

Dự án Giảm nhẹ tính dễ bị tổn thương về Thu nhập và Sức khỏe của Người cao tuổi tại Việt Nam

## Quy trình quản lý lao động – **DỰ THẢO**

**Tên dự án:** Dự án “Giảm nhẹ tính dễ bị tổn thương về Thu nhập và Sức khỏe của Người cao tuổi tại Việt Nam”

**Mã dự án (Ngân hàng thế giới):** P171030

**Đơn vị thực hiện dự án:** Tổ chức HelpAge International

**Lĩnh vực thực tiễn chính:** Sức khỏe, Dinh Dưỡng & Dân số

**Lĩnh vực thực tiễn phụ trợ:** Bảo trợ xã hội & Việc làm

**Nội dung:**

<b>1. GIỚI THIỆU VÀ BỐI CẢNH</b>	<b>Trang 1</b>
<b>2. VỀ DỰ ÁN</b>	<b>2</b>
2.1. Mục tiêu phát triển được đề xuất	2
2.2. Mô tả về dự án	2
2.3. Tổng quan về sử dụng lao động trong Dự án	3
<b>3. NGƯỜI LAO ĐỘNG TRỰC TIẾP</b>	<b>5</b>
<b>4. NGƯỜI LAO ĐỘNG HỢP ĐỒNG</b>	<b>11</b>
<b>5. NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI CỘNG ĐỒNG</b>	<b>16</b>
<b>6. SỨC KHỎE VÀ AN TOÀN LAO ĐỘNG</b>	<b>19</b>
<b>7. CƠ CHẾ KHÍẾU NẠI</b>	<b>20</b>
<b>8. CƠ HỘI CÔNG BẰNG VÀ KHÔNG PHÂN BIỆT ĐỐI XỬ</b>	<b>22</b>

## 1. GIỚI THIỆU VÀ BỐI CẢNH

### 1.1 Bối cảnh trong nước

Việt Nam đã đạt được những thành tựu lớn về giảm nghèo trong vài thập kỷ qua, thông qua việc phân phối một cách công bằng những lợi ích có được từ phát triển kinh tế. Từ gần 60% năm 1993, đến năm 2016, tỷ lệ nghèo đã giảm xuống còn 9,8% (Tổng cục Thống kê – mức chuẩn nghèo của Ngân hàng thế giới). Trong bối cảnh toàn cầu và trong nước không ngừng phát triển, việc cân bằng sự thịnh vượng kinh tế với sự bền vững môi trường, thúc đẩy công bằng và hòa nhập xã hội, tăng cường năng lực và trách nhiệm của nhà nước sẽ là một thách thức.

## 1.2. Bối cảnh trong ngành và thể chế

Việt Nam là một trong những nước có tốc độ già hóa nhanh nhất trên thế giới. Đến năm 2049, gần một phần tư dân số sẽ từ 60 tuổi trở lên. Năm 2019, cứ 9 người trong độ tuổi lao động thì có 1 Người cao tuổi (NCT), nhưng đến năm 2049, tỷ lệ này sẽ giảm xuống chỉ còn 4:1. Hiện tại có khoảng 11,7 triệu người từ 60 tuổi trở lên, nhưng đến năm 2049, con số này sẽ đạt gần 25 triệu, trong đó gần 4 triệu sẽ từ 80 tuổi trở lên. Trong số những người từ 60 tuổi trở lên, phần lớn là phụ nữ, với tỷ lệ nữ tăng theo tuổi.

Trong năm 2014, khoảng 56% những người từ 60 đến 69 tuổi là nữ trong khi với nhóm 80 tuổi trở lên thì con số này tăng lên 66%. Phần lớn những NCT đang sống cùng con cái (63% vào năm 2011), nhưng nhiều người trong hoàn cảnh sống khó khăn hơn, ví dụ: sống với NCT khác hoặc một mình. Khoảng 39,1% NCT vẫn đang làm việc, phần lớn trong các công việc của chính phủ (56,8%), tiếp theo là nghề nông nghiệp tự chủ (22,6%). Một số lượng lớn những người báo cáo không làm việc là vì lý do sức khỏe (39,4 (tuổi 60-69) tăng lên 54,7% (80 tuổi trở lên)). Các nguồn hỗ trợ tài chính chính được báo cáo bởi NCT là từ con cháu (31,9%); làm việc (29,4%); lương hưu (16,1%) và trợ cấp xã hội (9,4%). Một số lượng lớn những người từ 60 tuổi trở lên nói rằng nguồn tài chính của họ không đủ cho nhu cầu hàng ngày (26,2%) hoặc đôi khi không đủ cho nhu cầu hàng ngày (36,2%). Khoảng 17,2% NCT là hộ nghèo, chỉ có khoảng 30% nhận được trợ cấp xã hội; 3,7% có lương hưu. Tình hình kinh tế của NCT ở khu vực nông thôn có xu hướng kém hơn ở thành thị. NCT ở nông thôn cũng phụ thuộc nhiều hơn vào việc tiếp tục làm việc như một cách để hỗ trợ bản thân so với NCT ở thành thị

Sức khỏe là mối quan tâm hàng đầu của NCT ở Việt Nam cũng như trong bất kỳ xã hội nào. Năm 2015, tuổi thọ kỳ vọng thêm ở tuổi 60 là 25 năm đối với nữ và 20 năm đối với nam ở Việt Nam. Tuy nhiên, bảy năm trong số đó đối với NCT nữ và 5 năm trong số đó đối với NCT nam là sống trong tình trạng sức khỏe kém. Khi được hỏi về sức khỏe của họ, 10,1% NCT cho biết sức khỏe rất yếu và 55,3% khác cho biết sức khỏe yếu. Trong số những người từ 60 tuổi trở lên, 40% nam giới và 46% phụ nữ cho biết họ bị khuyết tật. Trong khi các vấn đề về thị lực là phổ biến nhất, các vấn đề về vận động, thính giác và trí nhớ / nhận thức cũng rất phổ biến. Khoảng 37,6% người cao tuổi cho biết họ gặp khó khăn với các hoạt động sinh hoạt hàng ngày (ADLs). Năm 2011, 30,8 phần trăm cho biết gặp khó khăn trong việc đứng dậy từ tư thế nằm, 15,1 phần trăm gặp khó khăn trong việc đi vệ sinh, 14,8 phần trăm gặp khó khăn khi tự ăn. Các vấn đề sức khỏe ở người cao tuổi có xu hướng liên quan đến các bệnh mãn tính, những gánh nặng từ bệnh tim mạch và ung thư đã chiếm gần một nửa số năm sống được điều chỉnh theo mức độ bệnh tật (DALYs) của những người từ 60 tuổi trở lên.

## 2. VỀ DỰ ÁN

### 2.1. Mục tiêu Phát triển đề xuất của Dự án

Mục tiêu: Nhằm giảm tính dễ bị tổn thương về thu nhập và sức khỏe của người cao tuổi (NCT), Mục tiêu Phát triển của Dự án là nhằm tăng cường sự tham gia của NCT trong các hoạt động tăng thu nhập và sử dụng dịch vụ chăm sóc sức khỏe và chăm sóc xã hội dựa vào cộng đồng, ở các cộng đồng được lựa chọn thuộc 6 tỉnh dự án.

### 2.2. Mô tả Dự án

Mô hình Câu lạc bộ Liên thế hệ Tự giúp nhau (CLB LTH TGN) có cách tiếp cận Phát triển Dựa vào Cộng đồng (CDD), đây là một cách tiếp cận đổi mới mà việc kiểm soát quá trình phát triển, nguồn lực và quyền ra quyết định trực tiếp được trao cho các nhóm cộng đồng. Giả định cơ bản của phương pháp tiếp cận mô hình CLB LTH TGN (sau đây gọi tắt là “CLB”) là cộng đồng là những người đánh giá tốt nhất về cách cải thiện cuộc sống và sinh kế của họ và, nếu được cung cấp cơ hội, thông tin và nguồn lực đầy đủ, họ có thể tự tổ chức để cung cấp cho họ những nhu cầu trước mắt và trong tương lai.

Hoạt động cốt lõi của dự án là thành lập các CLB bền vững do cộng đồng lãnh đạo để thúc đẩy hiệu quả về kinh tế, già hóa một cách tích cực và khỏe mạnh, đồng thời tăng cường sự đóng góp của NCT cho gia đình / cộng đồng của chính họ, đồng thời giảm gánh nặng chăm sóc NCT cho gia đình / cộng đồng. Các CLB được hỗ trợ bởi dự án này sẽ triển khai bốn loại hoạt động:

*Chương trình sinh kế cho các thành viên CLB cần.* Một hoạt động cốt lõi của CLB là chương trình tăng thu nhập, nó cung cấp vốn cho các thành viên CLB để bắt đầu các hoạt động tăng thu nhập nhỏ, phù hợp với NCT và thân thiện với môi trường. Được vận hành như một quỹ quay vòng, chương trình này cho phép các thành viên tiếp cận vốn để bắt đầu các hoạt động sinh kế (ví dụ: nông nghiệp quy mô nhỏ, chăn nuôi, thủ công mỹ nghệ hoặc kinh doanh nhỏ) để cung cấp thu nhập cần thiết khi về già.

*Các hoạt động tập trung vào sức khỏe của NCT.* Các CLB sẽ có các buổi truyền thông với các chủ đề liên quan đến sức khỏe, tổ chức tập thể dục, thúc đẩy tiếp cận bảo hiểm y tế và với sự hỗ trợ của Hội NCT các cấp. Ban chủ nhiệm (BCN) của các CLB cũng sẽ giúp sắp xếp cung cấp dịch vụ chăm sóc y tế tại nhà với chi phí thấp cho những người không thể dễ dàng rời khỏi nhà (ví dụ như giúp đỡ với các bài tập phục hồi chức năng, theo dõi huyết áp và / hoặc đường huyết, giúp đỡ uống thuốc v.v.)

