và môi trường làm việc an toàn để đảm bảo sức khỏe và an toàn nghề nghiệp cho người lao động.
- Thiếu nhận thức về các yêu cầu an toàn vệ sinh lao động (ATVSLĐ). Cùng với các hệ thống an toàn và kiểm soát cơ sở khác, thiết bị bảo hộ cá nhân bảo vệ những người lao động khỏi các mối nguy hiểm tại nơi làm việc. Tuy nhiên, việc sử dụng các phương tiện bảo hộ cá nhân và thực hành an toàn tại nơi làm việc trên các công trường xây dựng ở Việt Nam thường còn thiếu. Hơn nữa, các vật liệu để rửa tay và vệ sinh, cũng như khẩu trang, thường không có sẵn tại địa điểm làm việc. Do đó, trong một số trường hợp, mắt,

đầu, cổ, tai, bàn tay, cánh tay, bàn chân, tai, phổi và thậm chí toàn bộ cơ thể của người lao động có thể bị thương do không có TBBHCN thích hợp.

- Các rủi ro an toàn lao động và sức khỏe cụ thể từ việc phá dỡ các công trình trên đất:
  - Các rủi ro liên quan đến kết cấu là một trong những rủi ro lớn nhất, vì sự sập đổ không kiểm soát hoặc sập đổ sớm của tường, mái nhà, hoặc toàn bộ công trình có thể gây ra thương tích nghiêm trọng hoặc tử vong. Mảnh vỡ rơi xuống, như gạch, bê tông hoặc thép, tạo ra thêm nguy hiểm cho công nhân và người qua lại. Sự không ổn định của các công trình lân cận trong quá trình phá dỡ cũng có thể tạo ra những mối nguy hiểm bất ngờ.
  - Bụi là một mối nguy hại môi trường chính, đặc biệt từ các vật liệu như bê tông, gạch và gỗ. Hít phải bụi có thể dẫn đến các vấn đề về hô hấp. Ngoài ra, các hoạt động phá dỡ tạo ra ô nhiễm tiếng ồn từ máy móc và mảnh vỡ rơi xuống, có thể dẫn đến mất thính giác nếu không sử dụng bảo vệ tai thích hợp.
  - Các rủi ro liên quan đến máy móc, thiết bị nặng bao gồm các tai nạn với máy xúc, máy ủi và cần cẩu, có thể do hỏng hóc thiết bị, sai sót của người điều khiển hoặc tầm nhìn kém. Công nhân sử dụng các công cụ cầm tay như búa tạ và khoan cũng có nguy cơ bị chấn thương do cắt xé hoặc va đập mạnh. Các tai nạn như trượt ngã, vấp ngã và té ngã là phổ biến do địa hình không bằng phẳng, sự tích tụ mảnh vụn và các mối nguy hiểm tiềm ẩn như đinh nhô ra hoặc thép chờ.
  - Các rủi ro liên quan đến tiện ích, đặc biệt nếu các hoạt động phá dỡ làm hỏng các đường ống nước ngầm hoặc hệ thống điện. Tiếp xúc với dây điện còn điện có thể gây ra điện giật.
  - Làm việc ở độ cao trong quá trình phá dỡ làm tăng nguy cơ rơi, đặc biệt từ giàn giáo, thang hoặc mái nhà không có bảo vệ chống rơi thích hợp. Công nhân cũng có thể gặp phải chấn thương cơ xương khớp do xử lý vật liệu nặng, các chuyển động lặp đi lặp lại hoặc làm việc quá sức.
  - Rủi ro về giao thông và an toàn công cộng phát sinh khi việc phá dỡ diễn ra gần các con đường hoặc khu vực đông dân cư, nơi mà mảnh vụn bay hoặc máy móc có thể gây hại cho người qua lại hoặc làm gián đoạn dòng giao thông. Điều kiện thời tiết, bao gồm gió mạnh hoặc mưa to đặc trưng của An Giang, có thể làm tăng các rủi ro này bằng cách giảm tầm nhìn hoặc làm mất ổn định các công trình.
- **Rủi ro đặc thù về an toàn và sức khỏe nghề nghiệp do xây dựng tuyến đường:**
  - Các công trường xây dựng đường gây ra rủi ro cho công nhân do xe hạng nặng và xe ben liên tục di chuyển trên địa hình không bằng phẳng.
  - Các hoạt động xây dựng liên quan đến máy móc hạng nặng sẽ khá ồn ào. Tiếng ồn lớn, lặp đi lặp lại và quá mức gây ra các vấn đề về thính giác lâu dài, chẳng hạn như điếc. Tiếng ồn cũng có thể gây mất tập trung nguy hiểm và có thể khiến công nhân mất tập trung vào nhiệm vụ đang làm, từ đó có thể gây ra tai nạn.
  - Công nhân phải liên tục nâng và di chuyển vật liệu và thiết bị nặng tại công trường, gây ra rủi ro về sức khỏe và an toàn.
  - Sập đất đào đất khi có công nhân ở bên trong cũng là một rủi ro do loại vật liệu phổ biến trong khu vực.

- Làm việc trên cao để xây dựng cầu cũng có nguy cơ bị ngã.
- Các rủi ro về tai nạn giao thông, tai nạn lao động, cháy nổ, chập điện và điện giật do các hoạt động xây dựng gây ra cũng sẽ ảnh hưởng đến sự an toàn của cộng đồng.

- **Rủi ro đặc thù về an toàn và sức khỏe nghề nghiệp từ việc xây dựng và cải tạo cống:**
  - Người lao động phải đối mặt với các mối nguy hiểm về thể chất, bao gồm thương tích do máy móc hạng nặng như cần cẩu, máy đào và máy trộn bê tông, cũng như nguy cơ chấn thương do xử lý thủ công khi nâng và di chuyển các vật liệu nặng như cốt thép hoặc khối bê tông. Địa hình ẩm ướt và không bằng phẳng đặc trưng của công trường xây dựng làm tăng khả năng trượt ngã, vấp ngã và ngã, trong khi làm việc gần rãnh, giàn giáo hoặc bệ tạm thời có nguy cơ ngã đáng kể. Các vật thể rơi từ trên cao, chẳng hạn như dụng cụ hoặc vật liệu xây dựng, càng làm tăng thêm nguy cơ.
  - Rủi ro liên quan đến nước đặc biệt nổi bật, do bản chất của việc xây dựng. Đuối nước là mối lo ngại chính đối với người lao động làm việc gần hoặc trong nước trong quá trình xây dựng móng cống, với bề mặt trơn trượt và dòng nước mạnh làm tăng thêm mối nguy hiểm. Nước bị ô nhiễm gây ra thêm các rủi ro về sức khỏe, bao gồm nhiễm trùng và các vấn đề về da. Tiếp xúc với các bệnh lây truyền qua đường nước, chẳng hạn như sốt xuất huyết, cũng là mối lo ngại do khả năng tích tụ nước đọng gần công trường.
  - Các mối nguy về hóa chất và môi trường hiện diện dưới dạng tiếp xúc kéo dài với xi măng ướt, có thể gây bỏng hóa chất và hít phải bụi trong quá trình cắt bê tông, có thể dẫn đến các bệnh về đường hô hấp. Người lao động cũng có thể gặp phải các hóa chất độc hại được sử dụng trong xây dựng, chẳng hạn như chất chống thấm hoặc dung môi. Mức độ tiếng ồn cao từ máy móc có thể gây mất thính lực, trong khi khí hậu nóng ẩm của An Giang gây ra nguy cơ căng thẳng do nhiệt, mất nước và các bệnh liên quan đến nhiệt khác.
  - Các mối nguy về kết cấu rất đáng kể trong quá trình đào và làm móng. Các rãnh được hỗ trợ kém có thể sụp đổ, khiến công nhân bị mắc kẹt và sự cố ván khuôn hoặc giàn giáo trong quá trình đổ bê tông có thể gây ra thương tích nghiêm trọng. Các mối nguy về điện, bao gồm điện giật từ đường dây điện trên cao hoặc ngầm và thiết bị bị lỗi, làm tăng thêm rủi ro. Người lao động cũng phải đối mặt với các mối nguy hiểm giao thông gần công trường xây dựng, nơi biển báo hoặc quản lý giao thông không đầy đủ có thể dẫn đến tai nạn.
  - Các điều kiện thời tiết bất lợi như bão hoặc lũ lụt đột ngột do mưa lớn hoặc thủy triều thay đổi có thể gây nguy hiểm cho sự an toàn của người lao động. Căng thẳng về mặt tâm lý do lịch trình làm việc và thời hạn khắt khe có thể ảnh hưởng thêm đến việc ra quyết định và làm tăng khả năng xảy ra tai nạn.

- **Rủi ro cụ thể về an toàn và sức khỏe nghề nghiệp từ việc lắp đặt đường dây điện:**
  - Người lao động có nguy cơ cao gặp phải các mối nguy hiểm về điện, chẳng hạn như điện giật do tiếp xúc với dây điện đang hoạt động, hồ quang trong quá trình lắp đặt hoặc cách điện không đúng cách trên thiết bị. Những rủi ro này tăng cao trong quá trình kết nối các hệ thống điện đang hoạt động hoặc trong môi trường có điều kiện thời tiết không thể đoán trước, chẳng hạn như mưa, có thể làm tăng độ dẫn điện của bề mặt và dụng cụ.

- Ngã từ trên cao là mối quan tâm chính, vì người lao động thường xuyên làm việc trên cột, thang hoặc sàn nâng cao. Nếu không có hệ thống bảo vệ chống rơi thích hợp, chẳng hạn như dây an toàn hoặc lan can, người lao động có nguy cơ bị thương nghiêm trọng do ngã. Địa hình không bằng phẳng thường thấy ở các công trường xây dựng ở các vùng nông thôn như xã Bình Giang và Bình Sơn cũng có thể dẫn đến trượt ngã, vấp ngã, đặc biệt là khi mang vác dụng cụ hoặc vật liệu.
- Việc xử lý thiết bị và vật liệu nặng gây ra các rủi ro về mặt công thái học, chẳng hạn như chấn thương cơ xương do các chuyển động lặp đi lặp lại hoặc kỹ thuật nâng không đúng cách. Ngoài ra, việc sử dụng các máy móc như máy khoan, cần cẩu và tời có thể dẫn đến thương tích về thể chất nếu vận hành hoặc bảo dưỡng không đúng cách. Các mảnh vỡ bay hoặc các công cụ rơi từ trên cao gây nguy hiểm cho công nhân trên mặt đất.
- Nhiệt độ và độ ẩm cao ở An Giang có thể gây ra tình trạng căng thẳng do nhiệt, mất nước và các bệnh liên quan đến nhiệt khác, đặc biệt là đối với công nhân làm các công việc đòi hỏi thể lực. Tiếp xúc với ô nhiễm tiếng ồn từ thiết bị có thể dẫn đến tổn thương thính giác nếu không sử dụng biện pháp bảo vệ tai thích hợp.
- Làm việc gần đường làm tăng nguy cơ tai nạn liên quan đến các phương tiện đi qua, đặc biệt là ở những khu vực không có đủ biện pháp quản lý giao thông.
- Điều kiện thời tiết bất lợi ở An Giang, chẳng hạn như bão hoặc gió mạnh, có thể gây nguy hiểm cho công nhân trong quá trình lắp đặt. Sét đánh gây ra mối đe dọa đặc biệt đối với công nhân xử lý các công cụ kim loại hoặc hoạt động trên cao trong cơn giông bão.

19. Các rủi ro ATVSLĐ nêu trên được đánh giá ở mức thấp đến trung bình vì (i) các rủi ro này chỉ xảy ra trong phạm vi công trường; (ii) các rủi ro này chủ yếu là từ các hoạt động xây dựng mà các hoạt động này sẽ chỉ diễn ra trong thời gian ngắn; (iii) người lao động sẽ được cung cấp TBBHCN; và (iv) các biện pháp giảm thiểu những rủi ro này sẽ được áp dụng, như được nêu trong KHQLMTXH và các KHQLMTXH của Nhà thầu. Ngoài ra, trước khi khởi công, công nhân sẽ được huấn luyện về an toàn lao động, an toàn giao thông, vệ sinh môi trường. Hơn nữa, trong giai đoạn vận hành, các đơn vị vận hành sẽ xây dựng và thực hiện các quy trình vận hành và bảo dưỡng (O&E) cho hệ thống cống, đường giao thông, đường điện trung và hạ thế.

3.2.2. Hạng mục phi công trình

20. Các lao động cho các hoạt động không liên quan đến công trình sẽ đối mặt với nguy cơ về stress trong công việc, áp lực hoàn thành tiến độ của dự án. Ngoài ra, họ còn đối mặt với rủi ro ATVSLĐ khi làm việc tại văn phòng (điện giật, hỏa hoạn,…) hoặc các rủi ro giống như các công nhân xây dựng (mục 4.1.1) khi họ đi đến vùng dự án. Tuy nhiên, công việc của họ chủ yếu là ở văn phòng, diễn ra trong thời gian ngắn và hơn nữa các đây là các lao động có tay nghề cao, trình độ giáo dục cao và nhận thức tốt và ngoài ra, họ sẽ được cung cấp TBBHCN cũng như hướng dẫn về các nội quy an toàn trên công trường khi đi đến công trường. Do đó, các rủi ro ATVSLĐ được xác định là thấp.

3.2.3. Các rủi ro lao động khác

3.2.3.1. Lao động trẻ em

21. Mặc dù đây là một rủi ro, nhưng việc sử dụng trẻ em làm công nhân dự án sẽ bị nghiêm cấm. Như đã nêu ở phần trên, các nhà thầu có thể cần huy động lao động phổ thông từ cộng đồng địa phương. Trong trường hợp này, lao động trẻ em có thể được huy động làm những công việc không yêu cầu trình độ cao (theo quy định của Việt Nam, trẻ em được xác định là bất kỳ ai dưới 15 tuổi).

22. Do kiến thức còn hạn chế, trẻ em có thể bị lạm dụng sức lao động, ảnh hưởng xấu đến tâm lý, sức khỏe và kết quả học tập. Tuy nhiên, rủi ro này được đánh giá là nhỏ do (i) Kinh nghiệm đối với các dự án do NHTG tài trợ và sử dụng ngân sách nhà nước cho thấy rằng không có trường hợp lao động trẻ em hoặc lao động cưỡng bức nào được ghi nhận; (ii) NHTG và chính phủ Việt Nam có các chính sách và yêu cầu mạnh mẽ và toàn diện nhằm bảo vệ trẻ em khỏi lao động trẻ em và các hình thức lạm dụng khác; (iii) Theo kết quả điều tra kinh tế - xã hội, không có trường hợp sử dụng lao động trẻ em hoặc lao động cưỡng bức nào được phát hiện trong khu vực dự án; (iv) Các nhà thầu sẽ phải cam kết không thuê lao động trẻ em cho các công việc liên quan đến dự án như một trong những điều kiện bắt buộc trong hồ sơ mời thầu và hợp đồng gói thầu; và (v) Chủ dự án sẽ phối hợp chặt chẽ với chính quyền địa phương và các đơn vị liên quan khác để giám sát và kiểm soát chặt chẽ việc sử dụng lao động của các nhà thầu.

3.2.3.2. Dòng lao động

23. Hoạt động xây dựng của dự án sẽ sử dụng lao động, trong đó có một phần là đến từ các tỉnh, thành phố khác (lao động nhập cư). Do đó, rủi ro xã hội liên quan đến dòng lao động được xác định như sau:

- Xung đột với người dân địa phương do nhà thầu quản lý công nhân và lán trại công nhân của họ không hợp lý dẫn đến ô nhiễm môi trường (ví dụ: xả nước thải, thải bỏ chất thải rắn ra sông, kênh rạch hoặc đất nông nghiệp).
- Các vấn đề sức khỏe do lây lan bệnh truyền nhiễm, chẳng hạn như bệnh mắt, bệnh da và nhiễm trùng đường hô hấp, và các bệnh lây truyền qua đường tình dục như HIV/ADIS.
- Tăng tác động đến khả năng cung cấp dịch vụ của địa phương như hệ thống y tế, góp phần gia tăng các vấn đề sức khỏe và tỷ lệ bệnh tật, nhu cầu sử dụng điện, nước.
- Xung đột giữa công nhân dự án với người dân địa phương do khác biệt về văn hoá, phong tục, thói quen và điều kiện sống.
- Ngoài ra, bạo lực giới (BLG), bóc lột và lạm dụng tình dục (BL&LDTD) /quấy rối tình dục (QRTD) có thể xảy ra do lao động nam nhập cư đến khu vực dự án gây ảnh hưởng xấu đến tinh thần và sự tự do của lao động nữ.

24. Theo kết quả tham vấn với cán bộ chủ chốt của các xã dự án, phần lớn lao động nhập cư từ nơi khác, do đó, sự khác biệt về văn hóa được đánh giá là trung bình. Rủi ro do dòng lao động được đánh giá là từ thấp đến trung bình. Rủi ro này có thể được giảm thiểu thông qua việc đưa thông qua việc đưa Bộ quy tắc ứng xử (BQTUX) cho người lao động (*Phụ lục 1*) trong hợp đồng lao động giữa 2 bên, cũng như đào tạo để nâng cao nhận thức của người lao động về BQTUX và sự sẵn có của CCGQKN cho người lao động để giải quyết các vấn đề liên quan đến việc không tuân thủ BQTUX.

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

25. Tranh chấp lao động diễn ra phổ biến trong lĩnh vực xây dựng cơ sở hạ tầng ở Việt Nam. Nhu cầu về cơ hội việc làm hạn chế; mức lương và sự chậm trả lương; bất đồng về điều kiện làm việc; và những lo ngại về sức khỏe và an toàn tại nơi làm việc đều là những nguyên nhân tiềm tàng dẫn đến tranh chấp lao động. Ngoài ra, người sử dụng lao động như nhà thầu/ nhà thầu phụ có thể trả đũa những lao động yêu cầu điều kiện làm việc tốt hơn, nêu quan ngại về môi trường làm việc không an toàn hoặc không lành mạnh hoặc lên tiếng bất bình. Những tình huống này có thể dẫn đến tình trạng bất ổn trong lao động.

26. Rủi ro này được đánh giá là trung bình. Tuy nhiên, để thực hiện chính sách đối xử công bằng với lao động của dự án theo như yêu cầu của TCMTXH2, các nhà thầu/nhà thầu phụ của dự án sẽ phải cung cấp thông tin về việc làm cho người lao động trong khi đàm phán để đạt được thỏa thuận về các điều kiện và điều khoản lao động trước khi ký hợp đồng. Giám sát việc tuân thủ các điều khoản và điều kiện của hợp đồng lao động và thực thi nghiêm túc CCGQKN đối với người lao động sẽ là những biện pháp giảm thiểu hiệu quả để giải quyết xung đột lao động trong quá trình thực hiện dự án.

3.2.3.4. Phân biệt đối xử và loại trừ các nhóm dễ bị tổn thương /yếu thế ra ngoài dự án

27. Nhóm dễ bị tổn thương/yếu thế có thể đối mặt với nguy cơ cao hơn bị loại khỏi các cơ hội việc làm trong dự án. Người dân tộc thiểu số, phụ nữ và người khuyết tật sẽ nằm trong số các nhóm này. Ở Việt Nam, nam và nữ không được trả lương giống nhau cho công việc giống nhau. Quấy rối tình dục và các hình thức hành vi ngược đãi khác của người lao động có khả năng gây nguy hiểm đến sự an toàn và hạnh phúc của những lao động dễ bị tổn thương và người dân địa phương, cũng như có tác động tiêu cực đến hiệu quả của dự án. Điều này sẽ bao gồm khả năng bị bóc lột hoặc quấy rối tình dục trong quá trình tuyển dụng hoặc duy trì lao động nữ phổ thông hoặc có trình độ của dự án. Tuy nhiên, các người sử dụng lao động của dự án, đặc biệt là các nhà thầu/nhà thầu phụ, sẽ được yêu cầu áp dụng các chính sách khuyến khích của Việt Nam để tạo việc làm cho người dân tộc thiểu số, phụ nữ và người khuyết tật bằng cách phối hợp với chính quyền địa phương như Hội Phụ nữ. Do đó, rủi ro này được đánh giá là thấp.

