

TIÊU CHUẨN SA8000® VỀ VIỆC LÀM THỎA ĐÁNG

Đã công bố
Ngày 1 tháng 1 năm 2026

www.sa-intl.org

Giới thiệu

Nhân quyền của cá nhân và cộng đồng đã được xác định thông qua các văn kiện nền tảng được các quốc gia và các bên liên quan thống nhất. Các văn kiện bao gồm Tuyên ngôn Quốc tế Nhân quyền, Công ước Quốc tế về Quyền Kinh tế, Xã hội và Văn hóa, Công ước Quốc tế về Quyền Dân sự và Chính trị, Tuyên bố của ILO về các Nguyên tắc và Quyền Cơ bản trong Lao động và mười một văn kiện cơ bản của ILO, Công ước Liên hợp quốc về Quyền Trẻ em, cũng như các văn kiện khác.

Thông qua khuôn khổ "Bảo vệ, Tôn trọng và Khắc phục", các Nguyên tắc Hướng dẫn của Liên hợp quốc (UNGP) về Kinh doanh và Nhân quyền thiết lập trách nhiệm tương ứng của quốc gia (chính phủ) và doanh nghiệp. Các quốc gia có nghĩa vụ bảo vệ nhân quyền, bao gồm thông qua chính sách, luật pháp, quy định và xét xử. Các doanh nghiệp có nghĩa vụ tôn trọng nhân quyền, nghĩa là họ nên tránh gây ra hoặc góp phần gây ra các tác động bất lợi đến nhân quyền và giải quyết các tác động đó khi chúng xảy ra. Các yêu cầu của UNGP này không chỉ áp dụng cho các tác động bất lợi do doanh nghiệp gây ra, mà còn cả những tác động mà doanh nghiệp đã góp phần gây ra hoặc có mối liên hệ trực tiếp thông qua hoạt động hoặc mối quan hệ kinh doanh của mình. Cuối cùng, các quốc gia và doanh nghiệp có nghĩa vụ phải cung cấp hoặc tham gia tương ứng vào các biện pháp khắc phục hiệu quả trong trường hợp vi phạm quyền.

SAI là tổ chức phi lợi nhuận, hoạt động dựa trên sứ mệnh, thúc đẩy nhân quyền tại nơi làm việc trên toàn thế giới, dựa trên các khuôn khổ nền tảng về nhân quyền. Một trong những cách chúng tôi theo đuổi sứ mệnh này là thông qua việc thiết lập **Tiêu chuẩn SA8000® về Việc làm thỏa đáng**, giúp các tổ chức thực hiện một cách thiết thực nghĩa vụ tôn trọng nhân quyền tại nơi làm việc. Tiêu chuẩn SA8000 được xuất bản lần đầu vào năm 1997 và được sửa đổi thường xuyên, luôn thông qua quy trình đa bên. Đây là phiên bản thứ năm của Tiêu chuẩn.

Việc làm thỏa đáng đề cập đến công việc hỗ trợ việc thụ hưởng và thực hiện đầy đủ các nhân quyền của người lao động. Theo ILO, việc làm thỏa đáng “bao gồm cơ hội làm việc hiệu quả và mang lại thu nhập công bằng, an ninh tại nơi làm việc và bảo trợ xã hội cho tất cả mọi người, triển vọng tốt hơn cho sự phát triển cá nhân và hội nhập xã hội, quyền tự do cho mọi người bày tỏ mối quan ngại, tổ chức và tham gia vào các quyết định ảnh hưởng đến cuộc sống của họ cũng như bình đẳng về cơ hội và đối xử cho tất cả mọi người...”¹

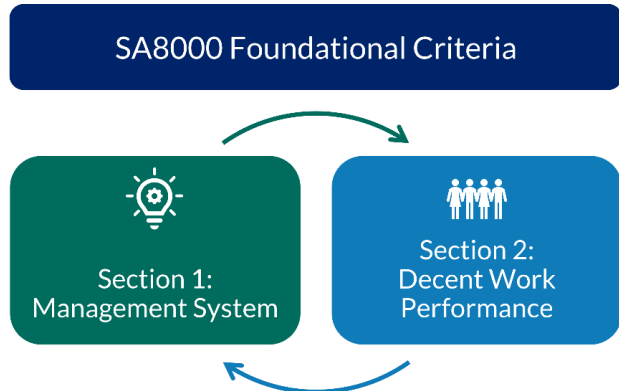
Tiêu chuẩn SA8000:2026 thiết lập các nguyên tắc và tiêu chí cho việc làm thỏa đáng trong mọi bối cảnh. Các nguyên tắc mô tả các quyền cơ bản của con người mà các quốc gia phải bảo

¹ ILO, [Việc làm thỏa đáng](#).

vệ và các tổ chức phải tôn trọng. Các tiêu chí đưa ra các yêu cầu cụ thể đối với các tổ chức trong việc tôn trọng nhân quyền tại nơi làm việc.

Tiêu chí nền tảng của SA8000 thiết lập các kỳ vọng tổng quát cho các tổ chức áp dụng Tiêu chuẩn SA8000.

Phần 1 của SA8000: Hệ thống quản lý: Thẩm định và Quản trị mô tả phương pháp thẩm định mà các tổ chức phải thực hiện để đảm bảo điều kiện việc làm thỏa đáng trong toàn bộ hoạt động và mối quan hệ kinh doanh của họ.



Hình 1. Các phần SA8000:2026

Phần 2 của SA8000: Nguyên tắc về việc làm thỏa đáng và tiêu chí thực hiện mô tả các nhân quyền liên quan đến điều kiện việc làm thỏa đáng và các tiêu chí cụ thể phải được đáp ứng để người lao động được hưởng và thực hiện đầy đủ các quyền của mình. Hai phần này phụ thuộc lẫn nhau—các tổ chức phải vừa áp dụng phương pháp của hệ thống quản lý trong việc đáp ứng các tiêu chí thực hiện, vừa áp dụng phương pháp hướng đến hiệu quả thực hiện trong việc phát triển và thực hiện hệ thống quản lý của họ (xem Hình 1).

Mỗi Phần 1 và 2 được chia thành nhiều Điều khoản (tiểu mục), trong đó có các Tiêu chí (các yêu cầu riêng lẻ đối với các tổ chức). Phần 1 và 2 cũng có các Nguyên tắc, thiết lập bối cảnh cho các Tiêu chí. Đây không phải là các yêu cầu, mà là sự diễn đạt các quyền và nghĩa vụ cấp cao mà các Tiêu chí hỗ trợ.

Việc thực hiện và diễn giải các nguyên tắc và tiêu chí cần tập trung vào các khía cạnh hoạt động và tương tác của tổ chức có tác động đến nhân quyền liên quan đến việc làm thỏa đáng.