*Các hoạt động tập trung vào chăm sóc dựa vào cộng đồng.* Mỗi CLB sẽ có ít nhất 10 người tình nguyện viên (TNV) chăm sóc (hầu hết là NCT) được đào tạo về kiến thức và kỹ năng để cung cấp dịch vụ chăm sóc tại nhà cho những người có nhu cầu. Điều này bao gồm hỗ trợ họ các hoạt động sinh hoạt hàng ngày (ADL), các hoạt động sinh hoạt hàng ngày có sử dụng công cụ trợ giúp (IADLs) và làm bạn.

*Hỗ trợ NCT nhận được quyền lợi của họ.* Phối hợp với Hội NCT và / hoặc Hội Phụ nữ (WU), các CLB sẽ thông báo cho NCT về các quyền lợi của họ (như trợ cấp tuổi già, trợ cấp cho người khuyết tật, trợ cấp cho cựu chiến binh) và giúp họ hoàn thành các thủ tục hành chính cần thiết để nhận được những quyền lợi đó.

### **2.3 Tổng quan về việc sử dụng lao động trong Dự án**

Dự án sẽ được thực hiện bởi tổ chức HelpAge International (HelpAge).

Các bên cung cấp dịch vụ thứ ba sẽ được sử dụng bởi hoặc hợp tác với HelpAge trong dự án này, trong đó bao gồm cả các đối tác là Trung ương Hội Người cao tuổi Việt Nam (VAE) và Hội Người cao tuổi các tỉnh/thành phố, dự kiến tại các tỉnh Hòa Bình, Thanh Hóa, Quảng Bình, Khánh Hòa, Ninh Thuận và thành phố Đà Nẵng.

Trong bối cảnh của tài liệu “Quy trình quản lý lao động” này, HelpAge, Trung ương Hội Người cao tuổi Việt Nam (VAE) và Hội Người cao tuổi các tỉnh/thành phố được coi là người sử dụng lao động trong các tình huống có liên quan.

Tiêu chuẩn về môi trường và xã hội 2 (ESS2) có phân loại người lao động thành: người lao động trực tiếp, người lao động hợp đồng, người lao động tại cộng đồng và người lao động cung ứng chính. Theo thiết kế và tính chất của dự án này, có ba loại lao động tham gia, đó là: người lao động trực tiếp, người lao động hợp đồng, người lao động tại cộng đồng.

**Người lao động trực tiếp.** Là những người được tuyển dụng bởi hoặc tham gia trực tiếp với HelpAge để làm việc cụ thể liên quan đến dự án. Những người lao động này bao gồm người lao động của HelpAge và các chuyên gia tư vấn được thuê trên cơ sở hợp đồng để thực hiện các hoạt động trên phạm vi rộng của các dự án. Người lao động trực tiếp có thể là: Quản lý chương trình Quốc gia, Chuyên gia Tư vấn CLB Quốc gia, Quản lý Tài chính & Hành chính Quốc gia, Chuyên gia Tư vấn Tài chính và Hành chính/Mua sắm...

Lao động trực tiếp bao gồm cả hợp đồng toàn thời gian và bán thời gian. Tổng số lao động trực tiếp dành riêng cho dự án này ước tính khoảng 10 người.

Người lao động trực tiếp (sau đây gọi là Nhóm Dự án Quốc gia-NPT) sẽ chịu trách nhiệm quản lý và thực hiện dự án hàng ngày. Có ba tiểu nhóm dự án của NPT, mỗi nhóm, bao gồm 01 Chuyên gia Tư vấn CLB và 01 Chuyên gia Cấp dưới Tư vấn CLB, sẽ phụ trách 2 tỉnh Dự án. NPT sẽ chịu trách nhiệm xây dựng và triển khai các hoạt động Dự án: kế hoạch hoạt động, ngân sách và hoạt động theo dõi giám sát, quản lý thông tin, các biện pháp an toàn và báo cáo. Cụ thể hơn, NPT, trên cơ sở hợp tác và hỗ trợ hậu cần của Hội người cao tuổi địa phương, sẽ tiến hành các hoạt động Dự án bao gồm họp định hướng, tập huấn, họp mạng lưới và tập huấn bổ sung, các cuộc hỗ trợ kỹ thuật thường xuyên đến CLB và Hội người cao tuổi địa phương, các cuộc họp thường niên với Ủy ban Cố vấn, chia sẻ mô hình Dự án và nhân rộng mô hình cho các địa bàn ngoài Dự án, tham gia vào hoạt động theo dõi giám sát. NPT sẽ thực hiện chuyến thăm hàng tháng đến các địa bàn dự án để đánh giá tiến độ tổng thể so với kế hoạch và mục tiêu của dự án, cũng như thu thập trường hợp điển hình và bài học kinh nghiệm.

**Người lao động hợp đồng.** Là những người làm việc tại các bên thứ ba/đối tác của HelpAge (Hội NCT - cấp trung ương và cấp tỉnh/thành phố) để thực hiện và hỗ trợ các công việc liên quan đến các hoạt động của dự án tại các địa phương. Hội NCT các cấp có thể đề xuất Điều khoản tham chiếu và các ứng viên đủ điều kiện, sau đó HelpAge sẽ thực hiện quy trình lựa chọn và ký hợp đồng. Người lao động Hợp đồng có thể là: Cố vấn Trung ương Hội NCT Việt Nam về CLB, chuyên gia tư vấn CLB cấp tỉnh, chuyên gia cấp dưới tư vấn CLB cấp tỉnh.

Lao động hợp đồng bao gồm cả hợp đồng toàn thời gian và bán thời gian. Tổng số lao động hợp đồng dành riêng cho Dự án này ước tính khoảng 13 người.

Vai trò của người lao động hợp đồng cấp tỉnh, với sự hỗ trợ kỹ thuật từ Nhóm Dự án Quốc gia (HelpAge), sẽ bao gồm: chịu trách nhiệm tổ chức (sắp xếp hậu cần) tất cả các hoạt động của dự án tại tỉnh, hướng dẫn Hội NCT các cấp tuyển chọn Ban chủ nhiệm và Thành viên cho CLB, liên lạc và kết nối với các bên liên quan chính ở cấp tỉnh, huyện, xã và cộng đồng để hỗ trợ tốt hơn cho CLB và người cao tuổi. Họ cũng sẽ cung cấp hỗ trợ kỹ thuật trực tiếp, thường xuyên cho Hội NCT và CLB tại địa phương cũng như tham gia hoạt động đánh giá hàng năm của Dự án. Họ cũng đóng vai trò quan trọng trong công tác vận động chính sách của Dự án tại tỉnh mình.

Ở cấp quốc gia, Cố vấn Trung ương Hội NCT Việt Nam về CLB sẽ hỗ trợ Dự án trong việc chia sẻ mô hình dự án rộng rãi trong các khu vực Dự án cũng như trên phạm vi quốc gia. Họ sẽ giúp nêu những thách thức mà người cao tuổi và CLB trong cộng đồng dự án phải đối mặt trong các chương trình nghị sự quốc gia và vận động chính sách cho sự thay đổi. Họ cũng cung cấp hướng dẫn cho các Hội NCT các cấp và Ban chủ

nhiệm về quyền và lợi ích của người cao tuổi, tư vấn cho các Hội NCT cấp tỉnh trong việc giải quyết các vấn đề liên quan đến nhân rộng mô hình CLB như tài chính, tạo ảnh hưởng đến các lĩnh vực khác để hỗ trợ CLB,...

**Người lao động tại cộng đồng.** Những người tự nguyện tham gia vào các hoạt động của các CLB ở cấp xã/thôn. Đây cũng là những Tình nguyện viên và Ban chủ nhiệm của CLB. Có 5 Tình nguyện viên và 5 thành viên Ban chủ nhiệm cho mỗi CLB. Ban chủ nhiệm và Tình nguyện viên sẽ được bầu chọn lại mỗi 2-3 năm tùy thuộc vào quy chế của CLB.

Với mục tiêu 180 CLB được tài trợ hoàn toàn, tổng số người lao động tại cộng đồng tham gia vào dự án này ước tính khoảng 1.800 người trong 3 năm của dự án.

Người lao động tại cộng đồng sẽ cung cấp tất cả các dịch vụ / hoạt động cấp cộng đồng liên quan đến tăng thu nhập, sức khỏe và chăm sóc cho các thành viên CLB và thành viên cộng đồng của họ, hầu hết trong số họ là người cao tuổi. Họ cũng sẽ tham gia vào hoạt động theo dõi giám sát của dự án. Họ sẽ nhận được hỗ trợ kỹ thuật thường xuyên từ Hội NCT các cấp và HelpAge.

### **3. NGƯỜI LAO ĐỘNG TRỰC TIẾP**

#### **3.1 Nguyên tắc chung và quyền của người lao động**

Dự án đảm bảo các quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động và khuyến khích các thỏa thuận cung cấp cho người lao động các điều kiện thuận lợi hơn so với các quy định của luật lao động

Người lao động của Dự án là những người từ 18 tuổi trở lên, có khả năng lao động, làm việc theo hợp đồng lao động, được trả công và được quản lý và kiểm soát bởi người sử dụng lao động.

Dự án sẽ không thuê lao động trẻ em.