4. TỔNG QUAN PHÁP LUẬT VỀ LAO ĐỘNG: ĐIỀU KHOẢN VÀ ĐIỀU KIỆN

28. Dưới đây là tổng quan về các khía cạnh chính của BLLĐ của Việt Nam liên quan đến các điều khoản và điều kiện làm việc đáp ứng các yêu cầu của TCMTXH2 của NHTG (đoạn 11). Khi có sự khác biệt giữa luật pháp về lao động của Việt Nam và TCMTXH2 thì các thủ tục, điều khoản và điều kiện được mô tả trong QTQLLĐ này sẽ được áp dụng.

29. Hiện nay, ở Việt Nam, BLLĐ số 45/2019/QH14 ngày 20 tháng 11 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 nội bộ của người lao động, tổ chức đại diện của người sử dụng lao động trong quan hệ lao động và các mối quan hệ khác liên quan trực tiếp đến lao động; và quản lý nhà nước về các vấn đề liên quan đến lao động.

30. Bộ luật Lao động 2019 thay thế Bộ luật Lao động 2012 có những điểm mới sau:

- Người lao động có quyền thành lập, gia nhập và tham gia hoạt động của tổ chức đại diện người lao động.

- Định nghĩa quấy rối tình dục tại nơi làm việc.
- Phụ nữ không còn bị cấm làm một số loại công việc.
- Bảo vệ pháp lý cho người lao động không có hợp đồng lao động.

31. Bên cạnh đó, BLLĐ 2019 cũng đã có những tiến bộ sau đây:

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

32. Những cải tiến pháp lý quan trọng nói trên, cùng với các quy định hiện hành liên quan đến các khía cạnh khác nhau về quản lý lao động góp phần thực hiện các yêu cầu của TCMTXH2, bao gồm:

- **Bình đẳng giới và các quy định riêng đối với lao động nữ**. BLLĐ 2019 bảo đảm nguyên tắc bình đẳng giới trong lĩnh vực việc làm (Điều 4) và phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc (Điều 135). Từ góc độ chính sách nhà nước, các chính sách của nhà nước đảm bảo đưa ra các biện pháp cần thiết để tạo việc làm, cải thiện điều kiện lao động, nâng cao trình độ nghề nghiệp, chăm sóc sức khỏe, tăng cường phúc lợi về vật chất và tinh thần cho lao động nữ nhằm hỗ trợ họ phát huy có hiệu quả năng lực nghề nghiệp và kết hợp hài hòa cuộc sống lao động với cuộc sống gia đình (Điều 135). Đối với người sử dụng lao động, Bộ luật yêu cầu người sử dụng lao động: (a) áp dụng và thúc đẩy nguyên tắc bình đẳng giới trong tuyển dụng, phân công công việc, đào tạo, thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi, tiền lương và các chế độ khác (Điều 136), và (b) tham khảo ý kiến của lao động nữ hoặc đại diện của họ khi quyết định những vấn đề liên quan đến quyền và lợi ích của phụ nữ.
- **Lao động trẻ em**. BLLĐ 2019 có quy định bảo vệ người lao động dưới 18 tuổi (người chưa thành niên). Bộ luật cung cấp danh mục các công việc và địa điểm làm việc không được phép đối với lao động từ đủ 15 đến dưới 18 tuổi và từ đủ 13 đến dưới 15 tuổi (Điều 143). Bộ luật cũng cung cấp hướng dẫn để đảm bảo trẻ vị thành niên được bảo vệ (Điều 144). Người sử dụng lao động có kế hoạch tuyển dụng người chưa đủ 15 tuổi có nghĩa vụ tuân theo các quy định liên quan đến hợp đồng, bố trí thời gian làm việc và điều kiện làm việc để đảm bảo người lao động chưa thành niên được an toàn và công việc họ đảm nhận không ảnh hưởng đến sức khỏe và sự phát triển trí tuệ của họ (Điều 145). Bộ luật cũng quy định cụ thể về loại công việc và nơi làm việc cấm sử dụng người lao động từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi (Điều 147).
- **Người lao động là người khuyết tật**. Bộ luật bảo trợ quyền lao động của người khuyết tật và khuyến khích người sử dụng lao động thuê người lao động là người khuyết tật theo quy định của pháp luật về người khuyết tật (Điều 158). Bộ luật cũng quy định người sử dụng lao động có trách nhiệm bảo đảm điều kiện lao động, công cụ lao động và an toàn, vệ sinh lao động và tổ chức khám sức khỏe định kỳ phù hợp với người lao động là người khuyết tật. Người sử dụng lao động cũng phải tham khảo ý kiến của người lao động khuyết tật trước khi đưa ra bất kỳ quyết định nào ảnh hưởng đến quyền và lợi ích của họ (Điều 159 và 160).

- **Quấy rối tình dục**. Trước hết, quấy rối tình dục tại nơi làm việc đã bị nghiêm cấm (Điều 8). Bộ luật quy định rằng quyền tối cao của người lao động là không bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc của họ (Điều 6). Vấn đề quấy rối tình dục tại nơi làm việc này có thể được nâng lên thành các chủ đề được thương lượng tập thể (Điều 67). Để thực hiện điều này, người sử dụng lao động bị nghiêm cấm quấy rối tình dục (Điều 165) và yêu cầu người sử dụng lao động xây dựng và thực hiện các giải pháp phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc (Điều 6).

33. Cùng với BLLĐ 2019, còn có các luật và nghị định khác hỗ trợ việc thực thi bộ luật bao gồm:

- Luật:
  - BLLĐ số 45/2019/QH14 ngày 20 tháng 11 năm 2019;
  - Luật Việc làm số 74/2025/QH15 ngày 16 tháng 6 năm 2025;
  - Luật Công đoàn số 50/2024/QH15 ngày 27 tháng 11 năm 2024;
  - Luật số 51/2024/QH15 ngày 27 tháng 11 năm 2024 về sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Bảo hiểm Y tế;
  - Luật viên chức số 129/2025/QH15 ngày ngày 10 tháng 12 năm 2025 có hiệu lực vào ngày 01/07/2026;
  - Luật Bảo hiểm Xã hội số 41/2024/QH15 ngày 29 tháng 6 năm 2024;
  - Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật cán bộ, công chức và Luật viên chức số 52/2019/QH14 ngày 25 tháng 11 năm 2019;
  - Luật sửa đổi bổ sung một số điều của Luật Bảo hiểm y tế số 46/2014/QH13 ngày 13/06/2014;
  - Luật An toàn, vệ sinh lao động số 84/2015/QH13 ngày 25 tháng 6 năm 2015;
  - Luật người khuyết tật số 51/2010/QH12 ngày 17 tháng 6 năm 2010;
  - Luật Bảo hiểm y tế số 25/2008/QH12 ngày 14 tháng 11 năm 2008;
  - Luật cán bộ, công chức số 22/2008/QH12 ngày 13 tháng 11 năm 2008;
- Nghị định:
  - Nghị định số 293/2025/NĐ-CP ngày 14 tháng 11 năm 2025 của Chính phủ quy định mức lương tối thiểu đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động
  - Nghị định số 219/2025/NĐ-CP ngày 07 tháng 8 năm 2025 của Chính phủ quy định về người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam và tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam;
  - Nghị định số 158/2025/NĐ-CP ngày 01 tháng 7 năm 2025 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều của Luật Bảo hiểm xã hội 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 02/2025/NĐ-CP ngày 01 tháng 01 năm 2025 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 146/2018/NĐ-CP;
  - Nghị định số 73/2024/NĐ-CP ngày 30 tháng 6 năm 2024 của Chính phủ quy định mức lương cơ sở và chế độ tiền thưởng đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng

vũ trang;

- Nghị định số 06/2021/NĐ-CP ngày 26 tháng 01 năm 2021 của Chính phủ quy định chi tiết một số nội dung về quản lý chất lượng, thi công xây dựng và bảo trì công trình xây dựng;
- Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2020 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của BLLĐ về điều kiện lao động và quan hệ lao động;
- Nghị định số 135/2020/NĐ-CP ngày 18 tháng 11 năm 2020 quy định về tuổi nghỉ hưu;
- Nghị định số 88/2020/NĐ-CP ngày 28 tháng 7 năm 2020 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của luật an toàn, vệ sinh lao động về bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp bắt buộc;
- Nghị định số 24/2018/NĐ-CP ngày 27/02/2018 của Chính phủ quy định giải quyết khiếu nại, tố cáo trong lĩnh vực lao động, giáo dục nghề nghiệp, hoạt động đưa người Việt Nam ở nước ngoài theo hợp đồng làm việc, an toàn, vệ sinh môi trường;
- Nghị định số 44/2016/NĐ-CP ngày 15 tháng 5 năm 2016 quy định chi tiết một số điều của Luật An toàn và vệ sinh lao động về hoạt động kiểm tra kỹ thuật an toàn lao động và huấn luyện an toàn vệ sinh lao động và quan sát môi trường lao động;
- Nghị định số 39/2016/NĐ-CP ngày 15 tháng 5 năm 2016 của Chính phủ quy định chi tiết việc thực hiện một số điều của Luật về an toàn và vệ sinh lao động.

- Thông tư:

  - Thông tư số 19/2023/TT-BLĐTBXH ngày 29 tháng 12 năm 2023 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội bổ sung Danh mục nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và nghề, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm;
  - Thông tư số 18/2021/TT-BLĐTBXH ngày 15 tháng 12 năm 2021 quy định về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi đối với người lao động làm các công việc sản xuất có tính thời vụ, công việc gia công theo đơn đặt hàng;
  - Thông tư số 11/2020/TT-BLĐTBXH ngày 12 tháng 11 năm 2020 ban hành danh mục nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và nghề, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm;
  - Thông tư số 10/2020/TT-BLĐTBXH ngày 12 tháng 11 năm 2020 hướng dẫn thi hành một số điều của BLLĐ 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 09/2020/TT-BLĐTBXH ngày 12 tháng 11 năm 2020 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của BLLĐ về lao động chưa thành niên.
  - Các văn bản khác:
    - Chỉ thị số 01/CT-LĐTBXH ngày 10 tháng 06 năm 2015 về việc tăng cường quản lý, chấn chỉnh công tác an toàn, vệ sinh lao động trong lĩnh vực có nhiều nguy cơ tai nạn lao động và an toàn trên công trình xây dựng tiếp giáp với khu dân cư, đường giao thông;
    - QCVN 18:2021/BXD: Quy chuẩn kỹ thuật về an toàn trong thi công xây dựng.

34. *Bảng 2* tóm tắt các vấn đề chính của BLLĐ 2019, tập trung vào mức lương cơ bản, chi trả và khấu trừ tiền lương, giờ làm việc, làm thêm giờ, nghỉ mỗi tuần, nghỉ theo ca và nghỉ phép, bao gồm nghỉ phép năm, nghỉ ốm, nghỉ thai sản và nghỉ cho các mục đích cá nhân và gia đình. Mặc dù các quy định này áp dụng cho tất cả các lao động ở Việt Nam, nhưng vẫn có một số điều khoản có nhiều khả năng được áp dụng cho các loại công việc cụ thể. Ví dụ, làm việc theo ca trên thực tế được áp dụng cho công nhân xây dựng (lao đông hợp đồng và lao động của nhà cung cấp chính) chứ không phải là lao động trực tiếp (cán bộ của BQLDA tỉnh).

Bảng 2: Tóm tắt một số nội dung chính của Bộ luật lao động 2019

Các quy định chính của pháp luật lao động (Bộ luật lao động 2019)	Luật/nghị định/thông tư	Loại lao động
Lương cơ bản - Lương cơ bản được định nghĩa là mức trả thấp nhất cho người lao động làm công việc đơn giản nhất trong điều kiện lao động bình thường. Mức lương cơ bản được xác định hàng tháng, hàng giờ cũng như theo vùng và do Thủ tướng Chính phủ quyết định trên cơ sở đề nghị của Bộ LĐTBXH (nay là Bộ Nội vụ) và Hội đồng tiền lương quốc gia. - Mức lương cơ bản được áp dụng dựa trên khu vực người lao động sinh sống và có thể được điều chỉnh tăng lên dựa vào trình độ của người lao động.	- - BLLĐ 2019 - Nghị định 293/2025/NĐ-CP ngày 10/11/2025 - Nghị định 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020	- Lao động trực tiếp - Lao động hợp đồng - Lao động của nhà cung cấp chính
Chi trả tiền lương - Trả lương kịp thời, đầy đủ và trực tiếp cho người lao động - Người sử dụng lao động không được phép can thiệp vào cách sử dụng tiền lương của nhân viên - Thanh toán có thể được thực hiện hàng tháng hoặc hai tuần một lần - Người sử dụng lao động phải ban hành bảng kê lương hàng tháng với các chi tiết về tiền lương, bao gồm tiền lương làm thêm giờ, làm ca đêm và các khoản khấu trừ, nếu có - Có thể thanh toán bằng tiền mặt, hoặc chuyển khoản. Trường hợp chuyển khoản, chi phí liên quan đến việc mở tài khoản ngân hàng cho người lao động và phí chuyển khoản do người sử dụng lao động chi trả. - Lương làm thêm tối thiểu 150% ngày thường, 200% ngày cuối tuần, 300% ngày lễ, tết âm lịch. **Các khoản khấu trừ:** - Không được khấu trừ các khoản khác với quy định của BLLĐ hoặc các quy định dưới đây, hoặc bất kỳ luật nào khác hoặc thỏa ước lao động tập thể từ thù lao của người lao động, ngoại trừ việc hoàn trả các khoản tạm ứng và được chứng minh bằng văn bản. - Người sử dụng lao động sẽ không yêu cầu hoặc nhận từ người lao động bất kỳ khoản tiền 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 của việc làm.	- BLLĐ 2019 - Nghị định 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020	- Lao động trực tiếp - Lao động hợp đồng - Lao động của nhà cung cấp chính
Giờ làm việc - Thời giờ làm việc bình thường không quá 08 giờ trong 01	- BLLĐ 2019	- Lao động trực tiếp

Các quy định chính của pháp luật lao động (Bộ luật lao động 2019)	Luật/nghị định/thông tư	Loại lao động
ngày và không quá 48 giờ trong 01 tuần; - Luật khuyến nghị 40 giờ một tuần nhưng người sử dụng lao động có thể thỏa thuận với người lao động về lịch làm việc (theo ngày, theo giờ hoặc theo tuần) với điều kiện thời gian làm việc tối đa không quá 10 giờ một ngày và 48 giờ một tuần; - Số giờ làm thêm của người lao động không quá 50% số giờ làm việc bình thường trong 01 ngày; trường hợp áp dụng quy định thời giờ làm việc bình thường theo tuần thì tổng số giờ làm việc bình thường và số giờ làm thêm không quá 12 giờ trong 01 ngày; không quá 40 giờ trong 01 tháng; - Số giờ trong ngày và số ngày trong tuần được quy định trong hợp đồng đã thỏa thuận giữa người sử dụng lao động và người lao động.	- Nghị định 145/ 2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020	- Lao động hợp đồng - Lao động của nhà cung cấp chính
Làm thêm giờ: - Việc làm thêm phải được thỏa thuận với người lao động - Không vượt quá 50% giờ làm việc bình thường mỗi ngày và không quá 200 giờ một năm - Lao động nữ có thai từ tháng thứ 07 hoặc từ tháng thứ 06 nếu làm việc ở vùng cao, vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo hoặc đang cho con bú dưới 12 tháng tuổi không được làm việc vào ban đêm, làm thêm giờ, đi công tác xa.	- BLLĐ 2019	- Lao động trực tiếp - Lao động hợp đồng - Lao động của nhà cung cấp chính
Nghỉ hàng tuần - Mỗi tuần, người lao động được nghỉ ít nhất 24 giờ liên tục - Trong trường hợp đặc biệt do chu kỳ lao động không thể nghỉ hằng tuần thì người sử dụng lao động có trách nhiệm bảo đảm cho người lao động được nghỉ tính bình quân 01 tháng ít nhất 04 ngày	- BLLĐ 2019 - Nghị định 145/ 2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020	- Lao động trực tiếp - Lao động hợp đồng - Lao động của nhà cung cấp chính
Làm theo ca - Giờ làm việc ban đêm được tính từ 22 giờ đến 06 giờ sáng ngày hôm sau. - Nếu phải làm ca đêm thì phải ghi trong hợp đồng để người lao động có hợp đồng thỏa thuận. - Khi cần làm ca đêm, thời gian làm việc và bố trí nghỉ ngơi có liên quan, bao gồm cả thanh toán liên quan - Thời gian làm việc có thể thay đổi theo mùa	- BLLĐ 2019	- Lao động hợp đồng - Lao động của nhà cung cấp chính
Nghỉ hàng năm - Người lao động làm việc đủ 12 tháng được nghỉ 12 ngày hưởng nguyên lương hàng năm trong điều kiện làm việc bình thường - 14 ngày làm việc đối với người lao động chưa thành niên, lao động là người khuyết tật, người làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm - Người sử dụng lao động phải chủ động thỏa thuận với người lao động về cách thức sử dụng thời gian nghỉ hằng năm của họ và thông báo trước cho người lao động về thỏa thuận đó	- BLLĐ 2019 - Nghị định 145/2020/NĐ-CP - Luật Bảo hiểm xã hội 2024	- Lao động trực tiếp - Lao động hợp đồng - Lao động của nhà cung cấp chính (hợp đồng tối thiểu 1 năm)

Các quy định chính của pháp luật lao động (Bộ luật lao động 2019)	Luật/nghị định/thông tư	Loại lao động
Nghỉ ốm - Người lao động làm việc trong điều kiện lao động bình thường được nghỉ ốm có lương 30 ngày/năm nếu đóng bảo hiểm dưới 15 năm, 40 ngày nếu đóng bảo hiểm 15-30 năm và 60 ngày nếu đóng bảo hiểm trên 30 năm. - Người lao động làm việc trong điều kiện độc hại, nặng nhọc thì ngoài nghỉ như trên thì được nghỉ thêm 10 ngày. - Trường hợp ốm đau dài ngày được nghỉ phép tối đa 180 ngày (kể cả ngày nghỉ lễ, tết, cuối tuần) **Nghỉ chăm sóc con** - Tối đa 20 ngày làm việc/năm nếu con dưới 3 tuổi - Tối đa 15 ngày làm việc/năm nếu con từ 3 đến 7 tuổi		
Nghỉ thai sản - Người lao động nữ có thể nghỉ thai sản (6 tháng) theo quy định của pháp luật và có thể nghỉ thêm một thời gian không hưởng lương sau khi thỏa thuận với người sử dụng lao động. - Thời gian nghỉ trước khi sinh không quá 02 tháng. Trường hợp lao động nữ sinh đôi trở lên thì tính từ con thứ 02 trở đi, cứ mỗi con, người mẹ được nghỉ thêm 01 tháng - Trong thời gian nghỉ thai sản, lao động nữ được hưởng chế độ thai sản theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội - Lao động nữ được hỗ trợ để có cơ hội việc làm và trả lương bình đẳng, bao gồm cả chăm sóc sức khỏe	- BLLĐ 2019 - Nghị định 145/2020/NĐ-CP - Nghị định 85/2015/NĐ-CP	- Lao động trực tiếp - Lao động hợp đồng - Lao động của nhà cung cấp chính
Nghỉ việc riêng - Được nghỉ phép hưởng nguyên lương nhưng phải thông báo trước cho người sử dụng lao động, cụ thể như sau: 3 ngày đối nghỉ kết hôn, 1 ngày đối với đám cưới của con cái, 3 ngày đối với đám tang tứ thân phụ mẫu	- BLLĐ 2019 - Nghị định 145/2020/NĐ-CP	- Lao động trực tiếp - Lao động hợp đồng - Lao động của nhà cung cấp chính

35. Hơn nữa, Việt Nam đã phê chuẩn các Công ước của Tổ chức Lao động Thế giới. Chi tiết được trình bày trong *Bảng 3.*

Bảng 3: Tham gia của Việt Nam vào các công ước của Tổ chức Lao động Thế giới

Công ước	Ngày ký	Tình trạng
Công ước số 29 – Lao động Cưỡng bức, 1930	05/3/2007	Có hiệu lực
C098 - Công ước về Quyền Tổ chức và Thương lượng Tập thể, 1949	5/7/2019	Có hiệu lực
Công ước số 100 – Trả công Bình đẳng, 1951	07/10/1997	Có hiệu lực
Công ước số 111 – Phân biệt đối xử (Việc làm và Nghề nghiệp), 1958	07/10/1997	Có hiệu lực
Công ước số 138 – Tuổi Tối thiểu, 1973. Trong đó tuổi tối thiểu được quy định là 15 tuổi	24/6/2003	Có hiệu lực
Công ước 182 - Những Hình thức Lao động Trẻ em Tồi tệ nhất, 1999	19/12/2000	Có hiệu lực

5. TỔNG QUAN VỀ PHÁP LUẬT AN TOÀN VÀ SỨC KHỎE LAO ĐỘNG

36. Hiện tại, luật quan trọng liên quan đến ATVSLĐ ở Việt Nam là Luật ATVSLĐ số 84/2015/QH13, ngày 25 tháng 6 năm 2015. Luật này bao gồm các điều khoản về ATVSLĐ và áp dụng cho cả người lao động trực tiếp và người lao động theo hợp đồng, bao gồm cả người lao động nước ngoài. Luật này nhằm đảm bảo rằng người lao động làm việc trong một môi trường an toàn và lành mạnh bằng cách thiết lập và thực thi các tiêu chuẩn và quy định, cũng như xác định quyền và trách nhiệm của người sử dụng lao động, người lao động và các bên liên quan khác về việc thực hiện các nguyên tắc về an toàn, vệ sinh lao động và các biện pháp ngăn ngừa tai nạn lao động và bệnh tật.