Định nghĩa là một phần mang tính quy phạm của Tiêu chuẩn và được bao gồm trong tài liệu này ở Phụ lục A.

Bảng 1. Tiêu chuẩn và Tài liệu Hỗ trợ [Cập nhật ngày 1 tháng 1 năm 2026]

Tài liệu	Thẩm quyền	Trạng thái
Tiêu chuẩn SA8000:2026	Quy phạm	Đã công bố
Định nghĩa	Quy phạm	Đã công bố (Phụ lục A)
Thư viện chỉ báo	Hướng dẫn	Đã công bố
Tài liệu hướng dẫn	Hướng dẫn	Đang chờ công bố

Bảng này sẽ được cập nhật khi các tài liệu bổ sung được phát triển và hoàn thiện.

Mục lục

Giới thiệu.....	1
Mục lục.....	3
Tiêu chí nền tảng.....	4
Phần 1. Hệ thống quản lý: Quản trị và thẩm định.....	5
Nguyên tắc Hệ thống Quản lý.....	6
Tiêu chí hệ thống quản lý.....	7
M1: Cam kết, sự tham gia và hội nhập của ban lãnh đạo.....	7
M2: Sự tham gia và hội nhập của người lao động.....	8
M3: Sự tham gia và hội nhập của các bên liên quan.....	9
M4: Cam kết và tính nhất quán của chính sách.....	10
M5: Bối cảnh, tác động và rủi ro.....	11
M6: Mục tiêu, lập kế hoạch và nguồn lực.....	12
M7: Nhận thức và thực hiện.....	14
M8: Tính liêm chính và minh bạch.....	15
M9: Giám sát và cơ chế khiếu nại.....	16
M10: Phân tích chiến lược, xem xét và cải tiến liên tục.....	17
Phần 2: Nguyên tắc việc làm thỏa đáng và tiêu chí thực hiện.....	19
D1: Bảo vệ trẻ em và người lao động trẻ.....	20
D2: Quyền tự do lập hội và quyền thương lượng tập thể.....	22
D3: Tuyển dụng, làm việc và chấm dứt hợp đồng lao động tự do và công bằng.....	24
D4: Giờ làm việc, tiền lương và phúc lợi thỏa đáng.....	27
D5: Không bị phân biệt đối xử.....	31
D6: Sức khỏe và an toàn.....	33
D7: Quyền riêng tư.....	36
Phụ lục A. Định nghĩa.....	39

Tiêu chí nền tảng

Những kỳ vọng nền tảng đối với tất cả các tổ chức trong việc đáp ứng Tiêu chuẩn này.

F1 – Tổ chức phải tôn trọng các nguyên tắc của Tiêu chuẩn và các tài liệu quốc tế mà Tiêu chuẩn này dựa vào, đồng thời nỗ lực [không ngừng cải thiện](#) hiệu quả hoạt động của mình.

F2 – Tổ chức phải đảm bảo hiệu quả hoạt động của mình, tối thiểu, đáp ứng các yêu cầu sau:

- a) Các yêu cầu pháp lý và quy định liên quan đến Tiêu chuẩn này;
- b) Các thỏa ước lao động tập thể; và
- c) Các yêu cầu khác có liên quan đến Tiêu chuẩn này mà tổ chức tuân thủ.

F3 – Trường hợp các yêu cầu pháp lý và/hoặc quy định khác với Tiêu chuẩn này, tổ chức phải áp dụng các tiêu chí có lợi nhất cho nhân sự.

F4 - Trường hợp các yêu cầu pháp lý và/hoặc quy định mâu thuẫn với Tiêu chuẩn này, tổ chức phải xác định, ngăn ngừa, giảm thiểu và khắc phục các rủi ro đối với nhân sự, trong phạm vi pháp luật cho phép.

F5 – Để đảm bảo việc làm thỏa đáng cho tất cả nhân sự, tổ chức phải thiết lập, thực hiện, duy trì và [liên tục cải tiến](#) hệ thống quản lý dựa trên [cam kết của ban lãnh đạo](#) cũng như sự tham gia của [người lao động](#) và [các bên liên quan](#).

Phần 1. Hệ thống quản lý: Quản trị và thẩm định

Phần này mô tả những kỳ vọng về cách các tổ chức nên thực hiện trách nhiệm tôn trọng nhân quyền theo Khuôn khổ UNGP thông qua phương pháp hệ thống quản lý.

Hệ thống quản lý sẽ khác nhau đối với các tổ chức dựa trên quy mô, mức độ phát triển và bối cảnh của từng tổ chức, nhưng vẫn có những yếu tố cốt lõi chung để đảm bảo việc làm thỏa đáng trong toàn bộ hoạt động và mối quan hệ kinh doanh của tổ chức. Phần này mô tả những yếu tố cốt lõi đó, thông qua phương pháp từng bước mang tính thực tiễn. Nội dung này dựa trên các tiêu chí SA8000 lâu đời và các khuôn khổ hệ thống quản lý được sử dụng và tham chiếu rộng rãi, bao gồm UNGP, Hướng dẫn thẩm định của OECD dành cho các doanh nghiệp đa quốc gia, Phụ lục SL của ISO và các khuôn khổ khác.

Được xây dựng trên sự tham gia và hội nhập của ban lãnh đạo, người lao động và các bên liên quan ở tất cả các cấp, phần này mô tả các tiêu chí để phát triển và thực hiện một hệ thống quản lý:

- **Cho phép thẩm định hiệu quả**—một quy trình toàn diện và chủ động để xác định, ngăn ngừa, giảm thiểu và chịu trách nhiệm về các tác động bất lợi thực tế và tiềm tàng mà một tổ chức gây ra, góp phần gây ra hoặc có mối liên hệ trực tiếp thông qua hoạt động và mối quan hệ kinh doanh của mình;² và
- **Cho phép quản trị tốt**—hoạt động một cách liêm chính và hiệu quả.

Ghi chú về diễn giải: Sự tham gia của các bên liên quan là yếu tố then chốt của một hệ thống quản lý hiệu quả. Các bên liên quan là tất cả các tác nhân có thể ảnh hưởng hoặc bị ảnh hưởng bởi hoạt động hoặc mối quan hệ kinh doanh của một tổ chức. Vì Tiêu chuẩn này liên quan đến việc làm thỏa đáng, nhân sự là những người nắm giữ quyền chính và do đó là các bên liên quan quan trọng nhất cần được tham gia. Chúng tôi xem xét họ riêng biệt với các bên liên quan khác trong Tiêu chuẩn để làm nổi bật tầm quan trọng của họ. Do đó, sự tham gia và hội nhập của người quản lý được đề cập trong M1, còn sự tham gia và hội nhập của người lao động trong M2.