**Người lao động có các quyền sau đây:**

- a/ Làm việc, tự do lựa chọn việc làm, nghề nghiệp, học nghề, nâng cao trình độ nghề nghiệp và không bị phân biệt đối xử;
- b/ Hưởng lương phù hợp với trình độ kỹ năng nghề trên cơ sở thỏa thuận với người sử dụng lao động; được bảo hộ lao động, làm việc trong điều kiện bảo đảm về an toàn lao động, vệ sinh lao động; nghỉ theo chế độ, nghỉ hằng năm có lương và được hưởng phúc lợi tập thể;
- c/ Thành lập, gia nhập, hoạt động công đoàn, tổ chức nghề nghiệp và tổ chức khác theo quy định của pháp luật; yêu cầu và tham gia đối thoại với người sử dụng lao động, thực hiện quy chế dân chủ và được tham vấn tại nơi làm việc để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của mình; tham gia quản lý theo nội quy của người sử dụng lao động;
- d/ Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định của pháp luật;
- e/ Đình công

#### **3.2. Hợp đồng lao động**

Trước khi nhận người lao động vào làm việc, người sử dụng lao động và người lao động phải trực tiếp giao kết hợp đồng lao động.

Bản mô tả công việc phải được cung cấp. Người sử dụng lao động phải cung cấp thông tin cho người lao động về công việc, địa điểm làm việc, điều kiện làm việc, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, an toàn lao

động, vệ sinh lao động, tiền lương, hình thức trả lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, quy định về bảo vệ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ và vấn đề khác liên quan trực tiếp đến việc giao kết hợp đồng lao động mà người lao động yêu cầu.

Người lao động phải cung cấp thông tin cho người sử dụng lao động về họ tên, tuổi, giới tính, nơi cư trú, trình độ học vấn, trình độ kỹ năng nghề, tình trạng sức khỏe và vấn đề khác liên quan trực tiếp đến việc giao kết hợp đồng lao động mà người sử dụng lao động yêu cầu.

Trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động, nếu bên nào có yêu cầu sửa đổi, bổ sung nội dung hợp đồng lao động thì phải báo cho bên kia biết trước ít nhất 3 ngày làm việc về những nội dung cần sửa đổi, bổ sung

Trong trường hợp hai bên thỏa thuận được thì việc sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động được tiến hành bằng việc ký kết phụ lục hợp đồng lao động hoặc giao kết hợp đồng lao động mới.

Trong trường hợp hai bên không thỏa thuận được việc sửa đổi, bổ sung nội dung hợp đồng lao động thì tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động đã giao kết.

Tất cả lao động được tuyển dụng theo hợp đồng trong một thời gian cụ thể, thời hạn và ngày bắt đầu hợp đồng lao động, bao gồm cả thời gian thử việc, thời gian thông báo sẽ được nêu rõ. Hợp đồng có thể được gia hạn bằng thỏa thuận chung trước ngày hết hạn.

#### **Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động.**

Người lao động làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn, hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn trong những trường hợp sau đây:

- a / Không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc hoặc không được bảo đảm điều kiện làm việc đã thỏa thuận trong hợp đồng lao động;
- b) Không được trả lương đầy đủ hoặc trả lương không đúng thời hạn đã thỏa thuận trong hợp đồng lao động;
- c) Bị ngược đãi, quấy rối tình dục, cưỡng bức lao động;
- d) Bản thân hoặc gia đình có hoàn cảnh khó khăn không thể tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động;
- e / Được bầu làm nhiệm vụ chuyên trách ở cơ quan dân cử hoặc được bổ nhiệm giữ chức vụ trong bộ máy nhà nước;
- f) Lao động nữ mang thai phải nghỉ việc theo chỉ định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền;
- g / Người lao động bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 90 ngày liên tục đối với người làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn và một phần tư thời hạn hợp đồng đối với người làm việc theo hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng mà khả năng lao động chưa được hồi phục.

#### **Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động**

Người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong những trường hợp sau đây:

a/ Người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động;

b/ Người lao động bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 12 tháng liên tục đối với người làm theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn, đã điều trị 06 tháng liên tục, đối với người lao động làm theo hợp đồng lao động xác định thời hạn và quá nửa thời hạn hợp đồng lao động đối với người làm theo hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng mà khả năng lao động chưa hồi phục

Khi sức khỏe của người lao động bình phục, thì người lao động được xem xét để tiếp tục giao kết hợp đồng lao động;

c/ Do thiên tai, hỏa hoạn hoặc những lý do bất khả kháng khác theo quy định của pháp luật, mà người sử dụng lao động đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải thu hẹp sản xuất, giảm chỗ làm việc;

d/ Người lao động không có mặt tại nơi làm việc sau thời hạn quy định tại Điều 33 của Luật Lao động.

### **3.3. Tiền lương, tiền công**

Tiền lương là một khoản tiền được trả bởi một người sử dụng lao động cho một nhân viên để thực hiện một công việc theo thỏa thuận của hai bên.

Tiền lương bao gồm một mức tiền dựa trên công việc hoặc chức danh, phụ cấp lương và các khoản phụ cấp khác. Mức tiền lương của nhân viên không được thấp hơn mức lương tối thiểu do Chính phủ công bố. Mức lương phải được trả cho một nhân viên dựa trên năng suất lao động và chất lượng công việc được thực hiện.

Người sử dụng lao động phải trả tiền lương công bằng mà không có sự phân biệt đối xử dựa trên giới tính cho nhân viên đối với công việc có giá trị như nhau.

Người sử dụng lao động có thể chọn hình thức thanh toán tiền lương dựa trên thời gian làm việc, sản phẩm hoặc công việc. Hình thức thanh toán tiền lương được lựa chọn phải được duy trì trong một khoảng thời gian nhất định. Mọi thay đổi về hình thức thanh toán phải được người sử dụng lao động thông báo trước cho nhân viên trước ít nhất 10 ngày.

Tiền lương được chuyển trả vào Tài khoản Ngân hàng cá nhân của người lao động vào ngày 25 hàng tháng, bằng tiền VNĐ. Nếu ngày 25 là cuối tuần hoặc ngày lễ, tiền lương có thể được chuyển trước đó. Trong một số trường hợp đặc biệt, người lao động sẽ được thông báo nếu việc chuyển lương muộn hơn ngày 25.

Người lao động mà trả lương theo giờ, theo ngày hoặc theo tuần phải được trả sau giờ, ngày hoặc tuần làm việc hoặc được trả một khoản tiền theo thỏa thuận của hai bên.

Người lao động được hưởng lương hàng tháng phải được trả mỗi tháng một lần.

Người lao động được hưởng lương dựa trên sản phẩm hoặc công việc và phải được trả lương theo thỏa thuận của hai bên; nếu công việc được thực hiện trong một số tháng, mỗi tháng, nhân viên phải được trả lương tạm ứng theo khối lượng công việc hoàn thành trong tháng.

Bảng chấm công là cần thiết để thanh toán tiền lương, tiền công

Người lao động thuộc đối tượng đóng bảo hiểm nhà nước bắt buộc, sẽ phải trích đóng một phần bắt buộc cho bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp và các khoản đóng góp bắt buộc khác (nếu có) theo luật pháp. Các khoản khấu trừ trong thanh toán tiền lương sẽ được áp dụng theo đó.

**Xem xét tiền lương / tiền công. Tiền lương có thể được điều chỉnh:**

- trên cơ sở khi gia hạn hợp đồng lao động cho mỗi người lao động
- hoặc, dựa trên việc đánh giá kết quả công việc hàng năm có hiệu lực từ ngày 1 tháng 4 hàng năm.

### **3.4. Bảo hiểm và quyền lợi**

#### **Tham gia Bảo hiểm xã hội và Bảo hiểm y tế**

Người sử dụng lao động và người lao động phải tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế bắt buộc và bảo hiểm thất nghiệp và được hưởng các quyền lợi theo luật bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế.

Người sử dụng lao động và người lao động được khuyến khích tham gia các hình thức bảo hiểm xã hội khác cho nhân viên

Khi một nhân viên vắng mặt tại nơi làm việc và được bảo hiểm xã hội chi trả, người sử dụng lao động không bắt buộc phải trả tiền lương cho nhân viên.

Đối với trường hợp người lao động (ví dụ như chuyên gia tư vấn) không thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp bắt buộc, người sử dụng lao động phải tính toán và trả cho người lao động một mức lương bao gồm mức đóng góp cho bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế bắt buộc và bảo hiểm thất nghiệp theo quy định.

#### **Quyền lợi khác**

Bên cạnh những quyền lợi được quy định trong Bộ Luật Lao động Việt Nam, Luật Bảo hiểm xã hội và Luật Bảo hiểm y tế, HelpAge cố gắng cung cấp quyền lợi cho nhân viên phù hợp với thực tiễn thị trường. Những quyền lợi khác có thể kể dưới đây:

##### ***Bảo hiểm tai nạn và sức khỏe (Bảo hiểm nhóm)***

Bảo hiểm tai nạn và sức khỏe sẽ dựa trên cơ sở hàng năm và sẽ phụ thuộc vào khả năng tài chính của HelpAge, và sẽ thay đổi mỗi năm và phải được Giám đốc quốc gia phê duyệt.

##### ***Kiểm tra sức khỏe / thể chất hàng năm***

HelpAge sẽ cung cấp kiểm tra y tế tiêu chuẩn hàng năm cho tất cả nhân viên đang làm việc tại HelpAge, các mục /nội dung kiểm tra có thể thay đổi tùy theo độ tuổi. Chi tiết về việc kiểm tra sẽ được Quản lý Tài chính và Hành chính thông báo.

Việc kiểm tra y tế hàng năm sẽ phụ thuộc vào khả năng tài chính của HelpAge và sẽ thay đổi mỗi năm và phải được Giám đốc Quốc gia phê duyệt.

##### ***Thưởng Tết (Tết Nguyên đán)***

Phần thưởng Tết sẽ phụ thuộc vào khả năng tài chính của HelpAge, sẽ thay đổi theo từng năm và phải được Giám đốc Quốc gia phê duyệt hàng năm.

Phần thưởng cuối dự án có thể được áp dụng tùy thuộc vào quy định của từng dự án. Trong trường hợp này, Giám đốc quốc gia có quyền kết hợp hai loại tiền thưởng và quyết định tỷ lệ thưởng cho mỗi nhân viên.