37. Luật này cũng chỉ rõ những hành vi bị cấm và các biện pháp phòng ngừa sẽ được thực hiện để bảo vệ lao động khỏi bị phơi nhiễm với các mối nguy hiểm và rủi ro có hại cho họ. Biện pháp phòng ngừa bao gồm (a) sử dụng thông tin, giáo dục, truyền thông (IEC), (b) đào tạo,(c) ban hành quy chế làm việc, (d) kiểm soát các mối nguy tại nơi làm việc, (e) giải pháp kỹ thuật để giải quyết vấn đề, (f) chăm sóc sức khỏe, (g) sử dụng TBBHCN và (h) kiểm tra máy móc thường xuyên, (i) bảo hiểm y tế và các quyền lợi, và (j) một số quy định đặc biệt để đảm bảo an toàn cho lao động nữ, lao động chưa thành niên và lao động khuyết tật, v.v.

38. Cụ thể hơn, người sử dụng lao động phải thực hiện các biện pháp bảo đảm ATVSLĐ tại nơi làm việc và người lao động phải tuân thủ các biện pháp này. Các biện pháp chính như sau:

- Tất cả các loại máy móc, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động do Chính phủ quy định chi tiết trong từng giai đoạn phải được kiểm tra, kiểm định trước khi đưa vào sử dụng và phải được tổ chức kỹ thuật an toàn lao động kiểm tra và kiểm định định kỳ.
- Người sử dụng lao động phải cung cấp cho người lao động làm công việc độc hại đầy đủ phương tiện bảo hộ cá nhân đáp ứng tiêu chuẩn chất lượng theo quy định của pháp luật có liên quan và người lao động phải sử dụng trang thiết bị đó trong quá trình làm việc theo quy định của Bộ LĐTBXH. Người sử dụng lao động phải tổ chức các lớp huấn luyện về an toàn, vệ sinh lao động cho người lao động, người học việc khi được tuyển dụng và giao việc cho họ.
- Người sử dụng lao động phải tổ chức khám sức khoẻ định kỳ cho người lao động mỗi năm một lần hoặc sáu tháng một lần.
- Người sử dụng lao động phải: (i) bảo đảm nơi làm việc đáp ứng các yêu cầu về không gian, độ thông thoáng, bụi, hơi nước, khí độc và các yếu tố có hại khác theo quy định của quy chuẩn kỹ thuật tương ứng; (ii) đảm bảo các điều kiện làm việc an toàn, vệ sinh đối với máy móc, thiết bị, nhà xưởng theo yêu cầu của quy chuẩn, tiêu chuẩn kỹ thuật quốc gia về an toàn, vệ sinh lao động đã ban hành hoặc áp dụng tại nơi làm việc; (iii) kiểm tra, đánh giá các yếu tố nguy hiểm, có hại tại nơi làm việc để đưa ra các biện pháp ngăn chặn, giảm thiểu mối nguy hiểm và tác hại và cải thiện điều kiện làm việc, chăm sóc sức khỏe cho người lao động; (iv) kiểm tra và bảo dưỡng máy móc, thiết bị, nhà xưởng và nhà kho định kỳ; (v) lắp đặt các biển chỉ dẫn liên quan đến ATVSLĐ bao gồm hoạt động của máy móc, thiết bị và nơi làm việc ở những vị trí dễ đọc và dễ nhìn; và (vi) lấy ý kiến của tổ chức đại diện cho tập thể lao động ở cơ sở (công đoàn hoặc liên đoàn lao động) khi xây dựng và thực hiện kế hoạch về các hoạt động đảm bảo ATVSLĐ.

- Người sử dụng lao động có nghĩa vụ đóng bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp cho người lao động thuộc diện tham gia bảo hiểm xã hội theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội. Người lao động làm việc theo hợp đồng lao động có tổng thời hạn từ đủ 03 tháng trở lên được đóng bảo hiểm xã hội.
- Ngoài ra, Bộ luật Lao động còn quy định nghĩa vụ của người sử dụng lao động trong trường hợp người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, quyền và chế độ trợ cấp mà người lao động được hưởng trong những trường hợp này.
- Luật An toàn, vệ sinh lao động (số 84/2015/QH13) hướng tới bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động và đưa ra chính sách đối với người bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp. Luật cũng quy định về quản lý nhà nước và quyền, nghĩa vụ của tổ chức, cá nhân trong an toàn, vệ sinh lao động.
- Các quy định của luật này áp dụng đối với tất cả người sử dụng lao động Việt Nam và tất cả người lao động Việt Nam (bao gồm cả người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng) và người lao động nước ngoài đang làm việc tại Việt Nam, cũng như đối với tất cả các ngành nghề khác nhau.
- Cụ thể hơn, luật này quy định nghĩa vụ của người sử dụng lao động phải đóng bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp cho những người lao động tham gia bảo hiểm xã hội theo Luật Bảo hiểm xã hội. Người lao động Việt Nam làm việc theo hợp đồng lao động có thời hạn từ 03 tháng trở lên thuộc đối tượng được hưởng bảo hiểm xã hội.

39. Như vậy, khi người lao động làm việc tại Việt Nam có đóng bảo hiểm xã hội bị thương tật, ốm đau, thậm chí tử vong trong quá trình làm việc thì mọi chi phí liên quan như chi trả do mất khả năng lao động, đào tạo lại, thậm chí là bồi thường một lần cho người khuyết tật vĩnh viễn hoặc tử vong sẽ do Quỹ Bảo hiểm xã hội chi trả theo quy định của Bộ luật Lao động, Luật An toàn, vệ sinh lao động, Luật Bảo hiểm xã hội,...

6. CÁN BỘ CHUYÊN TRÁCH

40. **Bộ Nội vụ**. Thực thi BLLĐ là trách nhiệm của Bộ Nội vụ (Bộ NV) và của từng Sở Nội vụ (Sở NV) ở mỗi tỉnh.

41. **BQLDA An Giang**. BQLDA sẽ chịu trách nhiệm quản lý và điều phối dự án chung của Dự án, bao gồm việc tuân thủ các yêu cầu về an toàn bao gồm cả điều kiện lao động và làm việc. BQLDA án sẽ thuê (các) chuyên gia tư vấn có chuyên môn về các vấn đề an toàn, sức khỏe, xã hội và môi trường (ATSKMTXH). BQL sẽ chịu trách nhiệm về các nhiệm vụ sau đây liên quan đến lao động và điều kiện làm việc:

(i) Chịu trách nhiệm về thực hiện tổng thể QTQLLĐ này.

(ii) Tham gia và quản lý lao động trực tiếp, nhà thầu /nhà thầu phụ và đảm bảo những người lao động của dự án được quản lý và tuân thủ tất cả các yêu cầu trong QTQLLĐ này.

(iii) Đảm bảo rằng các nhà thầu chuẩn bị các Quy trình quản lý lao động của Nhà thầu tuân thủ QTQLLĐ của dự án để BQLDA tỉnh An Giang phê duyệt trước khi nhà thầy huy động nhân sự đến vùng dự án.

(iv) Định kỳ giám sát[2] và đánh giá việc tuân thủ của các nhà thầu/nhà thầu phụ đối với QTQLLĐ của dự án, các điều khoản có liên quan trong KHMTXH của dự án và Tài liệu mua sắm.

(v) Duy trì việc giám sát các rủi ro tiềm tàng liên quan đến lao động trẻ em, lao động cưỡng bức, bóc lột và lạm dụng tình dục (BL&LDTD)/quấy rối tình dục (QRTD) và các vấn đề quản lý hợp đồng của Nhà thầu/Nhà thầu phụ liên quan đến người lao động, bao gồm cả công nhân của nhà cung ứng chính.

(vi) Tiến hành đào tạo các nhân viên dự án có liên quan về các vấn đề chính được đề cập trong QTQLLĐ liên quan đến trách nhiệm quản lý của họ.

(vii) Đảm bảo rằng cơ chế khiếu nại cho công nhân dự án được thiết lập và thực hiện và người lao động được thông báo về Cơ chế này.

(viii) Giám sát việc thực hiện Bộ quy tắc ứng xử của người lao động và các biện pháp liên quan để giải quyết các vấn đề về BL&LDTD/QRTD.

(ix) Định kỳ báo cáo với NHTG về hiệu quả của việc thực hiện quản lý sức khỏe và an toàn lao động và nghề nghiệp.

42. **TVGSXD**. TVGSXD sẽ hỗ trợ BQLDA tỉnh trong việc giám sát xây dựng, người chịu trách nhiệm giám sát các Nhà thầu các công trình dân dụng cũng như giám sát việc thủ các công cụ bảo vệ. Họ sẽ giám sát việc thực hiện các điều kiện lao động và làm việc hàng ngày thay mặt cho BQLDA tỉnh, điều này sẽ được quy định rõ ràng trong hợp đồng của họ. Tư vấn giám sát và xây dựng sẽ sử dụng (các) chuyên gia có trình độ để giám sát như trên và báo cáo về việc thực thi cho BQLDA tỉnh.

43. **Nhà thầu/Nhà thầu phụ**. Nhà thầu/Nhà thầu phụ sẽ chịu trách nhiệm về các việc sau:

(i) Thuê hoặc chỉ định cán bộ để thực hiện các hành động và giải pháp để đảm bảo các vấn đề liên quan đến lao động, chẳng hạn như chuyên gia về môi trường, xã hội, sức khỏe và an toàn nghề nghiệp để quản lý các vấn đề ATVSLĐ.

(ii) Chuẩn bị Quy trình quản lý lao động và Kế hoạch quản lý môi trường của Nhà thầu (bao gồm các quy định về ATVSLĐ)[3] sẽ áp dụng cho các công nhân hợp đồng làm việc trong dự án.

(iii) Trình QTQLLĐ và Kế hoạch quản lý môi trường và xã hội (KHQLMTXH) của Nhà thầu để BQLDA tỉnh xem xét và phê duyệt trước khi Nhà thầu huy động nhân sự đến khu vực dự án.

(iv) Giám sát thầu phụ của mình về các hoạt động thi công, bao gồm việc tuân thủ QTQLLĐ và KHQLMTXH của Nhà thầu.

(v) Duy trì hồ sơ tuyển dụng và việc làm của lao động hợp đồng (của cả thầu phụ), bao gồm tài liệu xác minh tuổi lao động tối thiểu như được quy định trong QTQLLĐ này.

(vi) Đào tạo thường xuyên cho người lao động hợp đồng về các vấn đề, nhưng không giới

[2] BQLDA sẽ bố trí nhân lực và thủ tục để quản lý và giám sát việc tuân thủ QTQLLĐ. BQLDA sẽ đảm bảo rằng hợp đồng của TVGSXD sẽ quy định rõ ràng trách nhiệm giám sát việc thực hiện của nhà thầu về lao động và điều kiện làm việc mỗi ngày. Việc giám sát có thể bao gồm kiểm tra hồ sơ ghi chép, báo cáo và kiểm tra thực địa về quản lý lao động của nhà thầu. Chi tiết được trình bày trong Chương 11 "Quản lý nhà thầu".

[3] Quy trình quản lý lao động và Kế hoạch quản lý môi trường và xã hội của Nhà thầu có thể được chuẩn bị riêng hoặc chung với nhau.

hạn, chẳng hạn như an toàn và sức khỏe nghề nghiệp, và các rủi ro xã hội khác như BL&LDTD/QRTD, quy tắc ứng xử để duy trì mối quan hệ tốt với cộng đồng địa phương,…

(vii) Yêu cầu nhà cung cấp chính xác định và giải quyết các rủi ro về lao động trẻ em, lao động cưỡng bức và sức khỏe và an toàn lao động cho các lao động của nhà cung ứng chính.

(viii) Dựa vào CCGQKN của người lao động được xây dựng trong QTTLLĐ của dự án, Nhà thầu sẽ xây dựng và thực hiện cơ chế khiếu nại của Nhà thầu, bao gồm việc đảm bảo rằng những khiếu nại nhận được từ lao động hợp đồng của mình được giải quyết kịp thời và báo cáo tình trạng khiếu nại và giải quyết khiếu nại cho TVGSXD và BQLDA An Giang. CCGQKN sẽ là một phần trong QTQLLĐ của Nhà thầu.

(ix) Đảm bảo rằng tất cả các lao động của nhà thầu và nhà thầu phụ hiểu và ký Bộ quy tắc ứng xử trước khi bắt đầu công việc.

(x) Thực hiện tất cả các biện pháp cần thiết để giải quyết các rủi ro bóc lột và lạm dụng tình dục (BL&LDTD)/ quấy rối tình dục (QRTD) như được quy định trong QTQLLĐ/KHQLMTXH của Nhà thầu và đảm bảo thực hiện đầy đủ các biện pháp này.

(xi) Báo cáo kịp thời cho BQLDA tỉnh bất kỳ sự cố nào xảy ra tại công trường và tình hình thực hiện công tác sức khỏe và an toàn lao động.

7. CHÍNH SÁCH VÀ THỦ TỤC

44. 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 ở Mục 3:

(i) **Đối với các rủi ro ATVSLĐ:** Căn cứ các quy định có liên quan của BLLĐ năm 2019 (Điều 132-134 của Chương IX về ATVSLĐ); TCMTXH2 (bao gồm Hướng dẫn chung về môi trường, sức khỏe và an toàn của Nhóm NHTG); tài liệu KHQLMTXH và tài liệu đấu thầu theo tiêu chuẩn NHTG của dự án thì nhà thầu phải quản lý công trường xây dựng để đảm bảo người lao động và cộng đồng được bảo vệ trước các rủi ro ATVSLĐ có thể xảy ra. Các yếu tố chính của các biện pháp ATVSLĐ phải bao gồm (a) xác định các nguy cơ tiềm tàng đối với người lao động; (b) cung cấp các biện pháp ngăn ngừa và bảo vệ; (c) đào tạo công nhân và duy trì hồ sơ đào tạo; (d) lập hồ sơ và báo cáo về tai nạn và sự cố lao động; (e) chuẩn bị sẵn sàng cho trường hợp khẩn cấp; (f) các biện pháp khắc phục chấn thương và tử vong nghề nghiệp; và (g) phòng ngừa và kiểm soát các bệnh truyền nhiễm.

(ii) **Lao động trẻ em**. Để quản lý rủi ro sử dụng lao động trẻ em, tuổi tối thiểu để đảm nhận bất kỳ công việc nào của dự án (bao gồm cả xây dựng) là 18. Những người trong độ tuổi từ 15 đến đưới 18 tuổi sẽ không được tham gia và các hoạt động của dự án. Các điều khoản yêu cầu tuân thủ tuổi tối thiểu, cũng như các hình phạt đối với việc không tuân thủ, phải được đưa vào hợp đồng giữa BQLDA tỉnh An Giang và các nhà thầu. Nhà thầu được yêu cầu duy trì sổ đăng ký lao động của tất cả các lao động hợp đồng có xác minh tuổi.

(iii) **Đối với rủi ro về dòng lao động**. Để giảm thiểu dòng lao động và những người phụ thuộc của họ đối với khu vực dự án, nhà thầu sẽ được yêu cầu ưu tiên tuyển dụng lao động phổ thông ở địa phương. Ngoài ra, trước khi bắt đầu công việc, tất cả lao động

hợp đồng sẽ phải ký hợp đồng lao động và quy tắc ứng xử của người lao động với người sử dụng lao động của mình. Trong đó bao gồm các điều khoản để giải quyết bạo lực giới (xem chi tiết trong *Phụ lục 2*). Lao động dự án sẽ được đào tạo về các hành vi mong đợi của mình liên quan đến văn hóa, phong tục và thói quen của cộng đồng địa phương.

(iv) **Đối với các rủi ro tranh chấp về các điều khoản và điều kiện làm việc**. Để tránh tranh chấp lao động, lao động dự án sẽ được áp dụng các điều khoản và điều kiện làm việc công bằng (xem chi tiết trong Chương 9). Dự án sẽ đưa ra CCGQKN cho lao động dự án (lao động trực tiếp và hợp đồng) để giải quyết kịp thời những khiếu nại của họ tại nơi làm việc (xem chi tiết trong Chương 10). Hơn nữa, quyền tham gia công đoàn và quyền tự do lập hội của người lao động theo Bộ luật Lao động 2019 (Chương XIII-Công đoàn) sẽ được tuân thủ.

(v) **Đối với rủi ro phân biệt đối xử và loại trừ các nhóm dễ bị tổn thương / yếu thế**. Để giải quyết nguy cơ phân biệt đối xử, việc làm cho người lao động của dự án sẽ dựa trên các nguyên tắc về cơ hội bình đẳng và đối xử công bằng. Phân biệt đối xử dựa trên các mối quan hệ việc làm, chẳng hạn như tuyển dụng, điều kiện việc làm (bao gồm cả tiền lương và phúc lợi), chấm dứt hợp đồng và tiếp cận đào tạo sẽ bị cấm. Ngoài ra, để giải quyết nguy cơ đối với nguy cơ các nhóm dễ bị tổn thương/yếu thế (chẳng hạn như phụ nữ và người khuyết tật) bị loại khỏi cơ hội việc làm, các nhà thầu sẽ được yêu cầu tuyển dụng các nhóm này để làm lao động phổ thông. Hơn nữa, các nhà thầu cũng sẽ phải tuân theo BLLĐ 2019 (Chương X) về bình đẳng giới tại nơi làm việc, bao gồm cung cấp thời gian nghỉ thai sản và nghỉ chăm con, cũng như trang bị nhà vệ sinh và thiết bị vệ sinh phù hợp và đầy đủ cho lao động nữ. Bên cạnh đó, các nhà thầu cũng sẽ được yêu cầu có các quy định và biện pháp để bảo vệ lao động nữ khỏi bị bóc lột hoặc quấy rối tình dục liên quan đến việc tuyển dụng hoặc duy trì lao động nữ có tay nghề và không có tay nghề làm việc cho dự án.

45. **Giám sát và báo cáo**. Định kỳ hàng tháng, các nhà thầu phải báo cáo BQLDA tỉnh An Giang và TVGSXD về tình hình thực hiện các chính sách và thủ tục nêu trên. BQLDA tỉnh và TVGSXD sẽ giám sát chặt chẽ việc thực hiện ATVSLĐ của các nhà thầu/nhà thầu phụ và báo cáo cho NHTG hàng quý (xem chi tiết Chương 11).

46. **Tử vong và sự cố nghiêm trọng**. Trong trường hợp xảy ra tai nạn lao động hoặc thương tích nghiêm trọng, BQLDA tỉnh phải báo cáo Ngân hàng ngay khi biết được các sự cố đó và thông báo cho các cơ quan chức năng (nếu có) theo yêu cầu của Việt Nam (quy định tại Chương XV BLLĐ 2019). Hơn nữa, BQLDA tỉnh hoặc nhà thầu (nếu liên quan) được yêu cầu phân tích nguyên nhân để xây dựng và thực hiện các hành động khắc phục tiếp theo.

47. Tóm tắt các thủ tục để thực hiện các chính sách được trình bày trong *Bảng 4*.

Bảng 4: Tổng quan về các chính sách và các thủ tục để giải quyết các rủi ro lao động chính của dự án

Rủi ro lao động	Chính sách giải quyết	Thủ tục hỗ trợ
1. Rủi ro ATVSLĐ	- Phù hợp với các yêu cầu ATVSLĐ được quy định trong BLLĐ (Chương IX Điều 133-134), TCMTXH2 (bao gồm cả WBG EHSGs), ESMP và tài liệu mua sắm tiêu chuẩn của NHTG.	- Lựa chọn nhà thầu hợp pháp và đáng tin cậy thông qua sàng lọc hồ sơ ATVSLĐ. - Giải quyết thỏa đáng các rủi ro ATVSLĐ bằng các biện pháp đối với việc không tuân thủ trong các tài liệu đấu thầu.