² Được điều chỉnh từ [UNGP](#).

Nguyên tắc Hệ thống Quản lý

- I. **Ban lãnh đạo** – Các cơ quan ra quyết định hàng đầu và ban quản lý cấp cao của tổ chức nên ủng hộ và thể hiện cam kết về nhân quyền trong hoạt động và các mối quan hệ kinh doanh của họ.
- II. **Trách nhiệm giải trình** – Ban lãnh đạo của tổ chức và nhân sự chịu trách nhiệm phải chịu trách nhiệm giải trình về những tác động bất lợi thực tế và tiềm tàng đối với nhân quyền.
- III. **Quyền tự quyết và phẩm giá** – Các tổ chức nên tôn trọng quyền tự quyết và phẩm giá của nhân sự và các bên liên quan, đồng thời nên thực hiện các bước để trao quyền cho nhân sự và xây dựng năng lực của họ trong việc hiểu và bảo vệ quyền của mình.
- IV. **Hội nhập** – Các tổ chức nên duy trì cam kết về nhân quyền một cách nhất quán trong suốt hoạt động và mối quan hệ kinh doanh của họ.
- V. **Lập kế hoạch dài hạn** – Các tổ chức nên xây dựng hệ thống quản lý để lập kế hoạch và tôn trọng nhân quyền một cách nhất quán trong ngắn hạn, trung hạn và dài hạn.
- VI. **Khả năng ứng phó** – Các tổ chức nên chủ động trong việc tìm hiểu, giải quyết cũng như khắc phục các tác động bất lợi và rủi ro về nhân quyền.
- VII. **Tính minh bạch** – Các tổ chức cần cung cấp thông tin rõ ràng, chính xác và phù hợp về hiệu quả thực hiện về nhân quyền và hệ thống quản lý của mình cho các bên liên quan.
- VIII. **Sự tham gia và tính bao trùm** – Các tổ chức nên thu hút một cách có ý nghĩa sự tham gia của nhân sự ở mọi cấp bậc và các bên liên quan khác vào việc phát triển và thực hiện hệ thống quản lý của mình.
- IX. **Đối thoại xã hội** – Đối thoại xã hội nên đóng vai trò trung tâm trong cách tiếp cận của tổ chức nhằm đảm bảo việc làm thỏa đáng cho tất cả nhân sự.
- X. **Ủng hộ** – Các tổ chức nên đầu tư đầy đủ, nâng cao năng lực nội bộ cũng như các nguồn lực nội bộ và bên ngoài khác để thực hiện các cam kết về nhân quyền.
- XI. **Cải tiến liên tục** – Các tổ chức nên liên tục cải thiện hiệu quả thực hiện về nhân quyền và hệ thống quản lý của mình.

Tiêu chí hệ thống quản lý

- M1: Cam kết, sự tham gia và hội nhập của ban lãnh đạo
- M2: Sự tham gia và hội nhập của người lao động
- M3: Sự tham gia và hội nhập của các bên liên quan

Ghi chú về hướng dẫn: Các điều khoản M1-3 tạo thành cơ sở để phát triển và thực hiện các hạng mục hệ thống quản lý còn lại M4-10.

- M4: Cam kết và tính nhất quán của chính sách
- M5: Bối cảnh, tác động và rủi ro
- M6: Mục tiêu, lập kế hoạch và nguồn lực
- M7: Nhận thức và thực hiện
- M8: Tính liêm chính và minh bạch
- M9: Giám sát và cơ chế khiếu nại
- M10: Phân tích chiến lược, xem xét và cải tiến liên tục

M1: Cam kết, sự tham gia và hội nhập của ban lãnh đạo

M1.1 - Các cơ quan ra quyết định cao nhất và ban quản lý cấp cao của tổ chức phải thể hiện cam kết đối với các nguyên tắc của Tiêu chuẩn này bằng cách, tối thiểu:

- a) Tích hợp các nguyên tắc của Tiêu chuẩn này vào chiến lược tổ chức và các thước đo hiệu suất;
- b) Phê duyệt [cam kết chính sách và các kỳ vọng chung của tổ chức đối với các đối tác kinh doanh](#);
- c) Định kỳ tiến hành [đánh giá quản lý chiến lược](#) về hiệu quả hoạt động của tổ chức so với Tiêu chuẩn này và [các mục tiêu của tổ chức](#);
- d) Thu hút các bộ phận chức năng trong toàn tổ chức tham gia đáp ứng Tiêu chuẩn này;
- e) Phân công trách nhiệm và trách nhiệm giải trình đáp ứng Tiêu chuẩn thông qua một hệ thống quản lý tích hợp ở tất cả các cấp quản lý; và
- f) Điều chỉnh vai trò, năng lực, mục tiêu và biện pháp khuyến khích nhân sự, tiêu chí đánh giá hiệu suất, tiền lương, thăng tiến, kỷ luật, chấm dứt hợp đồng và quy trình ra quyết định phù hợp với [cam kết chính sách](#) của tổ chức.

M1.2 - Thành phần của các cơ quan ra quyết định và ban quản lý phải đại diện đầy đủ cho [các bên liên quan](#).

M1.3 - Trách nhiệm và trách nhiệm giải trình đáp ứng Tiêu chuẩn này cuối cùng thuộc về ban quản lý cấp cao. Điều này phải được thể hiện, tối thiểu, bằng cách tích hợp các nguyên tắc và tiêu chí của Tiêu chuẩn này trong:

- Cơ cấu tổ chức;
- Vai trò và trách nhiệm;
- Năng lực;
- Mục tiêu và biện pháp khuyến khích;
- Tiêu chí đánh giá hiệu suất;
- Chế độ đãi ngộ;
- Thăng tiến;
- Chấm dứt hợp đồng; và
- Quy trình và thẩm quyền ra quyết định.

M1.4 - Ban lãnh đạo cấp cao phải đảm bảo rằng các xung đột lợi ích trong việc đáp ứng Tiêu chuẩn này được xác định, công khai và quản lý một cách thích hợp.

M2: Sự tham gia và hội nhập của người lao động

M2.1 – Tổ chức phải thu hút người lao động, bao gồm các công đoàn và các đại diện người lao động khác, và tích hợp ý kiến đóng góp của họ vào việc phát triển và thực hiện hệ thống quản lý để đáp ứng các yêu cầu của Tiêu chuẩn này, bao gồm:

- a) [Xây dựng chính sách](#);
- b) [Xác định, đánh giá và ưu tiên các tác động bất lợi và rủi ro](#);
- c) [Đặt mục tiêu và lập kế hoạch thực hiện](#);
- d) [Giám sát hiệu suất và hệ thống quản lý, bao gồm cả các đối tác kinh doanh](#);
- e) Thiết kế và vận hành [các kênh và quy trình khiếu nại](#)
- f) Xác định các lựa chọn khắc phục.