### **Chế độ cuối Hợp đồng**

HelpAge sẽ đóng góp vào Quỹ tiết kiệm của Người lao động (cơ quan sử dụng lao động sẽ đóng góp 10% nếu người lao động đồng ý đóng góp 5% lương cơ bản). Theo quy định của HelpAge, Quỹ tiết kiệm không phải là tiền lương hàng tháng của người lao động. Quỹ tiết kiệm sẽ được gửi dài hạn vào một tài khoản ngân hàng hoặc dùng để đầu tư vào chứng khoán hoặc cổ phiếu, theo thỏa thuận giữa người sử dụng lao động và người lao động. Chỉ khi hợp đồng lao động chấm dứt, người lao động mới có quyền được rút quỹ tiết kiệm này.

### **3.5. Thời gian làm việc, nghỉ hàng năm, nghỉ lễ, nghỉ việc riêng, nghỉ không lương và nghỉ khác**

#### **Thời gian làm việc**

Thời gian làm việc thông thường không được vượt quá 8 giờ mỗi ngày hoặc 40 giờ mỗi tuần.

#### **Nghỉ hàng năm (nghỉ phép)**

Người lao động có đủ 12 tháng làm việc cho một người sử dụng lao động thì được nghỉ hàng năm, hưởng nguyên lương theo hợp đồng lao động như sau:

12 ngày làm việc đối với người làm công việc trong điều kiện bình thường;

Cứ 05 năm làm việc cho một người sử dụng lao động thì số ngày nghỉ hàng năm của người lao động theo đó được tăng thêm tương ứng 01 ngày.

#### **Ngày lễ, Tết**

Người lao động được nghỉ làm việc, hưởng nguyên lương trong những ngày lễ, tết sau đây:

- a) Tết Dương lịch 01 ngày (ngày 01 tháng 01 dương lịch);
- b) Tết Âm lịch 05 ngày;
- c) Ngày Chiến thắng 01 ngày (ngày 30 tháng 4 dương lịch);
- d) Ngày Quốc tế lao động 01 ngày (ngày 01 tháng 5 dương lịch);
- e) Ngày Quốc khánh 01 ngày (ngày 02 tháng 9 dương lịch);
- f) Ngày Giỗ Tổ Hùng Vương 01 ngày (ngày 10 tháng 3 âm lịch).

g / Bên cạnh đó, 3 ngày lễ được áp dụng cho nhân viên HelpAge: 24, 25, 31/12

Tổng cộng: 13 ngày nghỉ lễ mỗi năm

#### **Nghỉ việc riêng, nghỉ không hưởng lương**

1. Người lao động được nghỉ việc riêng mà vẫn hưởng nguyên lương trong những trường hợp sau đây:

- a) Kết hôn: nghỉ 03 ngày;
- b) Con kết hôn: nghỉ 01 ngày;
- c) Bố đẻ, mẹ đẻ, bố vợ, mẹ vợ hoặc bố chồng, mẹ chồng chết; vợ chết hoặc chồng chết; con chết: nghỉ 03 ngày

2. Người lao động được nghỉ không hưởng lương 01 ngày và phải thông báo với người sử dụng lao động khi ông nội, bà nội, ông ngoại, bà ngoại, anh, chị, em ruột chết; bố hoặc mẹ kết hôn; anh, chị, em ruột kết hôn.

3. Ngoài quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều này người lao động có thể thoả thuận với người sử dụng lao động để nghỉ không hưởng lương.

### **Nghỉ thai sản**

1. Lao động nữ được nghỉ trước và sau khi sinh con tổng cộng là 06 tháng.

Trường hợp lao động nữ sinh đôi trở lên thì tính từ con thứ 02 trở đi, cứ mỗi con, người mẹ được nghỉ thêm 01 tháng.

Thời gian nghỉ trước khi sinh tối đa không quá 02 tháng.

2. 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.

3. Hết thời gian nghỉ thai sản theo quy định tại khoản 1 Điều này, nếu có nhu cầu, lao động nữ có thể nghỉ thêm một thời gian không hưởng lương theo thoả thuận với người sử dụng lao động.

4. Trước khi hết thời gian nghỉ thai sản theo quy định tại khoản 1 Điều này, nếu có nhu cầu, có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền về việc đi làm sớm không có hại cho sức khỏe của người lao động và được người sử dụng lao động đồng ý, lao động nữ có thể trở lại làm việc khi đã nghỉ ít nhất được 04 tháng.

Trong trường hợp này, ngoài tiền lương của những ngày làm việc do người sử dụng lao động trả, lao động nữ vẫn tiếp tục được hưởng trợ cấp thai sản theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội.

### **Nghỉ đi công tác / Nghỉ bù**

Đôi khi, do yêu cầu công việc / đi lại, nhân viên sẽ phải dành thời gian sau giờ làm việc bình thường (từ 10 giờ trở lên) hoặc trong những ngày cuối tuần, khi đó có thể áp dụng chế độ nghỉ bù với mức lương được trả đầy đủ. Thời gian nghỉ bù là trên cơ sở miễn làm 1 ngày cho 1 ngày đã làm việc.

### **Nghỉ vợ sinh**

Nhân viên nam giới cấp Quốc gia có vợ sinh con sẽ được nghỉ 10 ngày làm việc.

### **Nghỉ ốm**

Theo chính sách nhân viên của HelpAge, thông thường nhân viên HelpAge sẽ được nghỉ ốm có hưởng lương lên tới 20 ngày làm việc mỗi năm. Tuy nhiên, trong những trường hợp đặc biệt, HelpAge, bởi Giám đốc Quốc gia, có thể cân nhắc trường hợp và quyết định nhân viên có thể nghỉ ốm nhiều hơn quyền lợi được hưởng.

### **Nghỉ do triệt sản**

Nhân viên có thể nghỉ có hưởng lương để trải qua các thủ tục triệt sản trong một khoảng thời gian được xác định bởi các bác sĩ chuyên khoa. Yêu cầu nghỉ phép phải được nộp trước bảy ngày và phải được Giám đốc Quốc gia phê duyệt để có hiệu lực.

### **Nghỉ khác**

Bất kỳ việc nghỉ nào không được đề cập bởi luật pháp Việt Nam sẽ được quyết định bởi Giám đốc quốc gia.

## 4. NGƯỜI LAO ĐỘNG HỢP ĐỒNG

### 4.1. Nguyên tắc chung và quyền lợi Người lao động

Dự án đảm bảo các quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động và khuyến khích các thỏa thuận cung cấp cho người lao động các điều kiện thuận lợi hơn so với các quy định của luật lao động

Người lao động của Dự án là những người từ 18 tuổi trở lên, có khả năng lao động, làm việc theo hợp đồng lao động, được trả công và được quản lý và kiểm soát bởi người sử dụng lao động.

Dự án sẽ không thuê lao động trẻ em.

Người lao động có các quyền sau đây:

a/ Làm việc, tự do lựa chọn việc làm, nghề nghiệp, học nghề, nâng cao trình độ nghề nghiệp và không bị phân biệt đối xử;

b/ Hưởng lương phù hợp với trình độ kỹ năng nghề trên cơ sở thỏa thuận với người sử dụng lao động; được bảo hộ lao động, làm việc trong điều kiện bảo đảm về an toàn lao động, vệ sinh lao động; nghỉ theo chế độ, nghỉ hằng năm có lương và được hưởng phúc lợi tập thể;

c/ Thành lập, gia nhập, hoạt động công đoàn, tổ chức nghề nghiệp và tổ chức khác theo quy định của pháp luật; yêu cầu và tham gia đối thoại với người sử dụng lao động, thực hiện quy chế dân chủ và được tham vấn tại nơi làm việc để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của mình; tham gia quản lý theo nội quy của người sử dụng lao động;

d/ Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định của pháp luật;

e/ Đình công

### 4.2. Hợp đồng lao động

Hợp đồng lao động phải được ký kết trực tiếp giữa người lao động và người sử dụng lao động trước khi người lao động được nhận vào làm.

Bản Mô tả công việc sẽ được cung cấp. Người sử dụng lao động sẽ cung cấp cho người lao động thông tin về công việc, nơi làm việc, điều kiện làm việc, giờ làm việc, thời gian nghỉ ngơi, an toàn vệ sinh lao động, tiền lương, các hình thức thanh toán tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, quy định về bảo mật kinh doanh, bảo mật công nghệ, và các vấn đề khác liên quan trực tiếp đến việc ký kết hợp đồng lao động theo yêu cầu của người lao động.

Người lao động sẽ cung cấp cho người sử dụng lao động thông tin về họ, tuổi, giới tính, địa chỉ cư trú, trình độ học vấn, kỹ năng và trình độ nghề nghiệp, tình trạng sức khỏe và các vấn đề khác liên quan trực tiếp đến hợp đồng lao động theo yêu cầu của người sử dụng lao động.

Trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động, bất kỳ bên nào yêu cầu sửa đổi hoặc bổ sung nội dung của hợp đồng lao động phải thông báo trước ít nhất 3 ngày làm việc cho bên kia về nội dung cần sửa đổi hoặc bổ sung.

Trong trường hợp hai bên có thể đạt được thỏa thuận, việc sửa đổi hoặc bổ sung hợp đồng lao động phải được thực hiện bằng cách ký một phụ lục cho hợp đồng lao động hoặc ký hợp đồng lao động mới.

Trong trường hợp hai bên không thể đạt được thỏa thuận về việc sửa đổi hoặc bổ sung hợp đồng lao động, họ sẽ tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động đã ký kết.

Tất cả lao động được tuyển dụng theo hợp đồng trong một thời gian cụ thể, thời hạn và ngày bắt đầu hợp đồng lao động, bao gồm cả thời gian thử việc, thời gian thông báo sẽ được nêu rõ. Hợp đồng có thể được gia hạn bằng thỏa thuận chung trước ngày hết hạn.