Rủi ro lao động	Chính sách giải quyết	Thủ tục hỗ trợ
		– Yêu cầu nhà thầu huy động cán bộ ATVSLĐ đủ năng lực. – Nâng cao nhận thức và đào tạo về ATVSLĐ tại nơi làm việc. – Cung cấp trang thiết bị, dụng cụ để rửa tay và vệ sinh tại nơi làm việc. – Cung cấp khẩu trang phòng bệnh truyền nhiễm. – Giám sát và báo cáo định kỳ.
2. Lao động trẻ em	– Quy định độ tuổi tối thiểu của công nhân dự án đủ điều kiện cho bất kỳ loại hình công việc nào (bao gồm cả công việc xây dựng) là 18 tuổi. – Chỉ cho phép sử dụng lao động độ tuổi từ 15 đến dưới 18 tuổi đối với công việc không nguy hiểm, không ảnh hưởng đến thể chất và giáo dục của lao đông đó theo TCMTXH2.	– Quy định độ tuổi tối thiểu vào tài liệu mua sắm. – Nâng cao nhận thức của nhà thầu và cộng đồng về bảo vệ trẻ em. – Duy trì sổ đăng ký lao động của tất cả lao động ký hợp đồng có xác minh tuổi. – Xây dựng quy trình khắc phục hậu quả khi xảy ra sự cố lao động trẻ em.
3. Dòng lao động	– Giảm thiểu dòng lao động bằng cách ưu tiên sử dụng lực lượng lao động địa phương. – Giảm thiểu rủi ro liên quan đến lao động đối với cộng đồng thông qua việc tuân thủ bắt buộc các quy tắc ứng xử, bao gồm BLG.	– Yêu cầu nhà thầu ưu tiên sử dụng lao động phổ thông ở địa phương. – Yêu cầu tất cả lao động hợp đồng quy tắc ứng xử, bao gồm cả việc phòng ngừa BL/LDTD và QRTD. – Yêu cầu tất cả lao động hợp đồng tuân theo các quy tắc ứng xử tại công trường (với đồng nghiệp) và ứng xử với cộng đồng. – Tổ chức họp giới thiệu về hành vi được mong đợi của lao động và các giá trị cộng đồng địa phương. – Có biện pháp kỷ luật đối với các vi phạm và hành vi sai trái.
4. Tranh chấp lao động	– Tuân thủ BLLĐ và giải quyết kịp thời các khiếu nại tại nơi làm việc để giảm thiểu nguy cơ tranh chấp lao động.	– Cung cấp hợp đồng cho lao động 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 BLLĐ về quyền tham gia công đoàn và quyền tự do hiệp hội của người lao động.
5. Phân biệt đối xử và loại trừ nhóm dễ bị tổn thương và yếu thế ra khỏi dự án	– Khuyến khích không phân biệt đối xử và cơ hội bình đẳng đối với bất kỳ khía cạnh nào của mối quan hệ việc làm	– Yêu cầu nhà thầu sử dụng các nhóm dễ bị tổn thương làm lao động phổ thông. – Bố trí nghỉ thai sản và chăm con nếu cần. – Bố trí đủ, phù hợp nhà vệ sinh, khu giặt giũ riêng cho lao động nam và nữ. – Yêu cầu nhà thầu giải quyết khả năng bị bóc lột hoặc quấy rối tình dục trong tuyển dụng hoặc duy trì lao động phổ thông và lao động có tay nghề nữ. – Yêu cầu không phân biệt đối xử và quấy rối và có nền tảng và đào tạo liên quan đến phân biệt

Rủi ro lao động	Chính sách giải quyết	Thủ tục hỗ trợ
		đối xử sắc tộc tiềm tàng.
6. Rủi ro an ninh	– Thực hiện các biện pháp an ninh phù hợp và tương xứng để giảm thiểu rủi ro có thể xảy ra đối với người lao động.	– Bố trí lực lượng an ninh được xác định bởi cơ quan an ninh nhằm giải quyết các nguy cơ an ninh bên ngoài (như khủng bố và nổi dậy có vũ trang). – Hạn chế giờ làm việc để giảm thiểu các mối đe dọa an ninh. – Duy trì hồ sơ của công trường và công nhân. – Giải quyết các rủi ro an ninh nội bộ liên quan đến việc triển khai nhân sự an ninh trong cộng đồng và lao động dự án theo Thực hành Tốt của NHTG "Đánh giá và Quản lý Rủi ro và Tác động của việc Sử dụng Nhân viên An ninh" (chẳng hạn như đào tạo các nhân viên an ninh về các nguyên tắc tương xứng trong việc sử dụng lực lượng).

8. TUỔI LAO ĐỘNG

48. **Giới hạn độ tuổi đối với công việc nguy hiểm**. Như đã nêu ở trên, BLLĐ 2019 (Điều 143- 147) quy định rằng không được phép sử dụng trẻ em dưới 15 tuổi, ngoại trừ những ngành nghề và công việc được Bộ LĐ-TBXH quy định. Tương tự, TCMTXH2 (đoạn 19) đưa ra các điều kiện tiếp theo về độ tuổi tối thiểu, nói rằng một đứa trẻ trên độ tuổi tối thiểu và dưới 18 tuổi sẽ không được tuyển dụng hoặc tham gia vào dự án do NHTG tài trợ theo cách 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 đến các yêu cầu của cả Việt Nam và NHTG, độ tuổi tối thiểu đối với các công việc nguy hiểm trong dự án (bao gồm cả xây dựng) được quy định là 18 (ví dụ: làm việc với máy móc, thiết bị hoặc dụng cụ nguy hiểm; làm việc với việc xử lý hoặc vận chuyển các vật nặng; hoặc làm việc trên cao).

49. **Tuổi tối thiểu cho lao động của dự án**. BLLĐ của Việt Nam cũng như TCMTXH2 cho phép những người dưới 18 tuổi và trên 15 tuổi tham gia nếu công việc không nguy hiểm và không can thiệp vào giáo dục của trẻ và không gây hại cho sự phát triển của trẻ (ví dụ: công việc hành chính, vệ sinh công trường hoặc thu dọn rác). Cân nhắc các yếu tố này, độ tuổi tối thiểu của công nhân dự án đối với công việc không nguy hiểm được quy định là 15 và tuổi tối thiểu của công nhân dự án đủ điều kiện cho các hoạt động xây dựng được quy định là 18.

50. **Quá trình xác minh tuổi**. Để giải quyết rủi ro lao động trẻ em, tất cả các hợp đồng làm việc nên bao gồm các điều khoản tuân thủ các yêu cầu về độ tuổi tối thiểu, cũng như các xử phạt đối với việc không tuân thủ. Thông tin này sẽ được phổ biến rộng rãi cho tất cả các bên liên quan tiềm năng, bao gồm cả cộng đồng địa phương nơi cư trú của lao động phổ thông. Các nhà thầu sẽ được yêu cầu xác định và xác minh tuổi của tất cả công nhân, cũng như lưu giữ sổ đăng ký lao động của những công nhân này, trong đó có thông tin về tuổi. Việc xác minh độ tuổi phải được thực hiện và được lưu trữ, bao gồm căn cước công dân, giấy khai sinh hoặc các tài liệu pháp lý liên quan khác của người lao động trước khi họ bắt đầu công việc. Nếu phát hiện ra có trẻ chưa thành niên dưới độ tuổi lao động tối thiểu đang làm việc trong dự án, các biện pháp thích hợp sẽ được thực hiện ngay lập tức để chấm dứt việc này một cách có trách nhiệm, có tính đến lợi ích tốt nhất của trẻ vị thành niên.

9. ĐIỀU KHOẢN VÀ ĐIỀU KIỆN

51. **Lao động trực tiếp**. Các điều khoản và điều kiện đối với lao động trực tiếp của BQLDA tỉnh An Giang làm việc cho dự án này sẽ được điều chỉnh bởi tiêu chuẩn lựa chọn tư vấn của NHTG, trong đó đưa ra các tiêu chuẩn cao hơn BLLĐ và QTQLLĐ này.

52. **Lao động hợp đồng**. BLLĐ 2019 điều chỉnh các điều khoản và điều kiện lao động của lao động. Ngoài ra, các nghị định và thông tư liên quan được ban hành dưới BLLĐ 2019, cũng như QTQLLĐ này, sẽ được áp dụng cho lao động hợp đồng của dự án này.

53. **Cung cấp hợp đồng lao động bằng văn bản**. Một hợp đồng lao động bằng văn bản sẽ được cung cấp cho người lao động ghi rõ những điều sau đây: (a) tên của người lao động; (b) địa chỉ, nghề nghiệp, tuổi và giới tính của người lao động; (c) bản chất và thời hạn của hợp đồng; (d) giờ làm việc, làm thêm giờ và địa điểm làm việc; (e) nghỉ phép hàng năm và nghỉ ốm; (f) thù lao phải trả (lương cơ bản, tiền thưởng...) cho người lao động; và (g) thủ tục đình chỉ hoặc chấm dứt hợp đồng. Tùy thuộc vào quốc tịch của người sử dụng lao động và người lao động, các điều khoản và điều kiện tuyển dụng sẽ được thể hiện bằng ngôn ngữ mà cả hai bên đều hiểu. Lao động gặp khó khăn trong việc đọc hiểu văn bản sẽ được giải thích bằng miệng về các điều kiện và điều khoản làm việc của họ ngoài tài liệu bằng văn bản.

54. **Thông báo chấm dứt hợp đồng**. Theo quy định của BLLĐ 2019 (điều 35), người lao động có thể chấm dứt hợp đồng bằng văn bản thông báo: (a) Ít nhất 45 ngày nếu làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn; (b) Ít nhất 30 ngày nếu làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng; và (c) Ít nhất 03 ngày làm việc nếu làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn dưới 12 tháng.

55. **Lương tối thiểu**. Mức lương tối thiểu được xác định hàng tháng, hàng giờ và theo vùng. Mức lương tối thiểu do Thủ tướng Chính phủ quyết định và công bố trên cơ sở đề xuất của Bộ LĐTBXH và Hội đồng tiền lương quốc gia. Mức lương tối thiểu của người lao động tại tỉnh An Giang áp dụng cho người lao động của dự án và sẽ được điều chỉnh tăng lên dựa trên trình độ của người lao động. Tỷ giá thị trường phổ biến sẽ được xác định cho từng loại công việc và yêu cầu công việc.

56. **Giờ làm việc**. Giờ làm việc bình thường của công nhân dự án không được vượt quá 8 giờ một ngày hoặc 48 giờ một tuần. Nhà nước khuyến khích người sử dụng lao động thực hiện tuần làm việc 40 giờ đối với người lao động. Người sử dụng lao động có quyền quy định thời giờ làm việc theo ngày hoặc tuần nhưng phải thông báo cho người lao động biết; trường hợp theo tuần thì thời giờ làm việc bình thường không quá 10 giờ trong 01 ngày và không quá 48 giờ trong 01 tuần. Số giờ làm thêm của người lao động không quá 50% số giờ làm việc bình thường trong 01 ngày; trường hợp áp dụng quy định thời giờ làm việc bình thường theo tuần thì tổng số giờ làm việc bình thường và số giờ làm thêm không quá 12 giờ trong 01 ngày; không quá 40 giờ trong 01 tháng. Số giờ mỗi ngày và số ngày mỗi tuần được quy định trong hợp đồng đã thỏa thuận giữa người sử dụng lao động và người lao động.

57. **Ca đêm**. Đối với lao động hợp đồng, tùy theo tính chất công việc và tiến độ thi công, họ có thể phải làm thêm giờ, kể cả làm đêm. Theo BLLĐ 2019, làm ca đêm (từ 22 giờ tối đến 6 giờ sáng ngày hôm sau) là được phép, nhưng đối với dự án thì việc này sẽ không được khuyến khích. Nếu phải làm ca đêm, chẳng hạn như để đáp ứng tiến độ của dự án, thì phải được bàn bạc và thống nhất trước với người lao động. Nếu dự kiến có khả năng phải làm ca đêm thì phải ghi rõ trong hợp đồng để người lao động chấp nhận.

58. **Sắp xếp ca đêm**. Khi cần phải làm ca đêm, thời gian làm việc và bố trí nghỉ ngơi liên quan, bao gồm cả các khoản thanh toán liên quan, phải phù hợp với BLLĐ 2019, các Nghị định và Thông tư hiện hành có liên quan. Việc bố trí thời gian làm việc có thể thay đổi theo mùa (mùa mưa và mùa khô) để đáp ứng chất lượng và tiến độ của công trình.

59. **Nghỉ hàng tuần**. Mỗi tuần, người lao động của dự án được nghỉ ít nhất 24 giờ liên tục. Trong trường hợp đặc biệt do chu kỳ lao động không thể nghỉ hằng tuần thì người sử dụng lao động có trách nhiệm bảo đảm cho người lao động được nghỉ tính bình quân 01 tháng ít nhất 04 ngày.

60. **Nghỉ lễ, tết**. Mỗi năm, người lao động được nghỉ tổng cộng 11 ngày nghỉ lễ, tết.

61. **Nghỉ hàng năm**. Người lao động làm việc đủ 12 tháng được nghỉ 12 ngày hưởng nguyên lương hàng năm trong điều kiện làm việc bình thường. Đối với người lao động chưa thành niên, lao động là người khuyết tật, người làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm thì sẽ được nghỉ 14 ngày. Người sử dụng lao động phải chủ động thỏa thuận với người lao động về cách thức sử dụng thời gian nghỉ hằng năm của họ và thông báo trước cho người lao động về thỏa thuận đó.

62. **Chế độ thai sản**. Lao động nữ được nghỉ thai sản trước và sau khi sinh con là 06 tháng. Thời gian nghỉ trước khi sinh không quá 02 tháng. Trường hợp lao động nữ sinh đôi trở lên thì tính từ con thứ 02 trở đi, cứ mỗi con, người mẹ được nghỉ thêm 01 tháng. Trong thời gian nghỉ thai sản, lao động nữ được hưởng chế độ thai sản theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội.

63. **Nghỉ việc riêng**. Người lao động được nghỉ phép hưởng nguyên lương nhưng phải thông báo trước cho người sử dụng lao động, cụ thể như sau: 3 ngày đối nghỉ kết hôn, 1 ngày đối với đám cưới của con cái, 3 ngày đối với đám tang tứ thân phụ mẫu.

64. **Lao động nữ**. BLLĐ 2019 cung cấp các điều khoản nhằm khuyến khích phụ nữ tham gia vào lực lượng lao động đồng thời bảo vệ họ tại nơi làm việc. Người sử dụng lao động phải tham khảo ý kiến của nhân viên nữ về các vấn đề liên quan đến quyền và lợi ích của họ, chẳng hạn như thiết bị nhà tắm và nhà vệ sinh phù hợp tại nơi làm việc. Người lao động nữ có thể nghỉ thai sản (6 tháng) theo quy định của pháp luật và có thể nghỉ thêm một thời gian không hưởng lương sau khi thỏa thuận với người sử dụng lao động. Nghị định 85/2015/NĐ-CP bao gồm các điều khoản hỗ trợ lao động nữ, chẳng hạn như bình đẳng về cơ hội việc làm, trả lương và chăm sóc sức khỏe. Lao động nữ sẽ được trả lương như lao động nam cho cùng một công việc, không có sự phân biệt đối xử.

65. **Chi trả tiền lương.** Người lao động được trả lương kịp thời, đầy đủ và trực tiếp. Người sử dụng lao động không được phép can thiệp vào việc chi tiêu tiền lương như thế nào. Thanh toán có thể được thực hiện hàng tháng hoặc hai tuần một lần. Lương làm thêm giờ tối thiểu phải là 150% so với ngày thường, và tối thiểu 200% vào cuối tuần, và 300% đối với các ngày lễ, Tết âm lịch. Người sử dụng lao động phải phát hành bảng sao kê lương hàng tháng với các chi tiết về tiền lương, bao gồm tiền làm thêm giờ, ca đêm và khoản khấu trừ. Thanh toán có thể được thực hiện bằng tiền mặt, hoặc chuyển khoản. Trong trường hợp chuyển khoản, người sử dụng lao động phải chịu các chi phí liên quan đến việc mở tài khoản ngân hàng cho người lao động và phí chuyển khoản.

66. **Khấu trừ tiền lương**. Ngoại trừ việc hoàn trả các khoản đã nhận từ người sử dụng lao động và được chứng minh bằng văn bản, không có khoản khấu trừ nào khác với quy định của BLLĐ hoặc bất kỳ luật nào khác hoặc thỏa ước lao động tập thể được thực hiện từ tiền công

của người lao động. Nhà thầu sẽ không yêu cầu hoặc chấp nhận từ người lao động bất kỳ khoản thanh toán bằng tiền mặt hoặc quà tặng dưới bất kỳ hình thức nào để đổi lại việc thừa nhận họ làm việc hoặc vì bất kỳ lý do nào khác liên quan đến các điều khoản và điều kiện làm việc.

67. **Trợ cấp tử vong**. Nếu người lao động chết trong thời gian hợp đồng, người sử dụng lao động phải trả cho người thừa kế của họ một khoản tiền tương đương 30 tháng tiền lương.

68. **Chi trả viện phí cho người lao động bị tai nạn, ốm đau**. Người sử dụng lao động sẽ có trách nhiệm thanh toán phần chi phí đồng chi trả; những chi phí không nằm trong danh mục do bảo hiểm y tế chi trả đối với người lao động tham gia bảo hiểm y tế và thanh toán toàn bộ chi phí y tế đối với người lao động không tham gia bảo hiểm y tế.

69. **Thỏa ước tập thể**. Thỏa ước tập thể là sự thỏa thuận về các điều kiện và điều khoản lao động đạt được giữa đại diện của một hoặc nhiều tổ chức công đoàn và đại diện của một hoặc nhiều người sử dụng lao động. Trong trường hợp có thỏa ước tập thể giữa người sử dụng lao động và người lao động của dự án thì thỏa ước đó sẽ được thực hiện nếu có liên quan.

10. CƠ CHẾ KHIẾU NẠI

10.1. Nguyên tắc chung

70. Đối với dự án này, một CCGQKN sẽ được áp dụng để giải quyết các khiếu nại của các bên bị ảnh hưởng bởi dự án. Tuy nhiên, bản chất của các khiếu nại của người lao động thường khác nhau, chẳng hạn như nhu cầu về cơ hội việc làm; mức lương lao động và sự chậm trễ thanh toán; bất đồng về điều kiện làm việc; và các mối quan tâm về sức khỏe và an toàn tại nơi làm việc. Do đó, để đáp ứng các yêu cầu của TCMTXH2, sẽ có CCGQKN riêng cho công nhân dự án.

71. Các khiếu nại cần được xử lý khách quan, kịp thời, đáp ứng nhu cầu và mối quan tâm của người lao động. Người lao động có thể gửi khiếu nại bằng nhiều cách khác nhau, bao gồm trực tiếp, qua điện thoại, tin nhắn, thư và email. Khiếu nại phải được ghi lại và ghi nhận trong vòng một ngày. Mặc dù thực tế là thời gian để khắc phục sẽ phụ thuộc vào bản chất của khiếu nại, tuy nhiên các mối khiếu nại về sức khỏe và an toàn tại nơi làm việc và các vấn đề quan trọng khác cần được giải quyết ngay lập tức. Khi khiếu nại không thể được giải quyết trong một khung thời gian hợp lý, người lao động phải được thông báo bằng văn bản để họ có thể xem xét nộp đơn khiếu nại lên cơ quan thanh tra lao động của chính phủ (xem bên dưới để biết thêm chi tiết). Ngoài ra, cơ chế này sẽ cho phép đưa ra và giải quyết các khiếu nại nặc danh. Người khiếu nại có thể yêu cầu giữ bí mật danh tính của họ.