M2.2 – Nếu có, tổ chức phải hợp tác với các công đoàn để thu hút một cách có ý nghĩa sự tham gia của người lao động vào hệ thống quản lý của tổ chức.

M2.3 – Tổ chức phải đảm bảo người lao động có quyền tiếp cận các kênh giao tiếp và tham gia hiệu quả và toàn diện, tối thiểu phải:

- a) Chủ động tìm kiếm ý kiến đóng góp và phản hồi của người lao động;
- b) Cho phép người lao động trình bày lợi ích của họ với ban quản lý;
- c) Cung cấp nhiều phương tiện tham gia theo cách thuận tiện cho người lao động;
- d) Cho phép đại diện cho cơ cấu nhân khẩu học tại nơi làm việc;
- e) Có thể tiếp cận được đối với tất cả người lao động;
- f) Được tin tưởng và sử dụng tích cực;
- g) Có tính bảo mật nếu cần;
- h) Phù hợp với quyền lợi và mối quan tâm của người lao động; và
- i) Không dẫn đến việc trả đũa hoặc trừng phạt.

M2.4 – Tổ chức phải thành lập (các) đội ngũ phụ trách hiệu quả thực hiện trách nhiệm xã hội để hỗ trợ và tạo điều kiện thuận lợi cho hệ thống quản lý của tổ chức. Tổ chức phải đảm bảo rằng các đội ngũ đã thành lập và hiện có, tối thiểu:

- a) Bao gồm sự đại diện cân bằng giữa người lao động và người quản lý, về nhân khẩu học của nhân sự cũng như các chức năng và vai trò của tổ chức;
- b) Bao gồm đại diện của các công đoàn và tổ chức người lao động hiện tại, nếu họ chọn tham gia;
- c) Quy định cơ chế bầu cử độc lập giữa các thành viên người lao động;
- d) Không làm suy yếu vai trò của các công đoàn; và
- e) Tạo điều kiện thuận lợi cho sự tham gia của người lao động vào các chức năng chính của hệ thống quản lý, bao gồm: xây dựng chính sách; xác định, đánh giá và ưu tiên các tác động bất lợi và rủi ro; thiết lập mục tiêu và lập kế hoạch thực hiện; giám sát hiệu suất; cũng như thiết kế và vận hành các cơ chế khiếu nại.

M3: Sự tham gia và hội nhập của các bên liên quan

M3.1 – Tổ chức phải định kỳ xác định và ưu tiên các bên liên quan để tham gia vào hệ thống quản lý của mình nhằm đáp ứng các yêu cầu của Tiêu chuẩn này, ưu tiên hàng đầu dành cho những người chịu ảnh hưởng nhiều nhất từ tổ chức.

M3.2 – Tổ chức phải thực hiện việc tham vấn các bên liên quan một cách có ý nghĩa để xây dựng và triển khai hệ thống quản lý của mình, ít nhất là khi:

- [Xây dựng chính sách](#);
- [Xác định, đánh giá và ưu tiên các tác động bất lợi và rủi ro](#);
- [Giám sát hiệu suất và hệ thống quản lý, bao gồm cả các đối tác kinh doanh](#);
- Thiết kế và vận hành [các kênh và quy trình khiếu nại](#);
- Xác định các lựa chọn khắc phục; và
- Tổ chức thiếu kiến thức cần thiết.

M3.3 – Việc tham vấn các bên liên quan, tối thiểu phải:

- a) Chủ động tìm kiếm ý kiến đóng góp và phản hồi từ các bên liên quan;
- b) Dễ tiếp cận;
- c) Được thực hiện một cách thiện chí;
- d) Đáp ứng các mối quan ngại của các bên liên quan; và
- e) Không dẫn đến việc trả đũa hoặc trừng phạt.

M3.4 – Tổ chức phải xem xét nhu cầu, kỳ vọng, mối quan ngại và khiếu nại của các bên liên quan trong quá trình ra quyết định của tổ chức.

M4: Cam kết và tính nhất quán của chính sách

M4.1 - Tổ chức phải thiết lập, ghi lại và cập nhật định kỳ một tuyên bố chính sách nêu rõ cam kết của mình đối với các nguyên tắc của Tiêu chuẩn này. Tối thiểu, tổ chức phải cam kết:

- a) Đáp ứng hoặc vượt quá các yêu cầu và nguyên tắc của Tiêu chuẩn này, [các yêu cầu pháp lý liên quan và các yêu cầu liên quan khác](#);
- b) Giải quyết các [rủi ro](#) mà tổ chức gây ra, góp phần gây ra hoặc có mối liên hệ trực tiếp thông qua hoạt động hoặc mối quan hệ kinh doanh của mình thông qua các biện pháp tương xứng với mức độ nghiêm trọng và khả năng xảy ra của chúng;
- c) Ưu tiên các giải pháp ngăn ngừa các tác động bất lợi trong cả ngắn hạn lẫn dài hạn;
- d) Hành xử có đạo đức và liêm chính trong việc đáp ứng Tiêu chuẩn này;
- e) Duy trì các hệ thống quản lý tích hợp để đảm bảo tính nhất quán trong việc đáp ứng các yêu cầu của Tiêu chuẩn này;
- f) Duy trì tham vấn cũng như đáp ứng kỳ vọng của [người lao động](#) và các [bên liên quan](#) khác, bao gồm cả việc tìm cách tham gia vào đối thoại xã hội;
- g) Xem xét các rủi ro đối với nhân sự khi lập kế hoạch kinh doanh và cam kết giảm thiểu các tác động liên quan; và

- h) [Cải tiến liên tục](#) hiệu quả hoạt động và hệ thống quản lý liên quan đến Tiêu chuẩn này.

M4.2 – Tổ chức phải thiết lập, ghi chép và cập nhật định kỳ chính sách về kỳ vọng lẫn nhau đối với các đối tác kinh doanh. Chính sách này, tối thiểu, phải cam kết:

- a) Yêu cầu các đối tác kinh doanh tôn trọng các nguyên tắc của Tiêu chuẩn này, [các yêu cầu pháp lý liên quan và các yêu cầu liên quan khác](#);
- b) Tiến hành thẩm định các đối tác kinh doanh;
- c) Giải quyết các cách thức mà tổ chức gây ra, góp phần gây ra hoặc có liên quan đến việc các đối tác kinh doanh không thể đáp ứng các kỳ vọng nêu trên; và
- d) Đặt ra các kỳ vọng rõ ràng về việc chấm dứt mối quan hệ với các đối tác kinh doanh, bao gồm sự tham gia thích hợp và xem xét các rủi ro đối với nhân sự trước khi chấm dứt mối quan hệ kinh doanh.