#### **Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động.**

Người lao động làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn, hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn trong những trường hợp sau đây:

- a / Không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc hoặc không được bảo đảm điều kiện làm việc đã thỏa thuận trong hợp đồng lao động;
- b) Không được trả lương đầy đủ hoặc trả lương không đúng thời hạn đã thỏa thuận trong hợp đồng lao động;
- c) Bị ngược đãi, quấy rối tình dục, cưỡng bức lao động;
- d) Bản thân hoặc gia đình có hoàn cảnh khó khăn không thể tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động;
- e / Được bầu làm nhiệm vụ chuyên trách ở cơ quan dân cử hoặc được bổ nhiệm giữ chức vụ trong bộ máy nhà nước;
- f) Lao động nữ mang thai phải nghỉ việc theo chỉ định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền;
- g / Người lao động bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 90 ngày liên tục đối với người làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn và một phần tư thời hạn hợp đồng đối với người làm việc theo hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng mà khả năng lao động chưa được hồi phục.

#### **Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động**

Người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong những trường hợp sau đây:

- a/ Người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động;
  - b/ Người lao động bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 12 tháng liên tục đối với người làm theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn, đã điều trị 06 tháng liên tục, đối với người lao động làm theo hợp đồng lao động xác định thời hạn và quá nửa thời hạn hợp đồng lao động đối với người làm theo hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng mà khả năng lao động chưa hồi phục
- Khi sức khỏe của người lao động bình phục, thì người lao động được xem xét để tiếp tục giao kết hợp đồng lao động;
- c/ Do thiên tai, hỏa hoạn hoặc những lý do bất khả kháng khác theo quy định của pháp luật, mà người sử dụng lao động đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải thu hẹp sản xuất, giảm chỗ làm việc;
  - d/ Người lao động không có mặt tại nơi làm việc sau thời hạn quy định tại Điều 33 của Luật Lao động.

### **4.3. Tiền lương, tiền công**

Tiền lương là một khoản tiền được trả bởi một người sử dụng lao động cho một nhân viên để thực hiện một công việc theo thỏa thuận của hai bên.

Tiền lương bao gồm một mức tiền dựa trên công việc hoặc chức danh, phụ cấp lương và các khoản phụ cấp khác. Mức tiền lương của nhân viên không được thấp hơn mức lương tối thiểu do Chính phủ công bố. Mức lương phải được trả cho một nhân viên dựa trên năng suất lao động và chất lượng công việc được thực hiện.

Người sử dụng lao động phải trả tiền lương công bằng mà không có sự phân biệt đối xử dựa trên giới tính cho nhân viên đối với công việc có giá trị như nhau.

Người sử dụng lao động có thể chọn hình thức thanh toán tiền lương dựa trên thời gian làm việc, sản phẩm hoặc công việc. Hình thức thanh toán tiền lương được lựa chọn phải được duy trì trong một khoảng thời gian nhất định. Mọi thay đổi về hình thức thanh toán phải được người sử dụng lao động thông báo trước cho nhân viên trước ít nhất 10 ngày.

Tiền lương được chuyển trả vào Tài khoản Ngân hàng cá nhân của người lao động vào ngày 25 hàng tháng, bằng tiền VNĐ. Nếu ngày 25 là cuối tuần hoặc ngày lễ, tiền lương có thể được chuyển trước đó. Trong một số trường hợp đặc biệt, người lao động sẽ được thông báo nếu việc chuyển lương muộn hơn ngày 25.

Người lao động mà được trả lương theo giờ, theo ngày hoặc theo tuần phải được trả sau giờ, ngày hoặc tuần làm việc hoặc được trả một khoản tiền theo thỏa thuận của hai bên.

Người lao động được hưởng lương hàng tháng phải được trả mỗi tháng một lần.

Người lao động được hưởng lương dựa trên sản phẩm hoặc công việc và phải được trả lương theo thỏa thuận của hai bên; nếu công việc được thực hiện trong một số tháng, mỗi tháng, nhân viên phải được trả lương tạm ứng theo khối lượng công việc hoàn thành trong tháng.

Bảng chấm công là cần thiết để thanh toán tiền lương, tiền công

Người lao động thuộc đối tượng đóng bảo hiểm nhà nước bắt buộc, sẽ phải trích đóng một phần bắt buộc cho bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp và các khoản đóng góp bắt buộc khác (nếu có) theo luật pháp. Các khoản khấu trừ trong thanh toán tiền lương sẽ được áp dụng theo đó.

#### **4.4. Bảo hiểm và quyền lợi**

##### **Tham gia bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế**

Người sử dụng lao động và người lao động phải tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế bắt buộc và bảo hiểm thất nghiệp và được hưởng các quyền lợi theo luật bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế.

Người sử dụng lao động và người lao động được khuyến khích tham gia các hình thức bảo hiểm xã hội khác cho nhân viên

Khi một nhân viên vắng mặt tại nơi làm việc và được bảo hiểm xã hội chi trả, người sử dụng lao động không bắt buộc phải trả tiền lương cho nhân viên.

Đối với trường hợp người lao động (ví dụ như người đã nghỉ hưu) không thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp bắt buộc của Dự án, người sử dụng lao động phải tính toán và trả cho người lao động một mức lương bao gồm mức đóng góp cho bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế bắt buộc và bảo hiểm thất nghiệp theo quy định.

## **4.5. Thời gian làm việc, nghỉ hàng năm, nghỉ lễ, nghỉ việc riêng, nghỉ không lương và nghỉ khác**

### **Thời gian làm việc**

Thời gian làm việc thông thường không được vượt quá 8 giờ mỗi ngày hoặc 40 giờ mỗi tuần.

### **Nghỉ hàng năm**

Người lao động có đủ 12 tháng làm việc cho một người sử dụng lao động thì được nghỉ hàng năm, hưởng nguyên lương theo hợp đồng lao động như sau:

12 ngày làm việc đối với người làm công việc trong điều kiện bình thường;

Cứ 05 năm làm việc cho một người sử dụng lao động thì số ngày nghỉ hàng năm của người lao động theo đó được tăng thêm tương ứng 01 ngày.

### **Ngày lễ, Tết**

Người lao động được nghỉ làm việc, hưởng nguyên lương trong những ngày lễ, tết sau đây:

- a) Tết Dương lịch 01 ngày (ngày 01 tháng 01 dương lịch);
- b) Tết Âm lịch 05 ngày;
- c) Ngày Chiến thắng 01 ngày (ngày 30 tháng 4 dương lịch);
- d) Ngày Quốc tế lao động 01 ngày (ngày 01 tháng 5 dương lịch);
- e) Ngày Quốc khánh 01 ngày (ngày 02 tháng 9 dương lịch);
- f) Ngày Giỗ Tổ Hùng Vương 01 ngày (ngày 10 tháng 3 âm lịch).

### **Nghỉ việc riêng, nghỉ không hưởng lương**

1. Người lao động được nghỉ việc riêng mà vẫn hưởng nguyên lương trong những trường hợp sau đây:

- a) Kết hôn: nghỉ 03 ngày;
- b) Con kết hôn: nghỉ 01 ngày;
- c) Bố đẻ, mẹ đẻ, bố vợ, mẹ vợ hoặc bố chồng, mẹ chồng chết; vợ chết hoặc chồng chết; con chết: nghỉ 03 ngày

2. Người lao động được nghỉ không hưởng lương 01 ngày và phải thông báo với người sử dụng lao động khi ông nội, bà nội, ông ngoại, bà ngoại, anh, chị, em ruột chết; bố hoặc mẹ kết hôn; anh, chị, em ruột kết hôn.

3. Ngoài quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều này người lao động có thể thoả thuận với người sử dụng lao động để nghỉ không hưởng lương.

### **Nghỉ thai sản**

1. Lao động nữ được nghỉ trước và sau khi sinh con tổng cộng là 06 tháng.

Trường hợp lao động nữ sinh đôi trở lên thì tính từ con thứ 02 trở đi, cứ mỗi con, người mẹ được nghỉ thêm 01 tháng.

Thời gian nghỉ trước khi sinh tối đa không quá 02 tháng.

2. 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.

3. Hết thời gian nghỉ thai sản theo quy định tại khoản 1 Điều này, nếu có nhu cầu, lao động nữ có thể nghỉ thêm một thời gian không hưởng lương theo thỏa thuận với người sử dụng lao động.

4. Trước khi hết thời gian nghỉ thai sản theo quy định tại khoản 1 Điều này, nếu có nhu cầu, có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền về việc đi làm sớm không có hại cho sức khỏe của người lao động và được người sử dụng lao động đồng ý, lao động nữ có thể trở lại làm việc khi đã nghỉ ít nhất được 04 tháng.

Trong trường hợp này, ngoài tiền lương của những ngày làm việc do người sử dụng lao động trả, lao động nữ vẫn tiếp tục được hưởng trợ cấp thai sản theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội.

### **Nghỉ đi công tác / Nghỉ bù**

Đôi khi, do yêu cầu công việc / đi lại, nhân viên sẽ phải dành thời gian sau giờ làm việc bình thường (từ 10 giờ trở lên) hoặc trong những ngày cuối tuần, khi đó có thể áp dụng chế độ nghỉ bù với mức lương được trả đầy đủ. Thời gian nghỉ bù là trên cơ sở miễn làm 1 ngày cho 1 ngày đã làm việc.

### **Nghỉ ốm**

Theo chính sách nhân viên của HelpAge, thông thường nhân viên HelpAge sẽ được nghỉ ốm có hưởng lương lên tới 20 ngày làm việc mỗi năm. Tuy nhiên, trong những trường hợp đặc biệt, HelpAge, bởi Giám đốc Quốc gia, có thể cân nhắc trường hợp và theo quyết định nhân viên có thể nghỉ ốm nhiều hơn quyền lợi được hưởng.