72. **Khiếu nại của lao động trực tiếp**: Định kỳ, BQLDA tỉnh An Giang sẽ tổ chức các cuộc họp nhóm để thảo luận về các khiếu nại tại nơi làm việc. Các khiếu nại của lao động trực tiếp sẽ được ghi chép lại cùng với các biện pháp khắc phục của BQLDA. Bản tóm tắt các trường hợp khiếu kiện sẽ được báo cáo cho NHTG như một phần của báo cáo tiến độ. Nếu lao động trực tiếp bị vi phạm muốn nâng cấp khiếu nại của mình hoặc nêu khiếu nại của mình một cách ẩn danh và/hoặc với người khác không phải là quản lý trực tiếp/đơn vị tuyển dụng, anh ta có thể làm việc với các cơ quan chức năng liên quan của tỉnh (ví dụ: Sở LĐTBXH).

73. **Khiếu nại của lao động hợp đồng**. Vào cuối mỗi ngày làm việc, quản lý công trường và cán bộ ATVSLĐ (hoặc bất kỳ cán bộ thích hợp nào khác) của các nhà thầu sẽ tổ chức họp nhóm với tất cả lao động hợp đồng trên công trường để thảo luận về khiếu nại trong quá trình việc. Mọi khiếu nại sẽ được ghi lại cùng với phản hồi của nhà thầu. Bản tổng hợp các trường

hợp khiếu nại sẽ được đưa vào báo cáo định kỳ của nhà thầu cho BQLDA tỉnh và TVGSXD. Lao động hợp đồng sẽ được sử dụng CCGQKN đã có sẵn của nhà thầu mình. Nếu lao động bị vi phạm muốn khiếu nại lên cấp trên hoặc trình bày khiếu nại của mình nặc danh hoặc với ai đó không phải là người giám sát trực tiếp của mình, thì họ có thể khiếu nại với BQLDA tỉnh và/hoặc TVGSXD. Trước khi bắt đầu làm việc, lao động hợp đồng sẽ được thông báo về CCGQKN riêng cho lao động. Thông tin liên hệ của BQLDA và / hoặc TVGSXD sẽ được cung cấp cho lao động hợp đồng.

74. **Thanh tra Nhà nước về lao động, xử phạt vi phạm pháp luật lao động**. Theo quy định của BLLĐ, thanh tra lao động có nhiệm vụ tiếp nhận và giải quyết khiếu nại, tố cáo đối với người lao động về hành vi vi phạm pháp luật lao động theo quy định của pháp luật.

75. **Quy trình giải quyết khiếu nại.** Phần này trình bày các tình huống khác nhau cùng với trách nhiệm giải quyết khiếu nại liên quan đến các vấn đề lao động. Mục đích chính của nội dung này là giới thiệu quy trình Cơ chế giải quyết khiếu nại (GRM) một cách hiệu quả và dễ hiểu, thân thiện với người sử dụng (xem *Bảng 5*).

Bảng 5: Quy trình của Cơ chế giải quyết khiếu nại

Các bước	Người khiếu nại	Chức năng GRM	Khung thời gian
CCGQKN/ 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 CCGQKN 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 CCGQKN/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
CCGQKN cấp dự án hoặc công trường: (a) **CCGQKN cấp dự án:** Nếu giải quyết ở cấp địa phương/cộng đồng không thành công, hoặc người 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
(b) **CCGQKN 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 CCGQKN cho lao động. Các thành viên của CCGQKN 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 TCMTXH2 của NHTG.			
3	Thiết kế và thực hiện cơ chế khiếu kiện của người lao động	– Chủ dự án sẽ đăng ký khiếu nại (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 sẽ thực hiện các hành động trong vòng	15-30 ngày

Các bước	Người khiếu nại	Chức năng GRM	Khung thời gian
		15 ngày sau khi nhận được khiếu nại và lưu trữ tất cả thông tin trong cơ sở dữ liệu CCGQKN. - 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. - Nếu hai bên không thể thống nhất hoặc không thể giải quyết được khiếu nại, họ có quyền gửi khiếu nại đến các cơ quan nhà nước chịu trách nhiệm giải quyết các vấn đề và tuân theo quy trình giải quyết của Chính phủ. - Chủ 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.	
CCGQKN 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 CCGQKN 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 CCGQKN 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.			

10.2. Cơ chế khiếu nại

76. Cơ chế khiếu nại của người lao động sẽ được được áp dụng theo như các quy định hiện hành của Việt Nam về CCGQKN cho người lao động. Trước khi thi công, BQLDA tỉnh sẽ yêu cầu các nhà thầu xây dựng và thực hiện cơ chế khiếu nại cho lực lượng lao động của họ, bao gồm cả các nhà thầu phụ. Các mục sau đây sẽ được đưa vào cơ chế khiếu nại của lao động của nhà thầu/nhà thầu phụ:

- Các phương thức tiếp nhận khiếu nại như: Phiếu góp ý / khiếu nại, hòm thư góp ý, email, điện thoại đường dây nóng;
- Khung thời gian quy định để phản hồi các khiếu nại;
- Sổ đăng ký ghi chép và theo dõi việc giải quyết khiếu nại kịp thời;
- Đơn vị chịu trách nhiệm tiếp nhận, ghi nhận và theo dõi việc giải quyết các khiếu nại.

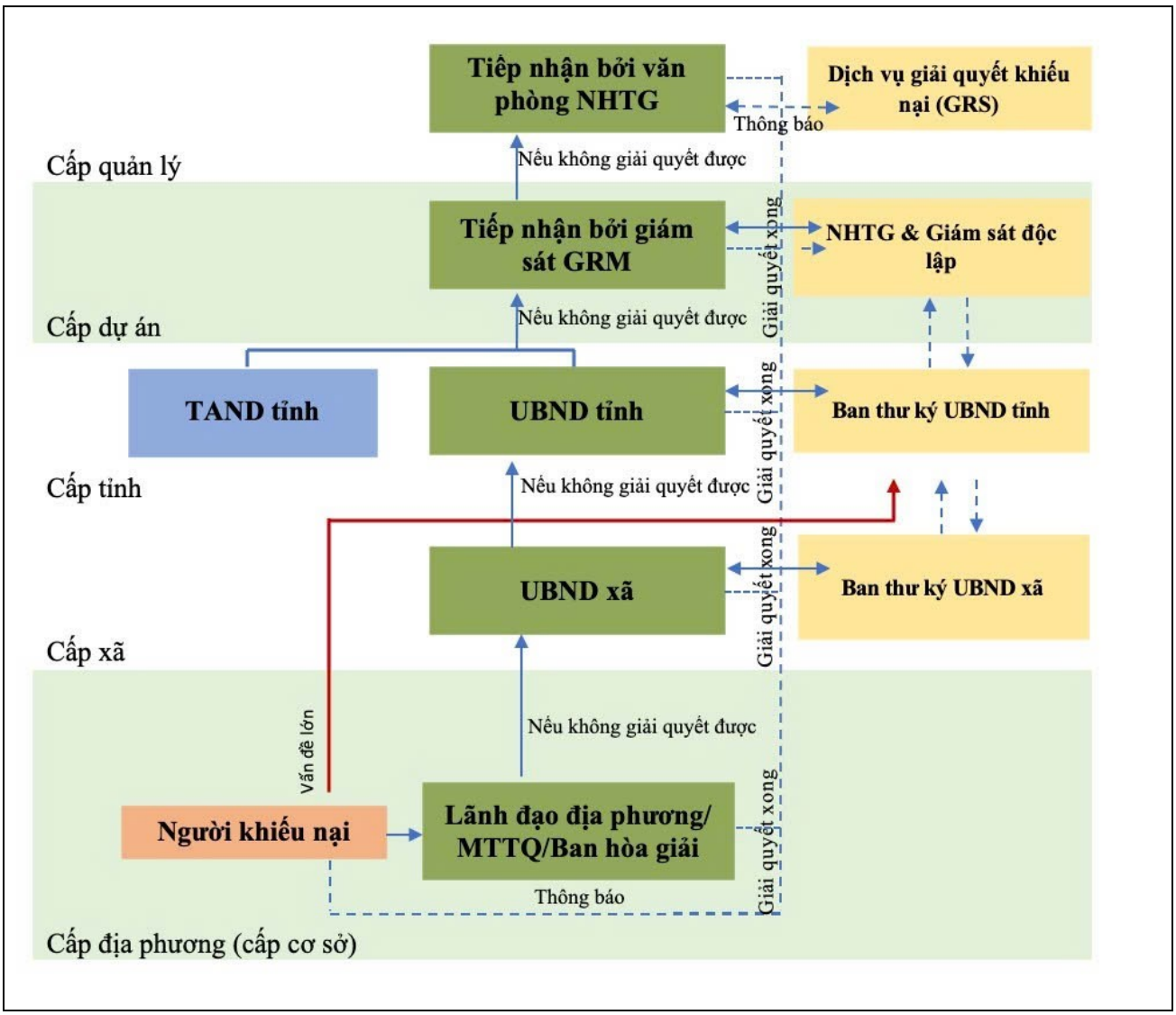
77. TVGSXD sẽ theo dõi việc ghi chép và giải quyết các khiếu nại của các nhà thầu, đồng thời báo cáo lại cho BQLDA trong báo cáo tiến độ hàng tháng của TVGSXD. Quá trình này sẽ được giám sát bởi các bộ phụ trách CCGQKN. Cơ chế khiếu nại của người lao động sẽ được cung cấp cho tất cả công nhân dự án trong quá trình đào tạo nhân viên.

78. Cơ chế khiếu nại sẽ được thực hiện trên các nguyên tắc sau:

- Quy trình công khai và minh bạch, cho phép lao động bày tỏ và nộp đơn khiếu nại.
- Sẽ không có sự phân biệt đối xử đối với những người bày tỏ sự bất bình của họ, và tất cả các khiếu nại sẽ được bảo mật.
- Các khiếu nại nặc danh sẽ được xử lý giống như các khiếu nại mà người đứng ra khiếu nại được rõ ràng.
- Các khiếu nại sẽ được xem xét một cách nghiêm túc và hành động ứng phó thích hợp sẽ được thực hiện một cách kịp thời.
- Tất cả công nhân của dự án (trực tiếp và hợp đồng) sẽ dễ dàng tiếp cận thông tin về cơ chế khiếu nại thông qua bảng thông báo. Nếu cần, "hộp thư góp ý / khiếu nại" và các phương pháp khác sẽ có sẵn.

79. **Quy trình giải quyết khiếu nại**. Quy trình sau đây sẽ được đề xuất để giải quyết những bất bình của người lao động về dự án này một cách rõ ràng và thân thiện với người lao động (*Hình 1*):

- *Khiếu nại lần đầu*: Người lao động có thể gửi đơn khiếu nại đến người sử dụng lao động. Trong thời hạn 7 ngày làm việc, người sử dụng lao động phải thông báo bằng văn bản cho người khiếu nại về việc nhận được khiếu nại và tình hình giải quyết khiếu nại. Người sử dụng lao động phải đưa ra quyết định trong vòng 30 ngày [45 ngày đối với các khu vực khó khăn] kể từ ngày nhận. Quyết định phải được gửi cho người khiếu nại trong thời hạn ba ngày làm việc, kể từ ngày ra quyết định khiếu nại.
- *Khiếu nại lần hai*, người lao động có thể khiếu nại đến cơ quan có thẩm quyền (Sở Nội vụ) trong thời hạn 30 ngày (45 ngày đối với vùng khó khăn) kể từ ngày nhận được quyết định khiếu nại hoặc khi thời hiệu khiếu nại lần đầu hết hiệu lực. Trong thời hạn 07 ngày làm việc, Sở LĐTBXH phải thông báo (bằng văn bản) cho người khiếu nại về việc tiếp nhận khiếu nại và tình hình xử lý khiếu nại. Trong thời hạn 45 ngày [60 ngày đối với vùng khó khăn] kể từ ngày nhận hồ sơ, Sở LĐTBXH phải ra quyết định. Quyết định giải quyết khiếu nại phải được gửi đến người khiếu nại trong thời hạn 03 ngày làm việc, kể từ ngày ra quyết định khiếu nại.
- Nếu người khiếu nại không đồng ý với quyết định giải quyết khiếu nại lần thứ nhất hoặc lần thứ hai thì họ có quyền đưa vụ việc ra Tòa án trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày ra quyết định. Nếu người khiếu nại chấp nhận quyết định, quyết định này sẽ do các bên liên quan thực hiện.



Hình 1: Thủ tục giải quyết khiếu nại của dự án

10.3. Khiếu nại liên quan đến LD&BLTD, BLG và bạo hành trẻ em (BHTE)

80. 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, CCGQKN sẽ có cách tiếp cận khác đối với các trường hợp nhạy cảm liên quan LD&BLTD mà chủ yếu tập trung vào vấn đề BLG và BHTE.

81. BQLDA tỉnh sẽ hoàn thiện Bộ Quy tắc ứng xử về BLG và BHTE phù hợp với thiết kế của dự án và làm việc chặt chẽ với nhóm chịu trách nhiệm để đưa nó thành một phần riêng biệt của hợp đồng nhà thầu. Kết quả từ việc thực hiện sẽ được đưa vào báo cáo tiến độ của dự án.

Nhóm tuân thủ BLG và BHTE

82. Dự án sẽ thành lập "Nhóm tuân thủ bạo lực giới và bạo hành trẻ em (NTT)" bao gồm ít nhất bốn đại diện ('Đầu mối') như sau:

- Một chuyên gia MT&XH của BQLDA tỉnh;
- Cán bộ phụ trách an toàn và sức khỏe nghề nghiệp của nhà thầu[4] hoặc người được giao trách nhiệm giải quyết BLG và BHTE với thời gian và thâm niên cống hiến cho vị trí này.

[4] Khi có nhiều nhà thầu cùng làm việc trong dự án, mỗi nhà thầu sẽ chỉ định một đại diện phù hợp

- Tư vấn giám sát; và,
- Một đại diện từ một nhà cung cấp dịch vụ địa phương có kinh nghiệm về BLG và BHTE và ('Nhà cung cấp dịch vụ').

83. Nhiệm vụ của NTT với sự hỗ trợ của ban quản lý là thông báo cho người lao động về các hoạt động và trách nhiệm của GCCT. Để phục vụ hiệu quả trên NTT, các thành viên phải trải qua quá trình đào tạo của nhà cung cấp dịch vụ địa phương trước khi bắt đầu công việc để đảm bảo rằng họ được cảm hóa về BLG/BLLDTD/QRTD và BHTE.

84. NTT sẽ được yêu cầu:

- Chấp thuận bất kỳ thay đổi nào đối với Bộ quy tắc ứng xử (QTUX) của BLG/BLLDTD/QRTD và BHTE có trong tài liệu này với sự giải thích của Tư vấn giám sát đối với bất kỳ thay đổi nào như vậy.
- Chuẩn bị Kế hoạch Hành động phản ánh các QTUX bao gồm (các nội dung cần có của Kế hoạch hành động được trình bày trong Phụ lục 1):
  - Thủ tục tố cáo BLG/BLLDTD/QRTD và BHTE,
  - Các biện pháp trách nhiệm,
  - Chiến lược nâng cao nhận thức,
  - Giao thức phản hồi.
- Được Ban giám đốc phê duyệt Kế hoạch Hành động;
- Đảm bảo sự rõ ràng đối với Kế hoạch Hành động trước khi huy động thực hiện;
- Tiếp nhận và giám sát các giải pháp và chế tài đối với các khiếu nại nhận được về BLG/BLLDTD/QRTD và BHTE có liên quan đến dự án;
- Đảm bảo rằng số liệu thống kê về BLG/BLLDTD/QRTD và BHTE trong CCGQKN được cập nhật và được đưa vào các báo cáo định kỳ của dự án.

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

86. Kế hoạch Hành động và QTUX, bao gồm QTUX của Công ty (Cam kết công ty giải quyết các vấn đề BLG/BLLDTD/QRTD và BHTE); QTUX của Người quản lý (Cam kết các nhà quản lý thực hiện Quy tắc Ứng xử của Công ty), cũng như các QTUX do các cá nhân ký kết (chi tiết trong Phụ lục 2) sẽ được đệ trình để TVGSXD xem xét trong vòng 90 ngày kể từ ngày ký hợp đồng. Công việc sẽ không bắt đầu trừ khi Tư vấn hài lòng với các biện pháp được đề ra trong kế hoạch, bao gồm cả kế hoạch và quy phạm. Việc không tuân thủ nghĩa vụ đó sẽ tạo cơ sở cho việc hủy hợp đồng - điều này sẽ được xác định theo quyết định riêng của pháp nhân hợp đồng, trong khi ý định hủy hợp đồng sẽ được thông báo cho nhóm NHTG trong vòng 60 ngày kể từ ngày đề xuất hủy bỏ.

Thủ tục tố cáo về BLG/BLLDTD/QRTD và BHTE

87. Tất cả nhân viên, tình nguyện viên, chuyên gia tư vấn và nhà thầu phụ được khuyến khích báo cáo các trường hợp nghi ngờ hoặc thực tế về BLG/BLLDTD/QRTD hoặc BHTE. Các nhà quản lý được yêu cầu báo cáo các trường hợp nghi ngờ hoặc thực tế là BLG/BLLDTD/QRTD và / hoặc BHTE vì họ có trách nhiệm duy trì các cam kết của công ty và có trách nhiệm báo cáo trực tiếp về việc tuân thủ Bộ QTUX Cá nhân.

88. Dự án sẽ cung cấp thông tin cho lao động dự án và cộng đồng về cách báo cáo các trường hợp BLG/BLLDTD/QRTD và vi phạm Quy tắc Ứng xử BHTE thông qua CCGQKN. NTT sẽ theo dõi các trường hợp BLG/BLLDTD/QRTD và BHTE và vi phạm Quy tắc Ứng xử được báo cáo thông qua CCGQKN.

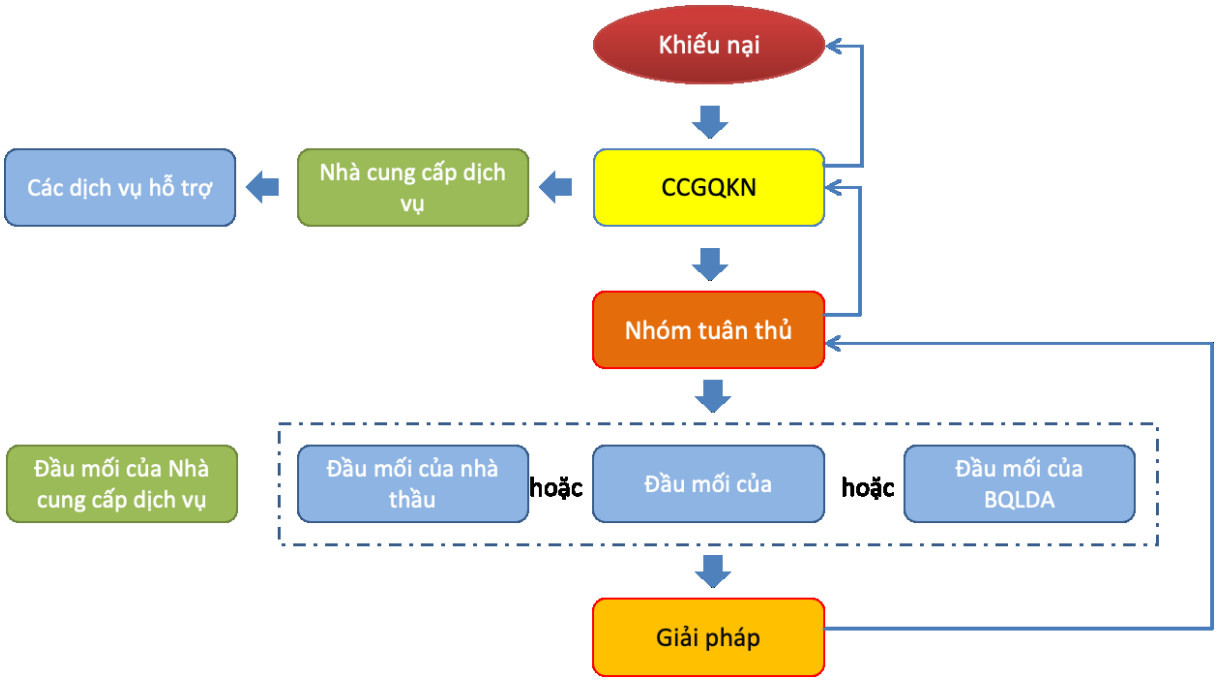
Giải quyết khiếu nại về BLG/BLLDTD/QRTD hoặc BHTE

89. CCGQKN liên quan đến BLG/BLLDTD/QRTD và BHTE của dự án được trình bày trong *Hình 2*.

90. Dự án vận hành CCGQKN. Các báo cáo về BLG/BLLDTD/QRTD hoặc BHTE, các khiếu nại khác, hoặc các mối quan tâm khác có thể được gửi trực tuyến, qua điện thoại hoặc thư hoặc gặp trực tiếp.