M4.3 - Các chính sách, thực tiễn, mục tiêu và biện pháp khuyến khích của tổ chức không được mâu thuẫn hoặc làm suy yếu các cam kết của tổ chức đối với các nguyên tắc của Tiêu chuẩn này hoặc [các mục tiêu của tổ chức](#).

M4.4 – Các chính sách, hoạt động vận động hành lang và các tương tác bên ngoài khác của tổ chức không được mâu thuẫn hoặc làm suy yếu các cam kết của tổ chức đối với các nguyên tắc của Tiêu chuẩn này hoặc [các mục tiêu của tổ chức](#).

M5: Bối cảnh, tác động và rủi ro

M5.1 – Tổ chức phải định kỳ xác định và tìm hiểu bối cảnh của mình, bao gồm:

- a) Hoạt động của chính tổ chức;
- b) Các mối quan hệ kinh doanh trực tiếp và gián tiếp của tổ chức;
- c) Nhu cầu và kỳ vọng của [người lao động, đại diện của họ](#) và các [bên liên quan khác](#); và
- d) Các khía cạnh khác của môi trường hoạt động nội bộ và bên ngoài, bao gồm các yếu tố pháp lý, thị trường, văn hóa, xã hội, kinh tế và các yếu tố khác có liên quan.

M5.2 – Khi xem xét bối cảnh của mình, tổ chức phải định kỳ xác định:

- a) Các tác động bất lợi thực tế và tiềm tàng liên quan đến Tiêu chuẩn này mà tổ chức gây ra, góp phần gây ra hoặc có mối liên hệ trực tiếp (hoặc có thể sẽ gây ra, góp phần gây ra hoặc có mối liên hệ trực tiếp) thông qua các hoạt động hoặc mối quan hệ kinh doanh của mình trong điều kiện bình thường hoặc đặc biệt, bao gồm cả những trường hợp cụ thể đối với các nhóm dân số dễ bị tổn thương;
- b) Các yếu tố rủi ro liên quan đến các tác động bất lợi thực tế và tiềm tàng của tổ chức;
- c) Mức độ góp phần của tổ chức vào các tác động bất lợi thực tế và tiềm tàng do các đối tác kinh doanh gây ra; và
- d) Các tác động bất lợi thực tế và tiềm tàng liên quan đến hiệu quả hoạt động của tổ chức theo Tiêu chuẩn này có thể phát sinh từ các vấn đề đạo đức kinh doanh hoặc tính liêm chính.

M5.3 - Tổ chức phải định kỳ đánh giá, ưu tiên và ghi lại các rủi ro của mình dựa trên mức độ nghiêm trọng của các tác động bất lợi và mức độ nghiêm trọng cũng như khả năng xảy ra của các tác động bất lợi tiềm tàng.

M5.4 – Đối với các rủi ro được ưu tiên, tổ chức phải xác định nguyên nhân gốc rễ, có tính đến các nguyên nhân tiềm tàng bao gồm:

- Nguyên nhân từ hệ thống quản lý;
- Nguyên nhân từ hoạt động, bao gồm mô hình kinh doanh của tổ chức; và
- Nguyên nhân bên ngoài, bao gồm các nguyên nhân về xã hội, văn hóa, pháp lý và/hoặc môi trường.

M6: Mục tiêu, lập kế hoạch và nguồn lực

M6.1 – Tổ chức phải định kỳ thiết lập, ghi chép và cập nhật các mục tiêu của tổ chức. Các mục tiêu này phải được thiết kế để:

- a) Đáp ứng hoặc vượt quá các yêu cầu và nguyên tắc của Tiêu chuẩn này, [các yêu cầu pháp lý liên quan và các yêu cầu liên quan khác](#);
- b) Đáp ứng các [cam kết chính sách](#) của tổ chức;
- c) Giải quyết các [rủi ro](#) của tổ chức;
- d) Giải quyết các vấn đề đạo đức kinh doanh và tính liêm chính liên quan đến Tiêu chuẩn này;
- e) Giải quyết các vấn đề chuẩn bị và ứng phó khẩn cấp liên quan đến Tiêu chuẩn này;

- f) Tìm kiếm đối thoại xã hội, bao gồm cả việc hỗ trợ các thỏa thuận ba bên và các thỏa thuận ràng buộc khác để đạt được các mục tiêu của mình; và
- g) [Cải tiến liên tục](#) hiệu quả hoạt động và hệ thống quản lý của tổ chức liên quan đến Tiêu chuẩn này.

M6.2 - Để giải quyết các [rủi ro](#) mà tổ chức gây ra hoặc góp phần gây ra, tổ chức phải (có cân nhắc đến các hậu quả không mong muốn) lập kế hoạch hành động để:

- a) Chấm dứt các tác động bất lợi;
- b) Ngăn ngừa các tác động bất lợi trong tương lai;
- c) Giảm thiểu rủi ro; và
- d) Đảm bảo khắc phục cho các cá nhân và nhóm chịu ảnh hưởng của các tác động bất lợi.

M6.3 - Để giải quyết các [rủi ro](#) mà tổ chức có mối liên hệ trực tiếp, tổ chức phải lập kế hoạch hợp tác và sử dụng ảnh hưởng của mình để tác động đến các [bên liên quan](#), bao gồm các đối tác kinh doanh, để chấm dứt, ngăn ngừa, giảm thiểu và khắc phục các rủi ro đó.

M6.4 – Tổ chức phải định kỳ xác định và lập kế hoạch cho các hành động và quy trình cần thiết để đạt được mục tiêu của mình. Khi làm như vậy, tổ chức phải xem các yếu tố sau là cần thiết:

- Hệ thống quản lý – bao gồm các chính sách và quy trình bằng lời nói và văn bản, vai trò và trách nhiệm, tài liệu, các biện pháp khuyến khích và mục tiêu nhân sự, đào tạo và nâng cao năng lực, giám sát, nhận thức của người lao động và các bên liên quan, cũng như các chỉ báo và thước đo;
- Nguồn lực – bao gồm các nguồn lực tài chính, vật chất, nhân sự và thông tin, chẳng hạn như các năng lực cần thiết và chuyên môn bên ngoài, cơ sở hạ tầng, phương tiện truyền thông và hệ thống thông tin; và
- Mối quan hệ – bao gồm đối thoại xã hội, hỗ trợ các thỏa thuận ràng buộc ba bên và các thỏa thuận ràng buộc khác có liên quan, cũng như mối quan hệ với các đối tác kinh doanh, chính phủ và các bên liên quan khác cả nội bộ lẫn bên ngoài.