### **Nghỉ do triệt sản**

Nhân viên có thể nghỉ phép có hưởng lương để trải qua các thủ tục triệt sản trong một khoảng thời gian được xác định bởi các bác sĩ chuyên khoa. Yêu cầu nghỉ phép phải được nộp trước bảy ngày và phải được Giám đốc Quốc gia phê duyệt để có hiệu lực.

## **4.6. Sử dụng người lao động cao tuổi**

1. Khi có nhu cầu, người sử dụng lao động có thể thỏa thuận với người lao động cao tuổi có đủ sức khỏe kéo dài thời hạn hợp đồng lao động hoặc giao kết hợp đồng lao động mới theo quy định tại Chương III của Bộ luật Lao động.

2. Khi đã nghỉ hưu, nếu làm việc theo hợp đồng lao động mới, thì ngoài quyền lợi đang hưởng theo chế độ hưu trí, người lao động cao tuổi vẫn được hưởng quyền lợi đã thỏa thuận theo hợp đồng lao động.

3. Không được sử dụng người lao động cao tuổi làm những công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm có ảnh hưởng xấu tới sức khỏe người lao động cao tuổi, trừ trường hợp đặc biệt theo quy định của Chính phủ tại Quyết định số 39/2016/NĐ-CP ngày 15 tháng 5 năm 2016

4. Người sử dụng lao động có trách nhiệm quan tâm chăm sóc sức khỏe của người lao động cao tuổi tại nơi làm việc

## 5. LAO ĐỘNG CỘNG ĐỒNG

Do tất cả các can thiệp của dự án (thiết kế, triển khai và giám sát) ở cấp cộng đồng sẽ được thực hiện bởi các CLB LTH TGN, có sự tham gia của các thành viên CLB và các tình nguyện viên tại cộng đồng nên Dự án sẽ bao gồm cả người lao động tại cộng đồng. Những người lao động tại cộng đồng đều là tình nguyện viên không hưởng lương, bao gồm Ban chủ nhiệm của CLB, các thành viên, người truyền thông, tình nguyện viên chăm sóc tại nhà và tình nguyện viên phát triển kinh tế, các trưởng nhóm, các nhóm thể dục và thể thao, các nhóm văn hóa và xã hội, các nhóm tự giúp nhau. Do tính chất của các hoạt động dự án mang tính đầu tư về mặt hỗ trợ kỹ thuật nên sẽ không hình thành hợp đồng với người lao động tại cộng đồng. Do tính chất tự nguyện của công việc, người lao động tại cộng đồng sẽ không phải tuân theo: các điều khoản về điều kiện làm việc; các chi trả thường xuyên dưới dạng hợp đồng lao động; hoặc thông báo bằng văn bản về việc chấm dứt lao động.

HelpAge thực hiện chính sách về Các cơ hội công bằng và phẩm giá trong công việc áp dụng cho tất cả những người làm việc cho HelpAge bao gồm các tình nguyện /người lao động tại cộng đồng. Những người lao động tại cộng đồng sẽ được bảo vệ khỏi sự phân biệt đối xử, quấy rối, bóc lột và đe dọa (nếu có). Xem chi tiết thêm tại mục 8.

Được lãnh đạo bởi các CLB LTH TGN, các thành viên và tình nguyện viên tại cộng đồng sẽ tham gia vào một số hoạt động khác nhau mà điều kiện, sức khỏe và an toàn công việc sẽ được áp dụng trong các can thiệp của CLB như sau:

<b>Các hoạt động cộng đồng</b>	<b>Thực hiện, lãnh xướng bởi</b>	<b>Đối tượng hưởng lợi</b>	<b>Tần suất</b>	<b>Điều kiện làm việc, sức khỏe và an toàn nghề nghiệp</b>
1. Văn hóa – xã hội	Đội văn hóa văn nghệ	Thành viên cộng đồng và Thành viên CLB	Hàng tháng	<ul style="list-style-type: none"><li>• Có tính nhạy cảm về văn hóa -xã hội</li><li>• Thân thiện với môi trường</li><li>• Địa điểm: tại cấp thôn/bản</li><li>• Hội trường an toàn và dễ tiếp cận</li><li>• Thời gian: Ban ngày (Quyết định bởi các thành viên)</li><li>• Bao trùm các vấn đề về giới, già hoá/người cao tuổi, dân tộc thiểu số và người khuyết tật</li><li>• Không thu phí</li></ul>
2. Thể dục-thể thao	Đội/ nhóm Thể dục Thể thao	Thành viên cộng đồng và thành viên CLB	Hàng ngày, hàng tuần hoặc hàng tháng	<ul style="list-style-type: none"><li>• Có tính nhạy cảm về văn hóa -xã hội</li><li>• Thân thiện với môi trường</li><li>• Địa điểm: tại cấp thôn/bản</li><li>• Hội trường an toàn và dễ tiếp cận</li><li>• Thời gian: Ban ngày (Quyết định bởi các thành viên)</li><li>• Bao trùm các vấn đề về giới, già hoá/người cao tuổi, dân tộc thiểu số và người khuyết tật</li><li>• Không thu phí</li></ul>



<p>3. Hợp phần về Sức khỏe</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 3.1 truyền thông nâng cao kiến thức về chăm sóc sức khỏe</li> <li>• 3.2 Theo dõi huyết áp cân nặng hàng tháng</li> <li>• 3.3 Khám sức khỏe định kỳ</li> <li>• 3.4 Tiếp cận Bảo hiểm y tế</li> </ul>	<p>Thành viên BCN về sức khỏe và cán bộ y tế địa phương (Trạm y tế - TNV)</p>	<p>3.1 Thành viên CLB và cộng đồng 3.2-3.4 Thành viên CLB và đối tượng được chăm sóc</p>	<p>Hàng tháng</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Có tính nhạy cảm về văn hóa -xã hội</li> <li>• Thân thiện với môi trường</li> <li>• Tự nguyện (Cung cấp thông tin về quyền lợi, sức khỏe và tuổi già lành mạnh)</li> <li>• Địa điểm: tại cấp thôn/bản</li> <li>• Hội trường an toàn và dễ tiếp cận</li> <li>• Thời gian: Ban ngày (Quyết định bởi các thành viên)</li> <li>• Bao trùm các vấn đề về giới, già hoá/người cao tuổi, dân tộc thiểu số và người khuyết tật</li> <li>• Không thu phí</li> </ul>
<p>4. Hợp phần Chăm sóc</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 4.1 Chăm sóc xã hội</li> <li>• 4.2 Chăm sóc cá nhân</li> <li>• 4.3 Hỗ trợ các hoạt động thường ngày</li> <li>• 4.4 Chăm sóc sức khỏe và y tế</li> </ul>	<p>Thành viên BCN về Chăm sóc và cán bộ y tế địa phương (Trạm y tế - Tình nguyện viên)</p>	<p>4.1 và 4.2: Tình nguyện viên chăm sóc tại nhà 4.3 CLB và cộng đồng tại địa phương 4.4 Cán bộ y tế xã/phường và những TNV là cán bộ y tế đã nghỉ hưu tại địa phương</p>	<p>Ít nhất 2 lần/tuần</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Có tính nhạy cảm về văn hóa -xã hội</li> <li>• Thân thiện với môi trường</li> <li>• Tự nguyện</li> <li>• Tập huấn về chăm sóc tại nhà và cung cấp các bộ dụng cụ về chăm sóc tại nhà cho TNV (Cách tự bảo vệ bản thân khi chăm sóc như: rửa tay và đeo găng tay)</li> <li>• Địa điểm: tại cấp thôn/bản</li> <li>• Hội trường an toàn và dễ tiếp cận</li> <li>• Thời gian: Ban ngày (Quyết định bởi các thành viên)</li> <li>• Bao trùm các vấn đề về giới, già hoá/người cao tuổi, dân tộc thiểu số và người khuyết tật</li> <li>• Không thu phí</li> </ul>
<p>5. Hợp phần Tăng thu nhập</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 5.1 Nâng cao nhận thức/kiến thức</li> <li>• 5.2 Quỹ Tăng thu nhập</li> <li>• 5.3 Theo dõi giám sát</li> <li>• 5.4 Tình nguyện viên phát triển kinh tế</li> </ul>	<p>Thành viên BCN và chuyên gia về sinh kế (Thành viên cộng đồng &amp; cán bộ khuyến nông khuyến lâm cơ sở)</p>	<p>5.1 Thành viên CLB và thành viên ngoài cộng đồng 5.2-5.4 Thành viên CLB và người được hỗ trợ</p>	<p>Hàng tháng và hàng quý</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Có tính nhạy cảm về văn hóa -xã hội</li> <li>• Thân thiện với môi trường</li> <li>• Tự nguyện (cung các thông tin về các mô hình tăng thu nhập phù quyền lợi của người nghèo)</li> <li>• Địa điểm: tại cấp thôn/bản</li> <li>• Hội trường an toàn và dễ tiếp cận</li> <li>• Thời gian: Ban ngày (Quyết định bởi các thành viên)</li> <li>• Bao trùm các vấn đề về giới, già hoá/người cao tuổi, dân tộc thiểu số và người khuyết tật</li> <li>• Không thu phí</li> </ul>
<p>6. Học tập suốt đời (Sinh hoạt tháng của CLB LTH TGN)</p>	<p>Thành viên BCN và chuyên gia về tăng thu nhập, sức khỏe, quyền và lợi ích (Thành</p>	<p>Thành viên CLB LTH TGN</p>	<p>Hàng tháng</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Có tính nhạy cảm về văn hóa -xã hội</li> <li>• Thân thiện với môi trường</li> <li>• Tự nguyện (cung các thông tin về các bài học kinh nghiệm)</li> </ul>