91. Người điều hành CCGQKN sẽ chuyển các khiếu nại liên quan đến BLG/BLLDTD/QRTD hoặc BHTE đến NTT để giải quyết. Theo Kế hoạch hành động, NTT thông qua Nhà cung cấp dịch vụ và Đầu mối sẽ điều tra khiếu nại và cuối cùng cung cấp cho nhà điều hành CCGQKN cách giải quyết khiếu nại hoặc cảnh sát nếu cần. Nhà điều hành CCGQKN, khi giải quyết, sẽ thông báo cho người khiếu nại về kết quả, trừ khi khiếu nại ẩn danh. Các khiếu nại gửi đến người quản lý hoặc Nhà cung cấp dịch vụ sẽ được họ chuyển đến CCGQKN để xử lý.

92. Nếu khiếu nại lên CCQGKN được thực hiện bởi người sống sót hoặc thay mặt cho người sống sót, khiếu nại sẽ được chuyển trực tiếp đến Nhà cung cấp dịch vụ để nhận các dịch vụ hỗ trợ trong khi NTT điều tra khiếu nại song song.



Hình 2: Cơ chế giải quyết khiếu nại liên quan đến BLG/BLLDTD/QRTD và BHTE

Nhà cung cấp dịch vụ

93. Nhà cung cấp dịch vụ là một tổ chức địa phương (có thể là một tổ chức phi chính phủ) có kinh nghiệm kỹ thuật và khả năng cung cấp đào tạo cho nhân viên và hỗ trợ những người sống sót sau BLG/BLLDTD/QRTD hoặc BHTE. Nhà thầu sẽ ký hợp đồng với các dịch vụ của Nhà cung cấp dịch vụ để các trường hợp BLG/BLLDTD/QRTD và BHTE có thể được chuyển đến Nhà cung cấp một cách an toàn. Nhà cung cấp dịch vụ cũng sẽ cung cấp hỗ trợ và

hướng dẫn cho các Đầu mối giải quyết của BLG/BLLDTD/QRTD và BHTE khi cần thiết. Nhà cung cấp dịch vụ sẽ có đại diện trong NTT và tham gia giải quyết các khiếu nại liên quan đến BLG/BLLDTD/QRTD hoặc BHTE. Nhà cung cấp dịch vụ sẽ phát triển và tiến hành đào tạo bắt buộc cho nhân viên về BLG/BLLDTD/QRTD và BHTE.

Đầu mối giải quyết các vấn đề liên quan đến BLG/BLLDTD/QRTD và BHTE

94. NTT sẽ chuyển đơn khiếu nại đến các Đầu mối thích hợp để giải quyết (nghĩa là các vấn đề với nhân viên của nhà thầu sẽ được nhà thầu giải quyết; nhân viên của nhà tư vấn là do nhà tư vấn giải quyết; và nhân viên khách hàng sẽ do khách hàng giải quyết) và sẽ tư vấn cho GCCT về các giải pháp tiềm năng, bao gồm cả việc giới thiệu đến cảnh sát nếu cần thiết. Họ sẽ được Nhà cung cấp dịch vụ hỗ trợ khi thích hợp.

95. Tất cả các Đầu mối trong NTT phải được đào tạo và trao quyền để giải quyết các vấn đề BLG/BLLDTD/QRTD và BHTE. Điều cần thiết là tất cả các các bộ phụ trách CCQGKN và NTT phải hiểu các nguyên tắc hướng dẫn và yêu cầu đạo đức trong việc đối phó với nạn nhân của BLG/BLLDTD/QRTD và BHTE. Tất cả các báo cáo phải được giữ bí mật và chuyển ngay đến đại diện của Nhà cung cấp dịch vụ trong NTT[5]. Trong trường hợp nạn nhân của BLG/BLLDTD/QRTD và BHTE cần cảnh sát hành động, các Đầu mối phải chuyển đơn khiếu nại đến: (i) các cơ quan chức năng một cách thích hợp; (ii) Nhà cung cấp Dịch vụ; và, (iii) quản lý để có hành động tiếp theo. Chủ lao động và NHTG phải được thông báo ngay lập tức.

Các biện pháp giải trình

96. Tất cả các báo cáo về BLG/BLLDTD/QRTD hoặc BHTE sẽ được xử lý một cách bí mật để bảo vệ quyền lợi của tất cả những người có liên quan. Để đảm bảo rằng những người sống sót cảm thấy tự tin khi tiết lộ trải nghiệm của mình về BLG/BLLDTD/QRTD hoặc BHTE, BQLDA, Nhà thầu và Tư vấn phải duy trì tính bảo mật danh tính của những người tố cáo, khiếu nại về hành vi hoặc đe dọa bạo lực nào và nhân viên bị cáo buộc tham gia hành vi hoặc đe dọa bạo lực (trừ khi được yêu cầu công bố để bảo vệ người hoặc tài sản khỏi bị tổn hại nghiêm trọng hoặc khi luật pháp yêu cầu). Nhà thầu và Tư vấn bị cấm phân biệt đối xử hoặc hành động bất lợi đối với nhân viên tố cáo, trải nghiệm hoặc nhận thức của nạn nhân về BLG/BLLDTD/QRTD hoặc BHTE.

Giám sát và đánh giá

97. NTT phải giám sát việc theo dõi các trường hợp đã được báo cáo và duy trì tất cả các trường hợp được báo cáo một cách bí mật và an toàn. Việc giám sát phải thu thập số trường hợp đã được báo cáo và tỷ lệ các trường hợp đang được công an và các tổ chức phi chính phủ an quản lý.

98. Số liệu thống kê này sẽ được báo cáo cho CCGQKN và TVGSXD để đưa vào báo cáo.

99. Trong các trường hợp cần BLG/BLLDTD/QRTD hoặc BHTE có sự can thiệp của công an, BQLDA và NHTG phải được thông báo ngay lập tức.

Chiến lược nâng cao nhận thức

100. Chiến lược nâng cao nhận thức cần phải được thực hiện để nâng cap nhận thực của lao động dự án về BLG/BLLDTD/QRTD hoặc BHTE tại nơi làm việc và các rủi ro liên quan, các quy định của Bộ quy tắc ứng xử và quy trình tố cáo, Biện pháp giải trình và Quy trình ứng phó liên quan BLG/BLLDTD/QRTD và BHTE. Chiến lược này cần đi kèm với một mốc thời

[5] Những người sống sót sau BLG và BHTE có thể cần được tiếp cận với các dịch vụ cảnh sát, tư pháp, y tế, tâm lý xã hội, nơi trú ẩn an toàn và sinh kế để bắt đầu trên con đường chữa lành từ trải nghiệm bạo lực của họ.

gian để thực hiện. Các hoạt động nâng cao nhận thức này có thể được liên kết với các khóa đào tạo do Nhà cung cấp dịch vụ cung cấp.

Giao thức ứng phó

101. NTT sẽ chịu trách nhiệm xây dựng văn bản trả lời[6] để đáp ứng các yêu cầu của dự án, phù hợp với luật lệ của quốc gia. Giao thức ứng phó bao gồm các cơ chế để thông báo và phản hồi cho người bị tố cáo tại nơi làm việc. Giao thức phản hồi sẽ bao gồm quy trình CCGQKN để đảm bảo ứng phó theo thẩm quyền và giữ bí mật đối với các khiếu nại về BLG/BLLDTD/QRTD và BHTE. Tố cáo BLG/BLLDTD/QRTD hoặc BHTE tại nơi làm việc sẽ được chuyển đến CCGQKN để có hành động tiếp theo.

Các biện pháp hỗ trợ người sống sót

102. Trả lời một cách thích hợp khiếu nại của nạn nhân bằng cách tôn trọng các lựa chọn của nạn nhân để giảm thiểu khả năng tái chấn thương và bạo lực thêm đối với nạn nhân. Giới thiệu người sống sót đến Nhà cung cấp dịch vụ để nhận được các dịch vụ hỗ trợ thích hợp trong cộng đồng — bao gồm hỗ trợ y tế và tâm lý xã hội, chỗ ở khẩn cấp, an ninh bao gồm bảo vệ của cảnh sát và hỗ trợ sinh kế — bằng cách tạo điều kiện liên hệ và phối hợp với các dịch vụ này. Nếu khả thi, nhà thầu có thể cung cấp hỗ trợ tài chính và các hỗ trợ khác cho những nạn nhân BLG/BLLDTD/QRTD hoặc BHTE cho các dịch vụ này.

103. Nếu người sống sót là một lao động dự án, để đảm bảo an toàn cho người này tại nơi làm việc nói chung, Nhà thầu, sau khi tham vấn người sống sót, sẽ đánh giá nguy cơ bị ngược đãi đang diễn ra đối với người sống sót và nơi làm việc, và đưa ra các biện pháp phù hợp về lịch trình và môi trường làm việc làm việc (nếu cần). Nhà thầu sẽ cung cấp phép đầy đủ cho những người sống sót đang trong quá trình được hỗ trợ dịch vụ sau khi trải qua bạo lực.

Chính sách và phản hồi về thủ phạm

104. Khuyến khích và chấp nhận thông báo thông qua CCGQKN đến các lao động dự án và cộng đồng về thủ phạm tại nơi làm việc. Thông qua NTT và / hoặc Nhà cung cấp dịch vụ, giám sát việc điều tra những khiếu nại này, đảm bảo sự công bằng về thủ tục cho bị cáo và theo luật pháp địa phương. Nếu một lao động dự án vi phạm QTUX, nhà thầu sẽ thực hiện các biện pháp xử lý sau đây:

- Kỷ luật theo Bộ quy tắc ứng xử về BLG/BLLDTD/QRTD và BHTE;
- Tố cáo thủ phạm cho Cảnh sát theo mô hình pháp lý địa phương; và / hoặc
- Nếu khả thi, cung cấp hoặc tạo điều kiện tư vấn cho thủ phạm.

Xử phạt hành chính

105. Theo QTUX, bất kỳ lao động dự án nào được xác định là thủ phạm BLG/BLLDTD/QRTD hoặc BHTE sẽ bị áp dụng các biện pháp kỷ luật như đã thống nhất trong QTUX cá nhân. Điều quan trọng cần lưu ý là, đối với mỗi trường hợp, các biện pháp trừng phạt là một phần của quá trình nội bộ của người sử dụng lao động, được đặt dưới sự kiểm soát và trách nhiệm hoàn toàn của người quản lý và được tiến hành theo quy định của quốc gia hiện hành về lao động.

106. Việc xử phạt này hoàn toàn độc lập việc điều tra của các cơ quan có thẩm quyền (ví dụ: Cảnh sát) và phù hợp với luật lệ hiện hành. Tương tự, các biện pháp kỷ luật nội bộ mà người

[6] Xây dựng quy trình thích hợp để ghi lại bằng văn bản các vấn đề BLG và BHTE được nêu ra trong trường hợp các ghi chú được trát đòi. Phát triển các quy trình lưu trữ hồ sơ bao gồm các hoạt động do NTT thực hiện.

quản lý của người sử dụng lao động có thể quyết định ban hành có nghĩa là tách biệt với mọi cáo buộc hoặc biện pháp trừng phạt do kết quả điều tra (ví dụ: phạt tiền, giam giữ, v.v.).

10.4. Công khai CCGQKN

107. BQLDA tỉnh sẽ chịu trách nhiệm công khai CCGQKN. BQLDA tỉnh phải đảm bảo CCGQKN được giải thích trong các cuộc họp công cộng. BQLDA tỉnh cũng cần đảm bảo rằng các tờ rơi về CCGQKN được phát trong các cuộc họp công cộng và được cung cấp ở cấp xã với số liên lạc của người liên hệ cho CCGQKN. Áp phích cũng sẽ được dán ở cấp xã.

108. Các thủ tục sau đây phải được tuân thủ trong khi nộp và xử lý khiếu nại thông qua CCGQKN 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) nhận xét;
- *Trách nhiệm đăng ký khiếu nại*: Người phụ trách dự án tại địa phương sẽ đăng ký vào Sổ đăng ký khiếu nại tất cả các khiếu nại bằng văn bản nhận được;
- *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;
- *Tiếp cận sổ đăng ký*: Sổ đăng ký khiếu nại được công khai cho cộng đồng tiếp cận;
- Khiếu nại BL&LDTD sẽ không được ghi nhận lại trong tài liệu truy cập công khai. Đánh giá rủi ro BL&LDTD cho thấy dự án có rủi ro BL&LDTD ở mức thấp. Do đó, các biện pháp giảm thiểu được đề xuất như sau: (i) Thu hút một tổ chức đủ năng lực tiến hành đào tạo và nâng cao nhận thức cho cộng đồng và người lao động về HIV/AIDS, BL&LDTD; (ii) Nâng cao nhận thức về quy trình khiếu nại/phản hồi để báo cáo các trường hợp BL&LDTD (đường dẫn giới thiệu và quy trình phản hồi) như một phần của QTQLLĐ và KHTV; (iii) Nhà thầu và BQLDA tỉnh có trách nhiệm quản lý lao động thông qua việc thực hiện KHQLMTXH tại công trường trong suốt quá trình thực hiện dự án; (iv) TVGSĐL chịu trách nhiệm giám sát việc thực hiện các biện pháp giảm thiểu được thiết lập trong KHQLMTXH của Nhà thầu và An toàn, sức khoẻ và môi trường đối với các rủi ro và tác động xã hội liên quan đến dòng lao động; và (v) Hội phụ nữ các cấp sẽ tham gia vào việc nâng cao nhận thức và đảm bảo phát triển một hệ thống nắm bắt các vấn đề liên quan đến B&LDTD và HIV/AIDS;
- 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 CCGQKN phù hợp;
- Các cuộc họp và kết quả hòa giải sẽ được ghi lại và lưu giữ bởi người phụ trách CCGQKN.

11. QUẢN LÝ NHÀ THẦU

109. **Lựa chọn nhà thầu**. Dự án sẽ sử dụng Tài liệu Mua sắm Tiêu chuẩn của NHTG cho các công trình để gọi thầu và ký hợp đồng. Tài liệu này bao gồm các yêu cầu về lao động và ATVSLĐ. BQLDA tỉnh An Giang sẽ nỗ lực để đảm bảo rằng nhà thầu sẽ sử dụng lao động hợp đồng là một tổ chức hợp pháp và đáng tin cậy có khả năng tuân thủ các yêu cầu liên quan

của QTQLLĐ. Những yêu cầu này sẽ được đưa vào hồ sơ mời thầu. BQLDA tỉnh có thể xem xét các thông tin sau trong quá trình lựa chọn nhà thầu sử dụng lao động hợp đồng:

- Đăng ký kinh doanh, giấy phép kinh doanh, và quyết định phê duyệt;
- Hồ sơ công khai, ví dụ, sổ đăng ký công ty và các tài liệu công khai liên quan đến việc vi phạm BLLĐ 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 ATVSLĐ của nhà thầu (ví dụ: sổ tay nhân sự, chương trình an toàn); cán bộ phụ trách môi trường, xã hội, sức khỏe và an toàn và trình độ của những người này;
- Các hợp đồng trước đây với nhà thầu và nhà cung cấp, thể hiện các điều khoản và điều kiện liên quan đến TCMTXH2.

110. **Điều khoản hợp đồng và biện pháp đối với việc không tuân thủ**. BQLDA tỉnh An Giang sẽ đưa các yêu cầu về quản lý lao động đã thỏa thuận nêu trong hồ sơ mời thầu vào hợp đồng với nhà thầu, cũng như các biện pháp khắc phục sự không tuân thủ (Ví dụ, điều khoản giữ lại 10% khoản thanh toán hàng tháng của nhà thầu trong trường hợp không tuân thủ với các yêu cầu về môi trường, xã hội, sức khỏe và an toàn có liên quan; đuổi việc lao động; hoặc thiếu an toàn trong việc thực hiện ATVSLĐ). Trong trường hợp có nhà thầu phụ, BQLDA sẽ yêu cầu các nhà thầu đưa ra các yêu cầu tương đương và các biện pháp khắc phục sự không tuân thủ trong các thỏa thuận hợp đồng của nhà thầu với các nhà thầu phụ của mình.

111. **Quản lý và giám sát việc thực hiện của các nhà thầu**. BQLDA tỉnh An Giang sẽ bố trí các nguồn lực và thủ tục cần thiết để quản lý và giám sát hoạt động của các nhà thầu liên quan đến QTQLLĐ. BQLDA tỉnh sẽ đảm bảo rằng hợp đồng TVGSXD chỉ ra rõ ràng rằng họ có trách nhiệm giám sát hàng ngày việc thực hiện các điều kiện lao động và lao động của các nhà thầu. Việc giám sát có thể bao gồm kiểm tra và giám sát trên công trường và / hoặc hồ sơ và báo cáo quản lý lao động do nhà thầu lập. Sau đây là các báo cáo và hồ sơ quản lý lao động điển hình được xem xét của các nhà thầu:

- Mẫu hợp đồng lao động và quy tắc ứng xử mà người lao động đã ký;
- Các khiếu nại nhận được từ cộng đồng và người lao động và cách giải quyết;
- Các báo cáo liên quan đến tử vong và sự cố và việc thực hiện các hành động khắc phục;
- Hồ sơ liên quan đến việc không tuân thủ BLLĐ và các quy định của QTQLLĐ; 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.

112. Các nhà thầu sẽ được yêu cầu theo dõi, ghi chép và báo cáo các điều khoản và điều kiện quản lý lao động. Nhà thầu phải cung cấp cho người lao động bằng chứng về tất cả các khoản thanh toán đã thực hiện, bao gồm trợ cấp an sinh xã hội, đóng góp lương hưu và các quyền lợi khác, bất kể người lao động đang làm việc theo hợp đồng có thời hạn, toàn thời gian, bán thời gian hay tạm thời. Yêu cầu này sẽ được áp dụng tương ứng với các hoạt động và quy mô của hợp đồng, theo cách mà BQLDA tỉnh và NHTG có thể chấp nhận như sau:

- Điều kiện lao động: hồ sơ lao động của dự án, chẳng hạn như đăng ký hợp đồng, giới thiệu/đào tạo lao động bao gồm BQTUX, giờ làm việc, làm thêm giờ, thù lao và các khoản khấu trừ, thỏa thuận thương lượng tập thể.

- An toàn: ghi chép các sự cố với phân tích nguyên nhân tương ứng (sự cố về thời gian, điều trị y tế, sơ cứu, khả năng xảy ra mất tích) và các hành động khắc phục và phòng ngừa cần thiết (ví dụ, phân tích an toàn lao động đã sửa đổi, mua thiết bị mới hoặc khác, đào tạo kỹ năng…).
- Lao động: số lượng lao động, nguồn gốc (người nước ngoài, người địa phương), giới tính, độ tuổi với bằng chứng cho thấy không sử dụng lao động trẻ em và trình độ kỹ năng (lao động phổ thông, lao động lành nghề, giám sát, chuyên gia, quản lý).
- Tập huấn/ giới thiệu: ngày tháng, số lượng học viên (nam và nữ), và chủ đề.
- Rủi ro an toàn: 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: thông tin chi tiết bao gồm ngày xảy ra, khiếu nại và ngày nộp đơn; các hành động và ngày tháng; cách giải quyết và ngày giải quyết; và các khiếu nại tiếp theo chưa được thực hiện được liệt kê nên bao gồm những khiếu nại đã nhận được kể từ báo cáo trước và những khiếu nại chưa được giải quyết tại thời điểm báo cáo.