M7: Nhận thức và thực hiện

M7.1 – Tổ chức phải thực hiện các [quy trình và hành động đã lập kế hoạch](#) cũng như triển khai [các nguồn lực được phân bổ](#), định kỳ điều chỉnh các kế hoạch và nguồn lực khi cần thiết để đảm bảo tính phù hợp và hiệu quả liên tục.

M7.2 – Tổ chức phải đảm bảo nhân sự có nhận thức, hiểu biết, quyền tiếp cận thông tin và các kênh giao tiếp phù hợp về:

- Quyền pháp lý của họ;
- Quyền của họ được xác định trong Tiêu chuẩn này;
- [Rủi ro](#) liên quan đến việc làm của họ;
- [Chính sách, mục tiêu, hành động và quy trình](#) của tổ chức;
- Vai trò và trách nhiệm của họ trong việc đáp ứng các mục tiêu và cam kết của tổ chức;
- [Cơ chế và kênh liên quan để họ tham gia vào hệ thống quản lý](#); và
- Cơ chế và kênh liên quan để bảo vệ quyền của họ, bao gồm cả các cơ chế để tiếp cận biện pháp khắc phục.

M7.3 – Tổ chức phải đảm bảo [các bên liên quan](#) được biết rõ về:

- [Rủi ro](#) liên quan;
- Chính sách, [mục tiêu, hành động và quy trình](#) của tổ chức; và
- [Kênh để họ tham gia](#) và bảo vệ quyền lợi của mình như đã xác định trong Tiêu chuẩn này.

M7.4 – Trong các tương tác với các đối tác kinh doanh, tổ chức phải:

- a) Đảm bảo các đối tác kinh doanh có nhận thức, hiểu biết, tiếp cận thông tin và các kênh liên lạc phù hợp về [các chính sách, mục tiêu, hành động và quy trình](#) của tổ chức;
- b) Đảm bảo các điều khoản và thực tiễn kinh doanh của tổ chức không làm suy yếu khả năng của các đối tác kinh doanh trong việc đáp ứng các [kỳ vọng chung](#) mà tổ chức đã đặt ra;
- c) Hỗ trợ các đối tác kinh doanh để chấm dứt, ngăn ngừa, giảm thiểu và khắc phục [rủi ro](#), tương xứng với mức góp phần của tổ chức vào những tác động đó;

- d) Tìm cách giảm thiểu gánh nặng hành chính về các [kỳ vọng chung](#) đối với các đối tác kinh doanh, nếu có thể; và
- e) Không chấm dứt mối quan hệ kinh doanh để ứng phó các [rủi ro](#), trừ khi:
 - i. Đối tác kinh doanh liên tục không giải quyết được rủi ro sau khi đã được tổ chức hỗ trợ và tham gia thích đáng; VÀ
 - ii. Rủi ro chấm dứt mối quan hệ không lớn hơn rủi ro ban đầu.

M7.5 – Thông tin được ghi chép liên quan đến việc đáp ứng các yêu cầu của Tiêu chuẩn này phải:

- Khả dụng và phù hợp;
- Chính xác và rõ ràng;
- Được kiểm soát hiệu quả; và
- Có thể xác định được.

M8: Tính liêm chính và minh bạch

M8.1 – Để đáp ứng các yêu cầu của Tiêu chuẩn này, tổ chức phải hoạt động và giao tiếp một cách liêm chính.

M8.2 – Tổ chức phải định kỳ báo cáo công khai về các quy trình và kết quả liên quan đến Tiêu chuẩn này. Báo cáo công khai phải đáp ứng tối thiểu các yêu cầu sau:

- a) Minh bạch, trung thực và rõ ràng;
- b) Đáp ứng nhu cầu và kỳ vọng của [các bên liên quan](#);
- c) Bao gồm [cam kết chính sách](#) của tổ chức;
- d) Mô tả hoạt động kinh doanh của tổ chức;
- e) Truyền đạt thông tin về cách thức tổ chức giải quyết rủi ro;
- f) Cung cấp thông tin theo yêu cầu về việc sử dụng các cơ chế khiếu nại và kết quả của các quy trình khiếu nại;
- g) Đáp ứng [các yêu cầu pháp lý, quy định và các yêu cầu báo cáo khác](#); và
- h) Dễ tiếp cận và khả dụng đối với [các bên liên quan](#).

M8.3 – Tổ chức phải tham gia một cách minh bạch và cởi mở với các bên thứ ba được ủy quyền, bao gồm cả việc cung cấp quyền truy cập vào các tài liệu, hồ sơ, vật liệu, cá nhân và môi trường làm việc cần thiết.

M9: Giám sát và cơ chế khiếu nại

M9.1 – Tổ chức phải giám sát hiệu quả hoạt động và hệ thống quản lý của mình để đáp ứng các yêu cầu của Tiêu chuẩn này. Việc giám sát phải đáp ứng tối thiểu các yêu cầu sau:

- a) Đánh giá việc thực hiện [các hành động và quy trình đã lên kế hoạch](#);
- b) Đánh giá sự tuân thủ Tiêu chuẩn này;
- c) Đánh giá hiệu quả hoạt động của các đối tác kinh doanh liên quan so với [các kỳ vọng chung đã được thiết lập](#); và
- d) Được ghi chép đầy đủ.

M9.2 – Tổ chức phải kết hợp thông tin từ nhiều nguồn khác nhau vào quy trình giám sát của mình, bao gồm, nếu có liên quan:

- [Đánh giá và ưu tiên rủi ro](#);
- [Các chỉ báo và thước đo đã lập kế hoạch](#);
- Cơ chế giải quyết khiếu nại nội bộ và bên ngoài cùng các kênh giao tiếp;
- [Sự tham gia và giao tiếp với người lao động](#);
- [Khiếu nại và mối quan ngại của các bên liên quan](#);
- Đối thoại xã hội và phản hồi từ các thỏa thuận ba bên và các thỏa thuận ràng buộc khác có liên quan;
- Nguồn tin tức và thông tin công khai;
- Kiểm toán nội bộ và bên ngoài; và
- Chuyên gia bên ngoài.