	viên cộng đồng và cán bộ chuyên môn tại cơ sở)			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Địa điểm: tại cấp thôn/bản</li> <li>• Hội trường an toàn và dễ tiếp cận</li> <li>• Thời gian: Ban ngày (Quyết định bởi các thành viên)</li> <li>• Bao trùm các vấn đề về giới, già hoá/người cao tuổi, dân tộc thiểu số và người khuyết tật</li> <li>• Không thu phí</li> </ul>
7. Tự giúp nhau- Hỗ trợ cộng đồng <ul style="list-style-type: none"> <li>• 7.1 Hoạt động tự giúp nhau</li> <li>• 7.2 Hỗ trợ cộng đồng</li> </ul>	BCN và các tổ trưởng	Những người cần hỗ trợ nhất tại các cộng đồng mục tiêu	Hàng tháng	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Có tính nhạy cảm về văn hóa -xã hội</li> <li>• Thân thiện với môi trường</li> <li>• Tự nguyện (cung các thông tin về các mô hình tăng thu nhập phù quyền lợi của người nghèo)</li> <li>• Địa điểm: tại cấp thôn/bản</li> <li>• Hội trường an toàn và dễ tiếp cận</li> <li>• Thời gian: Ban ngày (Quyết định bởi các thành viên)</li> <li>• Bao trùm các vấn đề về giới, già hoá/người cao tuổi, dân tộc thiểu số và người khuyết tật</li> <li>• Không thu phí</li> </ul>
8. Quyền và lợi ích <ul style="list-style-type: none"> <li>• 8.1 Nâng cao nhận thức/kiến thức</li> <li>• 8.2 Theo dõi giám sát</li> <li>• 8.3 Hỗ trợ chính sách pháp luật</li> </ul>	Thành viên BCN và cán bộ về quyền & lợi ích (Thành viên cộng đồng, Hội NCT và chính quyền địa phương)	Cộng đồng, thành viên CLB LTH TGN	Hàng tháng	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Có tính nhạy cảm về văn hóa -xã hội</li> <li>• Thân thiện với môi trường</li> <li>• Tự nguyện (cung các thông tin về các mô hình tăng thu nhập phù quyền lợi của người nghèo)</li> <li>• Địa điểm: tại cấp thôn/bản</li> <li>• Hội trường an toàn và dễ tiếp cận</li> <li>• Thời gian: Ban ngày (Quyết định bởi các thành viên)</li> <li>• Bao trùm các vấn đề về giới, già hoá/người cao tuổi, dân tộc thiểu số và người khuyết tật</li> <li>• Không thu phí</li> </ul>
9. Vận động nguồn lực <ul style="list-style-type: none"> <li>• 9.1 Vận động số tấm lòng vàng</li> <li>• 9.2 Phí thành viên</li> <li>• 9.3 Lãi quỹ tăng thu nhập</li> <li>• 9.4 Hoạt động tăng thu nhập tập thể</li> </ul>	Thành viên BCN về vận động nguồn lực	Những người cần hỗ trợ nhất tại các cộng đồng mục tiêu	Hàng tháng	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Có tính nhạy cảm về văn hóa -xã hội</li> <li>• Thân thiện với môi trường</li> <li>• Tự nguyện (cung các thông tin về các trường hợp cần được giúp đỡ)</li> <li>• Địa điểm: tại cấp thôn/bản</li> <li>• Hội trường an toàn và dễ tiếp cận</li> <li>• Thời gian: Ban ngày (Quyết định bởi các thành viên)</li> <li>• Bao trùm các vấn đề về giới, già hoá/người cao tuổi, dân tộc thiểu số và người khuyết tật</li> <li>• Không thu phí</li> </ul>

<p>10. Vận động chính sách</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 10.1 Thu thập các ý kiến từ CLB LTH TGN và cộng đồng</li> <li>• 10.2 Trao đổi/đối thoại về các vấn đề quan tâm chung với chính quyền/nhà cung cấp dịch vụ tại địa phương</li> </ul>	<p>BCN và chính quyền/nhà cung cấp dịch vụ tại địa phương</p>	<p>Toàn bộ cộng đồng, đặc biệt là cho những người có nhu cầu nhất</p>	<p>Ít nhất 2 lần/năm</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Thành phần tham gia có sự lồng ghép về giới, độ tuổi, dân tộc thiểu số và người khuyết tật</li> <li>• Tự nguyện (Tham vấn với CLB LTH TGN và TV cộng đồng)</li> <li>• Địa điểm: tại cấp thôn/bản</li> <li>• Hội trường an toàn và dễ tiếp cận</li> <li>• Thời gian: Ban ngày (Quyết định bởi các thành viên)</li> <li>• Không thu phí</li> </ul>
---	---	---	--------------------------	---

## 6. SỨC KHỎE VÀ AN TOÀN LAO ĐỘNG

### Nghĩa vụ của người sử dụng lao động, người lao động đối với sức khỏe và an toàn lao động

1. Người sử dụng lao động có nghĩa vụ sau đây:

a/ Bảo đảm nơi làm việc đạt yêu cầu về không gian, độ thoáng, bụi, hơi, khí độc, phóng xạ, điện từ trường, nóng, ẩm, ồn, rung, các yếu tố có hại khác được quy định tại các quy chuẩn kỹ thuật liên quan. Các yếu tố đó phải được định kỳ kiểm tra, đo lường;

b/ Bảo đảm các điều kiện an toàn lao động, vệ sinh lao động đối với máy, thiết bị, nhà xưởng đạt các quy chuẩn kỹ thuật quốc gia về an toàn lao động, vệ sinh lao động hoặc đạt các tiêu chuẩn về an toàn lao động, vệ sinh lao động tại nơi làm việc đã được công bố, áp dụng;

c/ Kiểm tra, đánh giá các yếu tố nguy hiểm, có hại tại nơi làm việc của cơ sở để đề ra các biện pháp loại trừ, giảm thiểu các mối nguy hiểm, có hại, cải thiện điều kiện lao động, chăm sóc sức khỏe cho người lao động;

d/ Định kỳ kiểm tra, bảo dưỡng máy, thiết bị, nhà xưởng, kho tàng;

e/ Phải có bảng chỉ dẫn về an toàn lao động, vệ sinh lao động đối với máy, thiết bị, nơi làm việc và đặt ở vị trí dễ đọc, dễ thấy tại nơi làm việc;

f/ Lấy ý kiến tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở khi xây dựng kế hoạch và thực hiện các hoạt động bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động.

2. Người lao động có nghĩa vụ sau đây:

a/ Chấp hành các quy định, quy trình, nội quy về an toàn lao động, vệ sinh lao động có liên quan đến công việc, nhiệm vụ được giao;

b/ Sử dụng và bảo quản các phương tiện bảo vệ cá nhân đã được trang cấp; các thiết bị an toàn lao động, vệ sinh lao động nơi làm việc;

c/ Báo cáo kịp thời với người có trách nhiệm khi phát hiện nguy cơ gây tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, gây độc hại hoặc sự cố nguy hiểm, tham gia cấp cứu và khắc phục hậu quả tai nạn lao động khi có lệnh của người sử dụng lao động.

## 7. CƠ CHẾ KHIẾU NẠI

Theo quy định nội bộ đối với toàn bộ hệ thống HelpAge, HelpAge duy trì cơ chế khiếu nại và cung cấp cho tất cả người lao động trực tiếp, người lao động hợp đồng và người lao động tại cộng đồng để nêu lên mối quan ngại tại nơi làm việc của họ.

Cơ chế khiếu nại đã được dịch, phổ biến và đưa ra cho tất cả người lao động khi bắt đầu Dự án hoặc tại thời điểm tuyển dụng. Điều này sẽ giúp bảo vệ người lao động chống lại mọi vi phạm, trả thù.

Dưới đây là cơ chế khiếu nại của HelpAge khi đưa ra cho tất cả các đối tác, người lao động.

## Chính sách này áp dụng cho

Tất cả các nhân viên, thành viên quản trị, tình nguyện viên, tư vấn, các chi nhánh, đối tác, người hưởng lợi, nhà cung ứng, thành viên trong cộng đồng

Tất cả các hoạt động của HelpAge trên toàn cầu bao gồm các hoạt động được thực hiện bởi bên khác dưới sự ủy quyền của HelpAge, các hoạt động hợp tác với các bên khác, hoặc dưới bất kỳ hình thức nào liên quan đến HelpAge

Tất cả các hình thức sai trái có thể xảy ra (lạm dụng người khác, gian lận, hối lộ, tham nhũng, có rủi ro về sức khỏe và an toàn, hành vi bất hợp pháp khác

Nếu có nghi ngờ về một hành vi vi phạm theo bất kỳ hình thức nào liên quan đến HelpAge

Hành vi gây ra bởi nhân viên HelpAge

Hành vi nhằm chống phá HelpAge

- Hành động ngay – vui lòng hành động sớm nhất có thể
- Không tự ý điều tra – HelpAge không kỳ vọng ông/bà phải chứng minh vấn đề quan ngại là thật; chỉ cần quan ngại được đưa ra trên tinh thần thiện chí
- Chọn người liên hệ - người ông/bà sẽ báo cáo sự vụ (hoặc nếu ông/bà có câu hỏi gì)

### Chọn người liên hệ

- Giám đốc quốc gia HOẶC
- Giám đốc khu vực HOẶC
- Văn phòng London
  - [concerns@helpage.org](mailto:concerns@helpage.org)
  - [CEO@helpage.org](mailto:CEO@helpage.org)

Lưu ý: Các văn phòng được kỳ vọng sẽ báo cáo tất cả các vấn đề khiếu nại đến London. [concerns@helpage.org](mailto:concerns@helpage.org) là địa chỉ email bảo mật của Trưởng bộ phận Nhân sự.