12. LAO ĐỘNG CỦA NHÀ CUNG CẤP CHÍNH

113. Như đã nêu ở trên, dự án sẽ yêu cầu một số vật tư chính như HDPE, bê tông cốt thép và đá. Một số nhà thầu có thể tự sản xuất các vật liệu xây dựng này. Tuy nhiên, trong trường hợp nhà thầu sẽ tìm nguồn (a) nguyên liệu chính, (b) trực tiếp từ các nhà cung cấp không có bất kỳ cáo buộc nào được biết đến về việc sử dụng lao động trẻ em, lao động cưỡng bức hoặc vi phạm/quan ngại nghiêm trọng về an toàn đối với người lao động tham gia sản xuất các vật tư thiết yếu yếu, và (c) cung cấp liên tục, những lao động được thuê bởi các nhà cung cấp chính đáp ứng cả ba tiêu chí này được coi là "lao động của nhà cung cấp chính", như được định nghĩa trong TCMTXH2. Trong trường hợp có mặt các lao động của nhà cung cấp chính, các biện pháp sau sẽ được thực hiện để giải quyết các rủi ro về lao động:

- **Lựa chọn các nhà cung cấp chính**. Khi tìm nguồn cung ứng 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 quá trình sản xuất vật liệu xây dựng. BQLDA tỉnh An Giang và TVGSXD sẽ xem xét và phê duyệt việc mua các nguồn cung cấp chính từ các nhà cung cấp sau khi xác định / đánh giá rủi ro và thẩm định.
- **Quy trình khắc phục hậu quả**. Nếu xác định có lao động trẻ em / lao động cưỡng bức và/ hoặc sự cố an toàn nghiêm trọng liên quan đến lao động của nhà cung cấp chính xuất hiện trong dự án, thì BQLDA tỉnh và TVGSXD sẽ yêu cầu nhà thầu yêu cầu nhà cung cấp chính của đưa ra các thủ tục và thực hiện các biện pháp giảm thiểu để giải quyết các vấn đề đó. Các thủ tục và các biện pháp giảm thiểu sẽ được giám sát thường xuyên để xác định tính hiệu quả của chúng. Nếu không thể khắc phục thì BQLDA tỉnh sẽ, trong khoảng thời gian phù hợp, thay nhà cung cấp chính cho dự án sang nhà cung cấp mới chứng tỏ được họ đáp ứng các yêu cầu liên quan của TCMTXH2.

PHỤ LỤC

PHỤ LỤC 1: CÁC NỘI DUNG CẦN CÓ CỦA KẾ HOẠCH HÀNH ĐỘNG VỀ BẠO LỰC GIỚI VÀ BẠO HÀNH TRẺ EM

1. Xuất xứ
2. Phạm vi
3. Định nghĩa
4. Quy tắc ứng xử mẫu
   (a) Quy tắc ứng xử công ty
   (b) Ngăn ngừa BLG/BLLDTD/QRTD và BHTE
   (c) Quy tắc ứng xử của người quản lý
   (d) Ngăn ngừa BLG/BLLDTD/QRTD và BHTE
   (e) Quy tắc ứng xử của cá nhân
   (f) Ngăn ngừa BLG/BLLDTD/QRTD và BHTE
5. Kế hoạch hành động
   (a) Nhóm Tuân thủ BLG/BLLDTD/QRTD và BHTE
   (b) Khiếu nại: Thủ tục tố cáo BLG/BLLDTD/QRTD và BHTE
   (c) Giải quyết khiếu nại về BLG/BLLDTD/QRTD và BHTE
6. Cơ chế khiếu nại khiếu nại
7. Nhà cung cấp dịch vụ
8. Tiêu điểm BLG/BLLDTD/QRTD và BHTE
   (a) Các biện pháp giải trình
   (b) Giám sát và đánh giá
   (c) Chiến lược nâng cao nhận thức
   (d) Giao thức phản hồi
   (e) Các biện pháp hỗ trợ người sống sót
   (f) Chính sách và phản hồi người sử dụng
   (g) Xử phạt hành chính

Phụ lục - Các thủ tục để giải quyết BLG/BLLDTD/QRTD và BHTE

PHỤ LỤC 2: BỘ QUY TẮC ỨNG XỬ VỀ BLG/BLLDTD/QRTD VÀ BHTE

A. Quy tắc Ứng xử của Công ty: Ngăn chặn BLG/BLLDTD/QRTD và BHTE

Trong bối cảnh của dự án, công ty cam kết tạo ra và duy trì một môi trường mà bạo lực trên cơ sở giới (BLG)/bóc lột lạm dụng tình dục (BLLDTD)/Quấy rối tình dục (QRTD) và bạo bạo hành trẻ em (BHTE) không có chỗ đứng và ở đó họ sẽ không được tha thứ bởi bất kỳ nhân viên, cộng sự nào, hoặc đại diện của công ty. Do đó, để đảm bảo rằng tất cả những người tham gia dự án đều nhận thức được cam kết này và để ngăn chặn, nhận thức và phản ứng trước bất kỳ cáo buộc nào về BLG/BLLDTD/QRTD và BHTE, công ty cam kết tuân thủ các nguyên tắc cốt lõi và tiêu chuẩn tối thiểu sau hành vi sẽ áp dụng cho tất cả nhân viên, cộng sự và người đại diện của công ty bao gồm cả nhà thầu phụ, không có ngoại lệ:

1. Công ty — và do đó, tất cả nhân viên, cộng sự và người đại diện — cam kết đối xử với phụ nữ, trẻ em (người dưới 18 tuổi) và nam giới bằng sự tôn trọng bất kể chủng tộc, màu da, ngôn ngữ, tôn giáo, chính trị hoặc quan điểm khác, quốc gia, dân tộc hoặc nguồn gốc xã hội, tài sản, khuyết tật, sinh hoặc tình trạng khác. Hành vi BLG/BLLDTD/QRTD và BHTE là vi phạm cam kết này.
2. Ngôn ngữ và hành vi hạ nhục, đe dọa, quấy rối, lăng mạ, không phù hợp về mặt văn hóa hoặc khiêu khích tình dục bị cấm đối với tất cả nhân viên, cộng sự và đại diện của công ty.
3. Hành vi BLG/BLLDTD/QRTD hoặc BHTE cấu thành hành vi sai trái nghiêm trọng và do đó là cơ sở để xử phạt hành chính, có thể bao gồm hình phạt và / hoặc chấm dứt việc làm. Tất cả các hình thức BLG/BLLDTD/QRTD và BHTE, bao gồm cả việc chải chuốt đều không được chấp nhận, bất kể chúng diễn ra tại công trường hoặc xung quanh công trường, tại lán trại của công nhân hoặc tại nhà ở của công nhân. Hoặc bị cấm đối với tất cả nhân viên, cộng sự và đại diện của công ty.
4. Ngoài các biện pháp trừng phạt công ty, việc truy tố pháp lý đối với những người có hành vi BLG/BLLDTD/QRTD hoặc BHTE sẽ được truy cứu nếu thích hợp.
5. Tiếp xúc hoặc hoạt động tình dục với trẻ em dưới 18 tuổi — kể cả qua phương tiện kỹ thuật số — đều bị cấm. Niềm tin sai lệch liên quan đến tuổi của một đứa trẻ không phải là một sự biện hộ. Sự đồng ý từ đứa trẻ cũng không phải là sự biện hộ hay bào chữa.
6. Ưu đãi tình dục — ví dụ: hứa hẹn hoặc đối xử thuận lợi phụ thuộc vào các hành vi tình dục — hoặc các hình thức hành vi làm nhục, hạ nhục hoặc bóc lột khác đều bị cấm.
7. Trừ khi có sự đồng ý hoàn toàn7 bởi tất cả các bên liên quan đến hành vi tình dục, quan hệ tình dục giữa nhân viên của công ty (ở bất kỳ cấp độ nào) và thành viên của cộng đồng xung quanh nơi làm việc đều bị cấm . Điều này bao gồm các mối quan hệ liên quan đến việc giữ lại / hứa cung cấp lợi ích thực tế (bằng tiền hoặc không bằng tiền) cho các thành

[7] Sự đồng ý được định nghĩa là sự lựa chọn sáng suốt dựa trên ý định tự do và tự nguyện của một cá nhân, sự chấp nhận hoặc đồng ý làm điều gì đó. Không thể tìm thấy sự đồng ý nào khi sự chấp nhận hoặc thỏa thuận đó đạt được thông qua việc sử dụng đe dọa, vũ lực hoặc các hình thức ép buộc, bắt cóc, gian lận, lừa dối hoặc xuyên tạc. Theo Công ước của Liên hợp quốc về Quyền trẻ em, Ngân hàng Thế giới cho rằng trẻ em dưới 18 tuổi không thể đồng ý, ngay cả trong trường hợp luật pháp quốc gia của quốc gia mà Bộ Quy tắc ứng xử được ban hành. tuổi thấp hơn. Tin tưởng sai lầm về tuổi của đứa trẻ và sự đồng ý từ đứa trẻ không phải là biện pháp bào chữa.

viên cộng đồng để đổi lấy tình dục — hoạt động tình dục như vậy được coi là "không đồng thuận" trong phạm vi của Bộ luật này.

8. Tất cả nhân viên, bao gồm cả tình nguyện viên và nhà thầu phụ được khuyến khích báo cáo những hành vi thực tế hoặc nghi ngờ về BLG/BLLDTD/QRTD và/hoặc BHTE của một đồng nghiệp, dù trong cùng một công ty hay không. Các báo cáo phải được thực hiện theo Quy trình tố cáo BLG/BLLDTD/QRTD và BHTE.
9. Các nhà quản lý được yêu cầu báo cáo các hành vi nghi ngờ hoặc thực tế về BLG/BLLDTD/QRTD và/hoặc BHTE vì họ có trách nhiệm duy trì các cam kết của công ty và chịu trách nhiệm về các báo cáo trực tiếp của họ.
10. Tuân thủ tất cả luật pháp địa phương có liên quan, bao gồm luật lao động liên quan đến lao động trẻ em.

Để đảm bảo các nguyên tắc trên được thực hiện một cách hiệu quả, công ty cam kết đảm bảo rằng:

1. Tất cả các nhà quản lý ký vào 'Quy tắc ứng xử của người quản lý' nêu chi tiết trách nhiệm của họ trong việc thực hiện các cam kết của công ty và thực thi các trách nhiệm trong 'Quy tắc ứng xử của cá nhân'.
2. Tất cả nhân viên ký vào 'Quy tắc Ứng xử Cá nhân' của dự án xác nhận thỏa thuận của họ không tham gia vào các hoạt động dẫn đến BLG/BLLDTD/QRTD hoặc BHTE.
3. Hiển thị các Quy tắc Ứng xử của Công ty và Cá nhân một cách nổi bật và rõ ràng tại các lán trại công nhân, văn phòng và ở các khu vực chung của không gian làm việc. Ví dụ về các khu vực bao gồm khu vực chờ, nghỉ ngơi và tiền sảnh của các công trường, khu vực căng tin, phòng khám sức khỏe.
4. Đảm bảo rằng các bản sao của Công ty và Quy tắc Ứng xử Cá nhân đã được đăng và phân phối được dịch sang ngôn ngữ sử dụng thích hợp tại các khu vực làm việc cũng như cho bất kỳ nhân viên quốc tế nào bằng ngôn ngữ mẹ đẻ của họ.
5. Một người thích hợp được đề cử làm 'Đầu mối' của công ty để giải quyết các vấn đề GBV và VAC, bao gồm đại diện cho công ty trong Nhóm tuân thủ BLG/BLLDTD/QRTD và BHTE bao gồm đại diện của BQLDA tỉnh, nhà thầu, tư vấn giám sát và (các) nhà cung cấp dịch vụ địa phương.
6. Đảm bảo rằng Kế hoạch hành động hiệu quả được xây dựng với sự tham vấn của tư vấn giám sát và tối thiểu bao gồm:
    a). Thủ tục tố cáo BLG/BLLDTD/QRTD và BHTE để báo cáo các vấn đề BLG/BLLDTD/QRTD và BHTE thông qua dự án Cơ chế Khiếu nại khiếu nại;
    b). Các biện pháp trách nhiệm để bảo vệ bí mật của tất cả những người có liên quan; và,
    c). Nghị định thư ứng phó áp dụng cho các nạn nhân và thủ phạm BLG/BLLDTD/QRTD và BHTE.
7. Rằng công ty thực hiện Kế hoạch hành động một cách hiệu quả, cung cấp phản hồi cho NTT để cải tiến và cập nhật khi thích hợp.
8. Tất cả nhân viên tham gia một khóa đào tạo giới thiệu trước khi bắt đầu làm việc tại công trường để đảm bảo họ đã quen thuộc với các cam kết của công ty và các Bộ quy tắc ứng xử về BLG/BLLDTD/QRTD và BHTE của dự án.

9. Tất cả nhân viên tham gia hai khóa đào tạo bắt buộc mỗi năm trong thời gian hợp đồng bắt đầu từ khóa đào tạo giới thiệu đầu tiên trước khi bắt đầu làm việc để củng cố sự hiểu biết về Bộ quy tắc ứng xử của BLG/BLLDTD/QRTD và BHTE của dự án.

Tên công ty : _____

Chữ ký của người đại diện công ty: _____

Họ và tên: _____

Chức vụ: _____

Ngày ký: _____

B. Quy tắc ứng xử (QTUX) của người quản lý: Ngăn ngừa BLG/BLLDTD/QRTD và BHTE

Các nhà quản lý ở các cấp có trách nhiệm cụ thể trong việc duy trì cam kết của công ty trong việc ngăn ngừa và giải quyết BLG/BLLDTD/QRTD và BHTE. Điều này có nghĩa là các nhà quản lý có trách nhiệm cấp bách trong việc tạo ra và duy trì một môi trường ngăn ngừa BLG/BLLDTD/QRTD và BHTE. Các nhà quản lý cần hỗ trợ và thúc đẩy việc thực hiện Bộ QTUX của Công ty. Để đạt được điều đó, người quản lý phải tuân thủ QTUX này của Người quản lý và cũng phải ký vào Quy tắc ứng xử của cá nhân. Điều này cam kết họ sẽ hỗ trợ và phát triển các hệ thống tạo điều kiện thuận lợi cho việc thực hiện Kế hoạch Hành động và duy trì một môi trường không có BLG/BLLDTD/QRTD và BHTE tại nơi làm việc và trong cộng đồng địa phương. Những trách nhiệm này bao gồm nhưng không giới hạn ở:

Triển khai

1. Để đảm bảo hiệu quả tối đa của QTUX của Công ty và Cá nhân:
   a). Hiển thị nổi bật QTUX của Công ty và Cá nhân ở tầm nhìn rõ ràng tại các trại, văn phòng của công nhân và ở các khu vực công cộng của không gian làm việc. Ví dụ về các khu vực bao gồm khu vực chờ, nghỉ ngơi và tiền sảnh của các công trường, khu vực căng tin, phòng khám sức khỏe:
   b). Đảm bảo tất cả các bản sao Công ty và QTUX Cá nhân được đăng và phân phối được dịch sang ngôn ngữ sử dụng thích hợp tại các khu vực làm việc cũng như cho bất kỳ nhân viên quốc tế nào bằng ngôn ngữ mẹ đẻ của họ.
2. Giải thích bằng lời nói và bằng văn bản về QTUX của Công ty và Cá nhân cho tất cả nhân viên.
3. Đảm bảo rằng:
   a). Tất cả nhân viên ký vào 'QTUX Cá nhân', bao gồm cả việc xác nhận rằng họ đã đọc và đồng ý với QTUX.
   b). Danh sách nhân viên và bản sao có chữ ký của QTUX Cá nhân được cung cấp cho Nhóm Tuân thủ và khách hàng.
   c). Tham gia đào tạo và đảm bảo rằng nhân viên cũng tham gia như được nêu dưới đây.
   d). Nhân viên đã quen thuộc với Cơ chế Giải quyết Khiếu nại (CCGQKN) và họ có thể sử dụng Cơ chế này để báo cáo ẩn danh những lo ngại về các sự cố BLG/BLLDTD/QRTD hoặc BHTE.

e). Nhân viên được khuyến khích báo cáo về BLG/BLLDTD/QRTD hoặc BHTE thực tế hoặc nghi ngờ thông qua CCGQKN bằng cách nâng cao nhận thức về các vấn đề BLG/BLLDTD/QRTD và BHTE, nhấn mạnh trách nhiệm của nhân viên đối với Công ty và quốc gia nơi họ tuyển dụng, đồng thời nhấn mạnh sự tôn trọng bí mật.

4. Tuân thủ luật hiện hành và trong khả năng tốt nhất của bạn, hãy ngăn chặn việc thuê, thuê lại hoặc triển khai những thủ phạm bóc lột và lạm dụng tình dục.

5. Đảm bảo rằng khi tham gia vào các thỏa thuận liên danh, nhà thầu phụ hoặc các thỏa thuận tương tự, các thỏa thuận sau:

a). Kết hợp Bộ quy tắc ứng xử BLG/BLLDTD/QRTD và BHTE làm tài liệu đính kèm.

b). Bao gồm ngôn ngữ thích hợp yêu cầu các pháp nhân và cá nhân ký hợp đồng, nhân viên và tình nguyện viên của họ, tuân thủ các QTUX Cá nhân.

c). Tuyên bố rõ ràng rằng việc các tổ chức hoặc cá nhân đó, nếu thích hợp, không thực hiện các biện pháp ngăn chặn BLG/BLLDTD/QRTD và BHTE, điều tra các cáo buộc về BLG/BLLDTD/QRTD và BHTE, hoặc thực hiện các hành động khắc phục khi BLG/BLLDTD/QRTD hoặc BHTE đã xảy ra, sẽ là cơ sở cho các biện pháp trừng phạt và hình phạt trong phù hợp với QTUX Cá nhân.

6. Cung cấp các nguồn lực cho Nhóm tuân thủ để tạo ra và phổ biến các sáng kiến nhạy cảm nội bộ thông qua chiến lược nâng cao nhận thức theo Kế hoạch hành động.

7. Đảm bảo rằng bất kỳ vấn đề BLG/BLLDTD/QRTD và BHTE nào trước hành động của cảnh sát đều được báo cáo ngay cho BQLDA tỉnh và NHTG.

Tập huấn

8. Tất cả các nhà quản lý phải tham gia một khóa đào tạo dành cho người quản lý trước khi bắt đầu công việc tại hiện trường để đảm bảo rằng họ đã quen với vai trò và trách nhiệm của mình trong việc duy trì Bộ quy tắc ứng xử của BLG/BLLDTD/QRTD và BHTE. Khóa đào tạo này sẽ tách biệt với khóa đào tạo bắt buộc đối với tất cả nhân viên và sẽ cung cấp cho các nhà quản lý sự hiểu biết cần thiết và hỗ trợ kỹ thuật cần thiết để bắt đầu xây dựng Kế hoạch hành động giải quyết các vấn đề BLG/BLLDTD/QRTD và BHTE.

9. Đảm bảo rằng thời gian được cung cấp trong giờ làm việc và nhân viên tham gia dự án bắt buộc được tạo điều kiện để đào tạo giới thiệu về BLG/BLLDTD/QRTD và BHTE theo yêu cầu của tất cả nhân viên trước khi bắt đầu công việc tại công trường.

10. Đảm bảo rằng nhân viên tham gia khóa đào tạo bồi dưỡng bắt buộc đối với tất cả nhân viên. Đảm bảo các cuộc khảo sát sự hài lòng để đánh giá đào tạo được thực hiện bởi nhà cung cấp dịch vụ.

Phản hồi

11. Các nhà quản lý sẽ được cung cấp thông tin đầu vào cho Quy trình ứng phó và Thủ tục tố cáo BLG/BLLDTD/QRTD và BHTE do Nhóm tuân thủ phát triển, nếu cần như một phần của Kế hoạch hành động đã được thông qua cuối cùng.

12. Sau khi được Công ty thông qua, các nhà quản lý sẽ duy trì các Biện pháp giải trình được quy định trong Kế hoạch hành động để duy trì tính bảo mật của tất cả nhân viên báo cáo hoặc (được cho là) gây ra các vụ BLG/BLLDTD/QRTD và BHTE (trừ khi vi phạm bí mật là cần thiết để bảo vệ con người hoặc tài sản bị tổn hại nghiêm trọng hoặc khi luật pháp yêu cầu).

13. Nếu người quản lý phát sinh mối quan tâm hoặc nghi ngờ về bất kỳ hình thức BLG/BLLDTD/QRTD hoặc BHTE nào của một nhân viên, hoặc bởi một nhân viên làm việc cho một nhà thầu khác trên cùng một địa điểm làm việc, thì họ phải báo cáo vụ việc.
14. Sau khi một hình thức xử phạt đã được xác định, (các) người quản lý có liên quan phải chịu trách nhiệm cá nhân để đảm bảo rằng biện pháp đó được thực thi một cách hiệu quả, trong khoảng thời gian tối đa là 14 ngày kể từ ngày quyết định xử phạt được đưa ra.
15. Người quản lý không báo cáo hoặc không tuân thủ quy định đó có thể phải chịu các biện pháp kỷ luật do Giám đốc điều hành, Giám đốc điều hành hoặc người quản lý cấp cao nhất tương đương của công ty xác định và ban hành. Các biện pháp đó có thể bao gồm:
    a). Cảnh cáo không chính thức.
    b). Cảnh cáo chính thức.
    c). Trừ lên tới một tuần lương
    d). Đình chỉ việc làm (không trả lương) trong thời hạn tối thiểu là 1 tháng đến tối đa là 6 tháng.
    e). Chấm dứt việc làm.
16. Cuối cùng, việc các nhà quản lý hoặc Giám đốc điều hành của công ty không phản ứng hiệu quả các vụ BLG/BLLDTD/QRTD và BHTE tại địa điểm làm việc có thể tạo cơ sở cho các hành động pháp lý của cơ quan chức năng.