M9.3 – Tổ chức phải thiết lập, duy trì và giám sát một cơ chế khiếu nại để nhân sự nêu lên các mối quan ngại, vấn đề, than phiền, sự cố và khiếu nại liên quan đến Tiêu chuẩn này chống lại tổ chức hoặc các đối tác kinh doanh của tổ chức. Cơ chế khiếu nại của tổ chức dành cho nhân sự phải:

- Hợp pháp; dễ tiếp cận; có thể dự đoán được; công bằng; minh bạch; dựa trên đối thoại; phù hợp với quyền; và là nguồn để [cải tiến liên tục](#);
- Duy trì tính bảo mật cho người dùng;
- Không dẫn đến việc trả đũa người dùng, dù là từ phía tổ chức hay các bên khác; và
- Không dẫn đến việc mất thu nhập do nhân sự tham gia vào các thủ tục khiếu nại.

M9.4 – Tổ chức phải thiết lập, duy trì và giám sát một cơ chế khiếu nại để các bên liên quan bên ngoài nêu lên các mối quan ngại, vấn đề, than phiền, sự cố và khiếu nại liên quan đến

Tiêu chuẩn này chống lại tổ chức hoặc các đối tác kinh doanh của tổ chức. Cơ chế khiếu nại của tổ chức dành cho các bên liên quan bên ngoài phải:

- Hợp pháp; dễ tiếp cận; có thể dự đoán được; công bằng; minh bạch; dựa trên đối thoại; phù hợp với quyền; và là nguồn để [cải tiến liên tục](#);
- Duy trì tính bảo mật cho người dùng;
- Không dẫn đến việc trả đũa người dùng, dù là từ phía tổ chức hay các bên khác; và
- Không dẫn đến việc mất thu nhập do nhân sự tham gia vào các thủ tục khiếu nại.

M9.5 – Tổ chức phải tham gia một cách thiện chí vào các quy trình khiếu nại và khắc phục bên ngoài liên quan đến các tác động bất lợi và rủi ro về nhân quyền mà tổ chức gây ra, góp phần gây ra hoặc có mối liên hệ trực tiếp thông qua các hoạt động hoặc mối quan hệ kinh doanh của mình.

M9.6 - Kết quả của việc giám sát và cơ chế khiếu nại phải dẫn đến các hành động (bao gồm thay đổi [hệ thống quản lý, nguồn lực và/hoặc mối quan hệ](#)) nhằm:

- a) Chấm dứt các tác động bất lợi;
- b) Ngăn ngừa các tác động bất lợi trong tương lai;
- c) Giảm thiểu rủi ro; và
- d) Đảm bảo khắc phục cho các cá nhân và nhóm chịu ảnh hưởng của các tác động bất lợi.

M10: Phân tích chiến lược, xem xét và cải tiến liên tục

M10.1 – Tổ chức phải định kỳ xem xét hiệu quả hoạt động của mình so với các [mục tiêu](#) và Tiêu chuẩn này. Trong quá trình xem xét, tổ chức phải đánh giá tối thiểu:

- a) Tiến độ đạt được các [mục tiêu](#);
- b) Hiệu quả của các [hành động và quy trình đã lập kế hoạch và thực hiện](#);
- c) Tính phù hợp và đầy đủ của [các hành động, quy trình và nguồn lực đã lập kế hoạch và thực hiện](#);
- d) Hiệu quả của hệ thống quản lý; và
- e) Cơ hội để cải thiện hiệu quả hoạt động.

M10.2 – Tổ chức phải kết hợp thông tin từ nhiều nguồn khác nhau trong quá trình xem xét, bao gồm các thông tin có liên quan như:

- [Đánh giá và ưu tiên rủi ro](#);
- [Quy trình giám sát](#);
- [Cơ chế khiếu nại nội bộ và bên ngoài](#) cùng các kênh giao tiếp;
- [Sự tham gia và giao tiếp với người lao động](#);
- [Khiếu nại và mối quan ngại của các bên liên quan](#);
- Đối thoại xã hội và phản hồi từ các thỏa thuận ba bên và các thỏa thuận ràng buộc khác có liên quan;
- Nguồn tin tức và thông tin công khai;
- Kiểm toán nội bộ và bên ngoài; và
- Chuyên gia bên ngoài.

M10.3 – Kết quả của việc xem xét này phải:

- a) Cung cấp thông tin cho việc [đánh giá định kỳ và ưu tiên các rủi ro](#) cũng như [các quy trình giám sát](#) của tổ chức;
- b) Cung cấp thông tin cho chiến lược và việc ra quyết định của tổ chức; và
- c) Dẫn đến những thay đổi đối với các [chính sách](#), [nguồn lực](#), [mục tiêu](#), [quy trình và hành động](#) của tổ chức, khi cần thiết.

M10.4 – Tổ chức phải chứng minh sự cải tiến liên tục về hiệu quả thực hiện việc làm thỏa đáng và hệ thống quản lý trong các hoạt động và mối quan hệ kinh doanh của mình, bao gồm bằng cách:

- a) Liên tục giải quyết các rủi ro ở các cấp độ ưu tiên;
- b) Xác định và theo đuổi các cơ hội để cải thiện điều kiện làm việc vượt ra ngoài các yêu cầu trong Tiêu chuẩn này; và
- c) Xác định và theo đuổi các cơ hội để tăng cường sự tham gia và hội nhập của [người lao động](#) và [các bên liên quan](#) vào hệ thống quản lý của tổ chức.

Phần 2: Nguyên tắc việc làm thỏa đáng và tiêu chí thực hiện

Phần này mô tả các nhân quyền cơ bản (nguyên tắc) liên quan đến việc làm thỏa đáng và các yêu cầu cụ thể (tiêu chí) để đạt được việc làm thỏa đáng.

Mỗi điều khoản bắt đầu bằng việc liệt kê các Nguyên tắc. Đây là những nhân quyền cơ bản mà các quốc gia phải bảo vệ và các doanh nghiệp phải tôn trọng. Một số quyền cơ bản áp dụng cho tất cả mọi người, một số khác chỉ áp dụng cho người lao động và một số khác nữa áp dụng cho các nhóm người cụ thể (như trẻ em). Các quyền này là tuyệt đối, nghĩa là chúng được áp dụng bình đẳng cho tất cả mọi người, người lao động hoặc các nhóm khác như đã nêu.

Để tôn trọng đầy đủ nhân quyền, các tổ chức phải tránh vi phạm nhân quyền và phải giải quyết mọi tác động bất lợi đến nhân quyền mà họ góp phần gây ra. Các Nguyên tắc trong phần này xác định các nhân quyền cụ thể liên quan đến việc làm thỏa đáng mà các tổ chức phải tôn trọng. Chúng không đặt ra các yêu cầu cụ thể đối với các tổ chức, mà chỉ thiết lập bối cảnh cho các Tiêu chí trong mỗi điều khoản.