### Chọn cách thức khiếu nại

- Tốt nhất bằng văn bản (tốt nhất bằng email)
- Tốt nhất bằng Tiếng Anh (không bắt buộc);
- Sử dụng ‘Mẫu báo cáo’ (khuyến khích);
- Cung cấp thông tin sẵn có càng cụ thể càng tốt, kể cả bằng chứng nếu phù hợp;  
Cung cấp tên/thông tin liên hệ, để chúng tôi có thể phản hồi

### Phản hồi của HelpAge

- HelpAge sẽ phản hồi việc đã ghi nhận quan ngại của ông/bà (thông thường trong 48 giờ);
- HelpAge sẽ điều tra tùy vào mức độ khẩn cấp;
- HelpAge sẽ giải quyết sự việc tuyệt đối bảo mật và bảo vệ tất cả những người đưa ra khiếu nại trên tinh thần thiện chí (Ví dụ: ông/bà sẽ không bị đối xử bất công bằng hoặc bị biến thành nạn nhân trong bất cứ trường hợp nào)

## 8. CƠ HỘI CÔNG BẰNG VÀ KHÔNG PHÂN BIỆT ĐỐI XỬ

HelpAge International cam kết mang lại cơ hội công bằng cho tất cả nhân viên và những ứng viên tiềm năng. HelpAge International nỗ lực trở thành một tổ chức hòa nhập và bao trùm, nơi mọi người được đối xử tôn trọng và đề cao phẩm giá và là nơi mọi người được đối xử công bằng.

Chính sách của HelpAge là mang lại sự đối xử công bằng và phẩm giá trong công việc với tất cả mọi người, không phân biệt:

- Giới tính, bao gồm cả việc xác định lại giới tính;
- Tình trạng hôn nhân;
- Có hay không có người phụ thuộc;
- Tôn giáo, tín ngưỡng;
- Chủng tộc (bao gồm màu da, quốc tịch, nguồn gốc dân tộc hoặc quốc tịch);
- Tình trạng khuyết tật;
- Xu hướng tình dục;
- Tuổi tác;
- Tình trạng thai sản;
- Địa vị xã hội;

Chính sách cơ hội công bằng của HelpAge áp dụng cho tất cả những người làm việc cho (hoặc ứng tuyển vị trí việc làm cho) HelpAge tại các chi nhánh trên toàn cầu, chẳng hạn:

- Những người xin việc và những ứng viên tiềm năng;
- Nhân viên;
- Nhân viên hợp đồng;
- Nhân viên chi nhánh;
- Tình nguyện viên;

Tất cả nhân viên, dù là bán thời gian, toàn thời gian hay tạm thời đều sẽ được đối xử công bằng và được tôn trọng. Quyết định tuyển dụng, thăng chức, được đào tạo hoặc bất kỳ quyền lợi nào khác sẽ dựa trên thái độ và khả năng của bản thân nhân viên đó. Các quyết định về lương và quyền lợi, các điều khoản trong công việc, đánh giá, sa thải hoặc cắt giảm nhân sự sẽ được đưa ra một cách khách quan mà không có sự phân biệt đối xử trái pháp luật. Tất cả nhân viên sẽ được hỗ trợ và khuyến khích phát huy hết tiềm năng của bản thân, nhằm đảm bảo những nhân viên có năng lực cũng như những nguồn lực khác sẽ được sử dụng triệt để nhằm tối đa hóa hiệu quả của tổ chức.

Các cấp quản lý cần đảm bảo rằng:

- Các tiêu chuẩn được đề cập trong chính sách này được tuân thủ trong phạm vi trách nhiệm của chính họ;
- Lưu ý tất cả nhân viên về các chi tiết trong chính sách;
- Đảm bảo rằng các quy trình giới thiệu nhân viên mới phải bao gồm thông tin về cơ hội công bằng;
- Đảm bảo rằng các thành viên trong nhóm sẵn sàng tham dự các chương trình đào tạo về cơ hội công bằng có liên quan;

Bộ phận Nhân sự chịu trách nhiệm đảm bảo rằng chính sách này được truyền đạt một cách hiệu quả tới tất cả nhân viên và tất cả những người liên quan đến tổ chức ở bất kỳ cấp bậc hoặc vị trí nào và đưa ra lời khuyên cũng như hướng dẫn khi thích hợp. Bộ phận Nhân sự sẽ thực hiện đào tạo và giới thiệu về các cơ

hội công bằng cho tất cả các nhân viên mới. Khi có bất kỳ cập nhật quan trọng nào, chính sách sẽ được trình bày trong tất cả các cuộc họp của bộ phận hoặc văn phòng.

Mỗi nhân viên đều có trách nhiệm phải:

- Phối hợp, tuân thủ bất kỳ biện pháp nào được đưa ra để đảm bảo cơ hội công bằng và ngăn chặn phân biệt đối xử, quấy rối hoặc bắt nạt;
- Báo cáo về bất kỳ hành động phân biệt đối xử nào;
- Đối xử công bằng với người khác mà không có thành kiến;
- Thúc đẩy một môi trường làm việc nơi mỗi cá nhân cảm thấy có giá trị và phát huy được năng lực của mình và khuyến khích nhân viên khác làm như vậy;

Việc không tuân thủ chính sách, các thủ tục và các thực hành được nêu ra trong chính sách này sẽ được xem xét trong khuôn khổ quy trình kỷ luật của HelpAge.

Chính sách này bao gồm/đề cập cả đến sự bắt nạt và sự quấy rối tại nơi làm việc cũng như trong bất kỳ môi trường nào liên quan đến công việc ở bên ngoài nơi làm việc, ví dụ, trong các chuyến công tác và tại các sự kiện xã hội liên quan đến công việc.

Một số hành vi quấy rối là phân biệt đối xử bất hợp pháp và quấy rối nghiêm trọng có thể là phạm tội hình sự

**Bắt nạt** là hành vi công kích, đe dọa, có ác tâm hoặc xúc phạm, và/hoặc lăng mạ hoặc lạm dụng quyền lực nhằm phá hoại, làm nhục hoặc làm tổn thương người khác.

Một số ví dụ về sự bắt nạt bao gồm:

- Người quản lý trực tiếp lạm dụng quyền hạn hoặc có hành động khiến nhân viên cảm thấy bị đe dọa hoặc ép buộc;
- Hành vi hung hăng hoặc đe dọa đối với một cá nhân bao gồm la hét hoặc tức giận vô lý;
- Lặp đi lặp lại những lời chỉ trích không công bằng hoặc chỉ trích mang tính phá hoại và tiêu cực cùng với việc thiếu sự hỗ trợ phù hợp để cải thiện tình hình trong tương lai;
- Việc chỉ trích một cá nhân trước mặt người khác nhằm làm nhục và phá hoại họ bao gồm cả qua email;
- Chỉ trích tập trung vào một đặc điểm cá nhân hơn là hiệu suất làm việc;
- Tẩy chay ai đó, ví dụ: từ chối nói chuyện với họ, ngang nhiên bỏ qua quan điểm hoặc bình luận của họ, hoặc cố tình loại trừ họ khỏi các công việc liên quan hoặc các hoạt động xã hội;
- Cố tình áp đặt khối lượng công việc quá mức hoặc không thể thực hiện được hoặc thời hạn không thể hoàn thành để gây khó khăn cho cuộc sống của một nhân viên nào đó;
- Quản lý vi mô một cách phi lý có thể làm mất dần sự tự tin hoặc làm mất khả năng của một cá nhân;
- Ép buộc hoặc gây áp lực đối với cá nhân nhằm bắt buộc họ ủng hộ hoặc tham gia vào hoạt động tôn giáo hoặc chính trị;
- Đe dọa hoặc đưa ra nhận xét về sự đảm bảo tính ổn định của công việc mà không có căn cứ.

**Quấy rối** là hành vi không mong muốn liên quan đến các đặc tính được bảo vệ có liên quan, đó là giới tính, chủng tộc (bao gồm màu da, quốc tịch và nguồn gốc dân tộc hoặc quốc gia), tình trạng khuyết tật, khuynh hướng tình dục, tôn giáo hoặc tín ngưỡng và tuổi tác, theo đó:

- có mục đích xúc phạm lòng tự trọng của một người hoặc tạo ra một môi trường có tính đe dọa, thù địch, sỉ nhục hoặc xúc phạm đối với người đó; hoặc

- khi người nhận hành vi coi đó là hành vi xâm phạm lòng tự trọng của họ hoặc tạo ra một môi trường có tính đe dọa, thù địch, sỉ nhục, hoặc xúc phạm đối với người đó, ngay cả khi người chịu trách nhiệm không ngờ tới tác động này.

Các ví dụ về sự quấy rối bao gồm:

- Hành vi liên quan đến thể chất từ va chạm không mong muốn đến tấn công nghiêm trọng;
- Lời gợi ý các hành vi tình dục không mong muốn;
- Những bình luận xúc phạm ngoại hình của một người;
- Những câu chuyện đùa cợt hoặc lời bình luận không hay về tình dục hoặc chủng tộc hoặc về tuổi tác của một cá nhân;
- Nói hoặc viết những lời lăng mạ;
- Xúc phạm hoặc chế giễu cách ai đó ăn mặc, nói năng hoặc cư xử;
- Trưng bày hoặc lưu hành bất kỳ tài liệu tội phạm hoặc khiêu dâm, hình vẽ bậy hoặc tài liệu mang tính phân biệt chủng tộc; hoặc hình ảnh, đồ vật hoặc tài liệu mang tính gợi dục;
- Cô lập và/hoặc không hợp tác tại nơi làm việc và loại trừ khỏi các hoạt động xã hội.

HelpAge cam kết tạo ra một môi trường làm việc không bị quấy rối và bắt nạt, nơi mọi người được đối xử bằng sự tôn trọng và đề cao phẩm giá

HelpAge sẽ xử lý các khiếu nại về bắt nạt và quấy rối một cách thận trọng và luôn đảm bảo mức độ bảo mật tối đa. Những người đã từng bị phân biệt đối xử, bắt nạt và quấy rối sẽ luôn nhận được sự hỗ trợ.