Bằng văn bản này, tôi xác nhận rằng tôi đã đọc QTUX của Người quản lý nói trên, đồng ý tuân thủ các tiêu chuẩn trong đó và hiểu rõ vai trò và trách nhiệm của mình trong việc ngăn ngừa và ứng phó với BLG/BLLDTD/QRTD và BHTE. Tôi hiểu rằng bất kỳ hành động nào không phù hợp với QTUX của Người quản lý này hoặc không thực hiện hành động theo quy định của QTUX của Người quản lý này đều có thể dẫn đến hành động kỷ luật.

Chữ ký: _____

Họ và tên: _____

Chức vụ: _____

Ngày ký: _____

C. Quy tắc ứng xử (QTUX) của cá nhân: Phòng chống BLQ và BHTE

Tôi, _____, thừa nhận rằng việc ngăn chặn bạo lực trên cơ sở giới (BLG) và bạo hành trẻ em (BHTE) là quan trọng. Công ty cho rằng các hoạt động GBV hoặc VAC cấu thành hành vi sai trái nghiêm trọng và do đó là cơ sở cho các biện pháp trừng phạt, hình phạt hoặc khả năng chấm dứt việc làm. Tất cả các hình thức BLG/BLLDTD/QRTD hoặc BHTE đều không thể chấp nhận được, dù là ở nơi làm việc, môi trường xung quanh nơi làm việc hoặc tại các trại công nhân. Có thể truy tố những người có hành vi BLG/BLLDTD/QRTD hoặc BHTE nếu thích hợp.

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

1. Đối xử với phụ nữ, trẻ em (người dưới 18 tuổi) và nam giới bằng sự tôn trọng bất kể chủng tộc, màu da, ngôn ngữ, tôn giáo, chính kiến hoặc quan điểm khác, nguồn gốc quốc gia, dân tộc hoặc xã hội, tài sản, khuyết tật, sinh đẻ hoặc địa vị khác.
2. Không sử dụng ngôn ngữ hoặc hành vi đối với phụ nữ, trẻ em hoặc nam giới không phù hợp, quấy rối, lạm dụng, khiêu khích tình dục, hạ thấp phẩm giá hoặc văn hóa không phù hợp.
3. Không tham gia vào các hoạt động hoặc quan hệ tình dục với trẻ em — bao gồm cả việc chải chuốt, hoặc tiếp xúc qua các phương tiện kỹ thuật số. Niềm tin sai lầm liên quan đến tuổi của một đứa trẻ không phải là một sự biện hộ. Sự đồng ý từ đứa trẻ cũng không phải là sự biện hộ hay bào chữa.
4. Không tham gia ủng hộ tình dục — ví dụ, hứa hẹn hoặc đối xử thuận lợi phụ thuộc vào các hành vi tình dục — hoặc các hình thức khác của hành vi làm nhục, hạ thấp hoặc bóc lột.
5. Trừ khi có sự đồng ý[8] đầy đủ của tất cả các bên liên quan, tôi sẽ không có quan hệ tình dục với các thành viên của cộng đồng xung quanh. Điều này bao gồm các mối quan hệ liên quan đến việc giữ lại hoặc hứa cung cấp lợi ích thực tế (bằng tiền hoặc hiện vật) cho các thành viên cộng đồng để đổi lấy tình dục — hoạt động tình dục như vậy được coi là "không đồng thuận" trong phạm vi của Bộ luật này.
6. Tham gia và tích cực tham gia các khóa đào tạo liên quan đến HIV/AIDS, BLG/BLLDTD/QRTD và BHTE theo yêu cầu của người sử dụng lao động.
7. Xem xét báo cáo thông qua cơ chế giải quyết khiếu nại hoặc cho người quản lý của tôi về ỳ BLG/BLLDTD/QRTD hoặc BHTE thực tế hoặc bị nghi ngờ bởi một đồng nghiệp, cho dù có được tuyển dụng bởi công ty của tôi hay không hoặc bất kỳ vi phạm nào đối với QTUX này.
8. Đối với trẻ em dưới 18 tuổi:
    a). Bất cứ khi nào có thể, hãy đảm bảo rằng người lớn khác có mặt khi làm việc gần trẻ em.
    b). Không mời những đứa trẻ không có người đi kèm không liên quan đến gia đình tôi vào nhà tôi, trừ khi chúng có nguy cơ bị thương hoặc gặp nguy hiểm về thể chất ngay lập tức.
    c). Không ngủ gần trẻ em không có người giám sát trừ khi thực sự cần thiết, trong trường hợp đó tôi phải xin phép người giám sát và đảm bảo rằng người lớn khác có mặt nếu có thể.
    d). Sử dụng bất kỳ máy tính, điện thoại di động hoặc video và máy ảnh kỹ thuật số nào một cách thích hợp và không bao giờ lợi dụng hoặc quấy rối trẻ em hoặc truy cập nội

[8] Sự đồng ý được định nghĩa là sự lựa chọn sáng suốt dựa trên ý định tự do và tự nguyện của một cá nhân, sự chấp nhận hoặc đồng ý làm điều gì đó. Không thể tìm thấy sự đồng ý khi sự chấp nhận hoặc thỏa thuận đó đạt được thông qua việc sử dụng đe dọa, vũ lực hoặc các hình thức ép buộc, bắt cóc, lừa đảo, lừa dối hoặc xuyên tạc. Theo Công ước của Liên hợp quốc về Quyền trẻ em, NHTG cho rằng trẻ em dưới 18 tuổi không thể đồng ý, ngay cả trong trường hợp luật pháp quốc gia của quốc gia mà Bộ QTUX được ban hành có tuổi thấp hơn. Tin tưởng sai lầm về tuổi của đứa trẻ và sự đồng ý từ đứa trẻ không phải là biện pháp bào chữa.

dung khiêu dâm trẻ em thông qua bất kỳ phương tiện nào (xem thêm "Sử dụng hình ảnh của trẻ em cho các mục đích liên quan đến công việc" bên dưới).

e). Tránh trừng phạt thể xác hoặc kỷ luật trẻ em.

f). Không được thuê trẻ em làm công việc gia đình hoặc lao động khác không phù hợp với lứa tuổi hoặc giai đoạn phát triển của trẻ, điều này cản trở thời gian dành cho giáo dục và các hoạt động giải trí của trẻ hoặc khiến trẻ có nguy cơ bị thương tích nặng.

Sử dụng hình ảnh của trẻ em cho các mục đích liên quan đến công việc

9. Khi chụp ảnh hoặc quay phim trẻ em vì các mục tiêu liên quan đến công việc, tôi phải:

a). Trước khi chụp ảnh hoặc quay phim một đứa trẻ, hãy đánh giá và cố gắng tuân thủ các truyền thống hoặc giới hạn của địa phương đối với việc tái tạo hình ảnh cá nhân.

b). Trước khi chụp ảnh hoặc quay phim một đứa trẻ, hãy có sự đồng ý rõ ràng của đứa trẻ và cha mẹ hoặc người giám hộ của đứa trẻ. Như một phần của vấn đề này, tôi phải giải thích cách sử dụng ảnh hoặc phim.

c). Đảm bảo các bức ảnh, phim, video và DVD thể hiện trẻ em một cách trang nghiêm và tôn trọng chứ không phải một cách dễ bị tổn thương hoặc phục tùng.

d). Hình ảnh đảm bảo là sự trình bày trung thực của bối cảnh và sự kiện.

e). Đảm bảo không tiết lộ thông tin nhận dạng về trẻ khi gửi hình ảnh dưới dạng điện tử.

Chế tài

10. Tôi hiểu rằng nếu tôi vi phạm QTUX Cá nhân này, chủ lao động của tôi sẽ thực hiện các biện pháp kỷ luật có thể bao gồm:

a). Cảnh cáo không chính thức,

b). Cảnh cáo chính thức,

c). Trừ lên đến một tuần lương,

d). Tạm ngừng làm việc (không trả lương) trong thời gian tối thiểu là 1 tháng đến tối đa là 6 tháng,

e). Chấm dứt việc làm,

f). Báo cảnh sát nếu có lệnh.

Tôi hiểu rằng trách nhiệm của tôi là tránh các hành động hoặc hành vi có thể được coi là BLG/BLLDTD/QRTD hoặc BHTE hoặc vi phạm QTUX Cá nhân này. Bằng văn bản này, tôi xác nhận rằng tôi đã đọc QTUX Cá nhân nêu trên, đồng ý tuân thủ các tiêu chuẩn có trong đó và hiểu rõ vai trò và trách nhiệm của mình trong việc ngăn ngừa và ứng phó với BLG/BLLDTD/QRTD và BHTE. Tôi hiểu rằng bất kỳ hành động nào không phù hợp với QTUX Cá nhân này hoặc việc không thực hiện hành động theo quy định của QTUX Cá nhân này có thể dẫn đến hành động kỷ luật và có thể ảnh hưởng đến công việc đang làm của tôi.

Chữ ký: _____

Họ và tên: _____

Chức vụ: _____

Ngày ký: _____

PHỤ LỤC 3: HƯỚNG DẪN ĐỐI VỚI LÁN TRẠI CỦA CÔNG NHÂN

TUYỂN DỤNG LAO ĐỘNG

Nhà thầu phải ưu tiên huy động lao động phổ thông tại chỗ, trong đó có mục tiêu 25% là nữ để giảm thiểu số lao động đến từ các tỉnh ngoài dự án. Việc tuyển dụng sẽ dựa trên kỹ năng và trình độ học vấn của họ. Nhà thầu sẽ tăng tối đa số lượng lao động có tay nghề và lao động phổ thông được tuyển dụng từ các cộng đồng địa phương ở trong vùng dự án. Nhà thầu được yêu cầu giải thích khi tuyển dụng lao động lành nghề từ nơi khác mà không sử dụng lao động tại chỗ. Dự án sẽ không sử dụng lao động dưới 18 tuổi. Sẽ không có sự khoan nhượng đối với lao động cưỡng bức.

CÁC PHƯƠNG TIỆN Ở LÁN TRẠI

Tất cả các phương tiện trong lán trại phải tuân thủ các quy định của ESMP, bao gồm:

- Giảm thiểu diện tích sử dụng của công trường xây dựng, bao gồm cả trạm trộn bê tông và nhựa đường cũng như các lán trại đất bằng cách bố trí chúng tại các khu vực giao nhau và có diện tích tương đối lớn.
- Văn phòng công trường phải cách các khu dân cư hiện hữu ít nhất 200m.
- Lán trại không nên bố trí ở những nơi có độ dốc lớn.
- Văn phòng công trường và khu lán trại phải đặt cách khu nguồn nước tối thiểu 100m và tránh làm ô nhiễm nguồn nước trong quá trình sử dụng.
- Khu vực lán trại sẽ được bố trí để thoát nước tự nhiên hiệu quả.
- Tất cả khu lán trái được bố trí thuận tiện phục vụ mục đích sử dụng. Ví dụ, khu lán trại, thiết bị vệ sinh, văn phòng...
- Công nhân sẽ được bố trí chỗ ở an toàn, tiện nghi và thoải mái và hợp vệ sinh. Các khu vực này phải được duy trì trong điều kiện sạch sẽ và vệ sinh.
- Tại mỗi địa điểm cần cung cấp và duy trì các phương tiện thích hợp để công nhân giặt giũ và vệ sinh cá nhân.
- Cung cấp nước uống tại khu lán trại công nhân, khu văn phòng, cơ sở y tế và các khu vực khác. Nước uống phải đáp ứng Tiêu chuẩn Quốc gia về Chất lượng nước uống, và nước sử dụng khác phải đáp ứng loại B1 của QCVN 08-MT:2015/BTNMT - Quy chuẩn kỹ thuật quốc gia về chất lượng nước mặt.
- Lán trại có tính chất như nhà ở nên định mức nước có thể tham khảo loại cột B1, QCVN 08-MT: 2015/BTNMT - Quy chuẩn kỹ thuật quốc gia về chất lượng nước mặt.
- Thoát nước, xử lý nước thải và xử lý chất thải rắn của công trường phải tuân theo các quy định quốc gia và các biện pháp giảm nhẹ đã được trình bày trong Kế hoạch Quản lý Chất thải của Nhà thầu.
- Khu vực ăn uống và nghỉ ngơi theo yêu cầu phải được xây dựng bằng vật liệu thích hợp để cung cấp một môi trường lành mạnh an toàn cho lực lượng lao động và tạo điều kiện cho việc vệ sinh thường xuyên và cung cấp hệ thống thông gió và chiếu sáng. Nên có nơi ở riêng cho lao động nữ.
- Nhà thầu sẽ được yêu cầu cung cấp các điều khoản thích hợp cho người lao động trong suốt thời gian của dự án để không trở thành gánh nặng về an ninh lương thực hoặc nguồn

nước của cộng đồng xung quanh. Nhà thầu sẽ cố gắng thuê lao động địa phương để cung cấp các dịch vụ vệ sinh và thực phẩm.

Thiết bị vệ sinh

- Tại mỗi điểm xây dựng lán trại, phải có các phương tiện vệ sinh riêng biệt và đủ tiện nghi (nhà vệ sinh và khu vực giặt giũ) để sử dụng riêng cho lao động nam và nữ. Các cơ sở vệ sinh cũng phải được cung cấp đầy đủ nguồn nước, xà phòng và giấy vệ sinh. Các phương tiện này phải được bố trí thuận tiện, dễ sử dụng và giữ sạch sẽ hợp vệ sinh.
- Mọi chỗ làm việc phải có nhà vệ sinh với đầy đủ bồn tiểu, bệ xí sao cho cứ 15 nữ/20 nam thì có ít nhất một nhà vệ sinh.
- Tại mỗi lán trại phải có ít nhất một bể tự hoại di động. Nước thải từ bể chứa không được xả vào bất kỳ nguồn nước nào. Nước thải phải được vận chuyển định kỳ bằng bể chứa nước đến nhà máy xử lý gần nhất.
- Nhà thầu phải thiết kế và lắp đặt bể chứa nước thải theo các quy định của Quy chuẩn Thiết kế Quốc gia về xây dựng trại.

Cơ sở y tế.

- Bộ dụng cụ y tế và sơ cứu, tủ thuốc, bao cao su, số điện thoại khẩn cấp, số điện thoại của người phụ trách an toàn, kỹ sư giám sát thi công, đường dây nóng sẽ được trang bị tại mỗi khu lán trại. Tất cả các vật dụng trong bộ sơ cứu cần được kiểm tra và bổ sung thêm thường xuyên.

Thiết bị chữa cháy.

- Bình chữa cháy phải được trang bị và thiết lập các hướng dẫn an toàn về phòng chống cháy nổ và số điện thoại khẩn cấp tại văn phòng công trường, khu lán trại

An ninh. Một số biện pháp an ninh sẽ được thực hiện để đảm bảo sự an toàn và an ninh của lán trại và của công nhân sống tại đây. Một số biện pháp an toàn bao gồm:

- Đăng ký với chính quyền địa phương theo quy định hiện hành của Việt Nam về danh sách lao động của dự án;
- Phải cung cấp đủ ánh sáng ban ngày, ban đêm;
- Chỉ lao động cư trú, công nhân xây dựng, những người đến làm việc mới được ra vào lán trại;
- Phải có sự chấp thuận của người quản lý lán trại khi có khách đến thăm;
- Không cho phép khách qua đêm.
- Có hàng rào an ninh có chiều cao ít nhất 2m bằng vật liệu thích hợp xung quanh khu lán trai
- Cung cấp và lắp đặt thiết bị chữa cháy và bình chữa cháy xách tay cho tất cả lán trại

QUẢN LÝ CÔNG NHÂN

Nhà thầu sẽ chuẩn bị để đảm bảo tất cả người lao động của mình ký và tuân thủ Quy tắc Ứng xử Cá nhân để mô tả các hành vi mong đợi của lao động dự án của họ trong mối quan hệ với cộng đồng địa phương và sự nhạy cảm xã hội của họ.

Nhà thầu phải đảm bảo tất cả các lao động nước ngoài phải trải qua một buổi học làm quen văn hóa như một phần của khóa đào tạo giới thiệu khi bắt đầu vào làm việc. Mục đích của

việc là giới thiệu cho các lao động dự án những nét nhạy cảm về văn hóa của địa phương và các hành vi được mong đợi của lao động trong tương xúc với người địa phương.

Nhà thầu phải đảm bảo rằng trong các lán trại có các không gian nghỉ ngơi chung, riêng để giảm thiểu tác động của người lao động đối với các khu vực vui chơi, giải trí của công đồng. Ngoài ra, cần cung cấp không gian giải trí tích cực cho lao động trong lán trại.

CÁC HOẠT ĐỘNG CẤM

Các hoạt động sau bị cấm trong hoặc gần khu vực dự án và/hoặc khu lán trại:

- Chặt cây ngoài khu vực xây dựng đã được phê duyệt vì bất kỳ lý do gì;
- Săn bắt, câu cá, đánh bắt động vật hoang dã hoặc bẻ cây;
- Mua bán động vật hoang dã để ăn;
- Sử dụng các vật liệu độc hại chưa được phê duyệt, bao gồm sơn có chì, amiăng...;
- Gây ảnh hưởng đến các thực thể có giá trị về kiến trúc hoặc lịch sử;
- Đốt lửa;
- Sử dụng vũ khi (trừ khi được ủy quyền);
- Uống rượu bia trong giờ làm việc;
- Đánh bài;
- Rửa xe ô tô hoặc máy móc ở suối hoặc rạch;
- Bảo dưỡng (thay nhớt) ô tô và thiết bị ngoài khu vực được phép;
- Vứt rác ở những nơi không được phép và / hoặc xả rác trong khuôn viên;
- Lái xe không an toàn trên đường địa phương
- Nuôi nhốt động vật hoang dã (đặc biệt là chim) trong trại;
- Làm việc mà không có thiết bị an toàn (bao gồm ủng và mũ bảo hiểm);
- Gây phiền toái và xáo trộn trong hoặc gần cộng đồng;
- Sử dụng sông suối để giặt quần áo;
- Vứt rác hoặc chất thải xây dựng bừa bãi;
- Phát tán của các chất ô nhiễm tiềm tàng, chẳng hạn như các sản phẩm dầu mỏ;
- Lấy củi;
- Săn bắn;
- Đánh cá bằng thuốc nổ hoặc hóa chất;
- Đi vệ sinh ngoài khu vực quy định;
- Đốt và dọn thảm thực vật;
- Bất kỳ hoạt động nào vi phạm Quy tắc Ứng xử.

Bất kỳ lao động của dự án hoặc bất kỳ người nào khác có liên quan đến dự án bị phát hiện vi phạm các điều cấm trên sẽ phải chịu các hình thức kỷ luật có thể từ khiển trách đến chấm dứt hợp đồng tùy theo mức độ vi phạm.

KẾ HOẠCH QUẢN LÝ TRẠI CÔNG NHÂN

Kế hoạch quản lý lán trại của công nhân sẽ được Nhà thầu đệ trình lên BQLDA An Giang hoặc/và TVGSXD. Kế hoạch sẽ tuân thủ các quy định cụ thể của KHQLMTXH và sẽ mô tả:

- Chiến lược tuyển dụng,
- Chỗ ở,
- Căn tin và khu vực ăn uống,
- Nhà vệ sinh và nhà tắm,
- Cấp nước,
- Hệ thống quản lý nước thải,
- Nguồn cung cấp điện dự kiến,
- Quy tắc ứng xử của lao động,
- Các phương tiện giải trí / thư giãn cho lao động,
- Khách ra vào lán trại,
- Tương tác với cộng đồng địa phương.

Trong suốt thời gian của hợp đồng, người sử dụng lao động, kỹ sư hoặc đại diện của họ sẽ không bị giới hạn ra vào lán trại để kiểm tra định kỳ tất cả các lán trại, cơ sở vật chất của lán trại dưới bất kỳ hình thức nào để đảm bảo tuân thủ các yêu cầu về lán trại.