Các tiêu chí đưa ra các yêu cầu đối với các tổ chức. Đây là những kết quả mà các tổ chức phải đạt được để chứng minh sự tôn trọng đối với các Nguyên tắc. Trong khi các Nguyên tắc áp dụng cho tất cả mọi người, người lao động hoặc các nhóm rộng lớn khác, thì các Tiêu chí áp dụng cho nhân sự (hoặc các bên liên quan cụ thể khác) của tổ chức. Đây là phạm vi trách nhiệm của tổ chức theo Tiêu chuẩn này.

- D1: Bảo vệ trẻ em và người lao động trẻ
- D2: Quyền tự do lập hội và quyền thương lượng tập thể
- D3: Tuyển dụng, làm việc và chấm dứt hợp đồng lao động tự do và công bằng
- D4: Giờ làm việc, tiền lương và phúc lợi thỏa đáng
- D5: Không bị phân biệt đối xử
- D6: Sức khỏe và an toàn
- D7: Quyền riêng tư

D1: Bảo vệ trẻ em và người lao động trẻ

Nguyên tắc

Các nhân quyền cơ bản, cần được quốc gia bảo vệ và doanh nghiệp tôn trọng trong bối cảnh công việc.

- I. Trẻ em có quyền được bảo vệ khỏi lao động trẻ em.
- II. Trẻ em, bao gồm cả người lao động trẻ, có quyền được hỗ trợ các nhu cầu cơ bản.
- III. Trẻ em, bao gồm cả người lao động trẻ, có quyền được phát triển thể chất, tinh thần, tâm linh, đạo đức và xã hội.
- IV. Trẻ em, bao gồm cả người lao động trẻ, có quyền theo đuổi giáo dục, không bị ràng buộc bởi bất kỳ công việc nào tước đoạt cơ hội đi học của các em.
- V. Trẻ em, bao gồm cả người lao động trẻ, có quyền được đối xử công bằng, an toàn và được bảo vệ đặc biệt trong việc làm.
- VI. Trẻ em, bao gồm cả người lao động trẻ, có quyền được lắng nghe và được đại diện tại nơi làm việc.

Tiêu chí thực hiện

Các yêu cầu về hiệu quả thực hiện cụ thể để tổ chức chứng minh sự tôn trọng các quyền này trong bối cảnh công việc.

D1.1 - Tổ chức phải tôn trọng các quyền của trẻ em, bao gồm cả người lao động trẻ.

D1.2 – Tổ chức không được tuyển dụng trẻ em dưới 15 tuổi (hoặc dưới độ tuổi đi học bắt buộc, nếu cao hơn). Có thể có ngoại lệ trong các trường hợp đáp ứng định nghĩa về “Trẻ em làm việc hợp pháp” trong Tiêu chuẩn này.

D1.3 - Tổ chức phải đảm bảo rằng việc tuyển dụng lao động trẻ:

- a) Bảo vệ sự phát triển về mặt xã hội, đạo đức và thể chất của người lao động cũng như không gây nguy hại đến sức khỏe và hạnh phúc chung của các em;
- b) Không đòi hỏi quá cao đến mức làm suy giảm kết quả học tập của các em;
- c) Cung cấp mức lương và phúc lợi tương xứng với mức lương và phúc lợi của người lao động trưởng thành ở các vị trí tương tự; và

- d) Không vượt quá giới hạn giờ làm việc, bao gồm:
 - i. 8 giờ làm việc trong bất kỳ ngày nào (hoặc mức tối đa theo quy định nếu ít hơn 8 giờ),
 - ii. 10 giờ mỗi ngày cho việc học, làm việc và đi lại cộng lại (hoặc mức tối đa theo quy định nếu ít hơn 10 giờ), và
 - iii. Không xảy ra vào ban đêm.

D1.4 – Trường hợp trẻ em không tham gia lao động có mặt trong môi trường làm việc, tổ chức phải đảm bảo:

- a) Bảo vệ khỏi các mối nguy hiểm và rủi ro về sức khỏe;
- b) Cung cấp các nhu cầu cơ bản phù hợp với độ tuổi của mỗi trẻ (ví dụ: tiếp cận thức ăn, nước uống, nhà vệ sinh, v.v.);
- c) Giám sát đầy đủ và liên tục của người lớn; và
- d) Không can thiệp vào các quy trình của tổ chức.

D1.5 – Tổ chức phải xây dựng và triển khai các hệ thống quản lý hiệu quả để đáp ứng hoặc vượt quá các yêu cầu và nguyên tắc liên quan đến việc bảo vệ trẻ em và người lao động trẻ trong toàn bộ hoạt động và các mối quan hệ kinh doanh của mình, bao gồm:

- a) [M1: Cam kết, sự tham gia và hội nhập của ban lãnh đạo;](#)
- b) [M2: Sự tham gia và hội nhập của người lao động;](#)
- c) [M3: Sự tham gia và hội nhập của các bên liên quan;](#)
- d) [M4: Cam kết và tính nhất quán của chính sách;](#)
- e) [M5: Bối cảnh, tác động và rủi ro;](#)
- f) [M6: Mục tiêu, lập kế hoạch và nguồn lực;](#)
- g) [M7: Nhận thức và thực hiện;](#)
- h) [M8: Tính liêm chính và minh bạch;](#)
- i) [M9: Giám sát và cơ chế khiếu nại;](#) và
- j) [M10: Phân tích chiến lược, xem xét và cải tiến liên tục.](#)

D2: Quyền tự do lập hội và quyền thương lượng tập thể

Nguyên tắc

Các nhân quyền cơ bản, cần được quốc gia bảo vệ và doanh nghiệp tôn trọng trong bối cảnh công việc.

- I. Người lao động có quyền thành lập, gia nhập và tham gia vào các công đoàn lao động độc lập và các tổ chức khác của người lao động mà họ lựa chọn để thúc đẩy và bảo vệ quyền lợi của họ.
- II. Người lao động có quyền thương lượng tập thể vì quyền lợi của họ và quyền được thương lượng thiện chí từ phía người sử dụng lao động và các tổ chức của người sử dụng lao động.
- III. Người lao động có quyền không bị phân biệt đối xử, quấy rối, đe dọa hoặc trả đũa dựa trên vị thế hoặc mối liên hệ của họ với các công đoàn và các tổ chức khác của người lao động.

Tiêu chí thực hiện

Các yêu cầu về hiệu quả thực hiện cụ thể để tổ chức chứng minh sự tôn trọng các quyền này trong bối cảnh công việc.

D2.1 - Tổ chức phải tôn trọng và công nhận quyền của nhân sự trong việc được tự do thành lập, gia nhập và tham gia vào các công đoàn và các tổ chức khác của người lao động mà họ lựa chọn cũng như quyền được thương lượng tập thể.

D2.2 – Tổ chức phải đảm bảo nhân sự được thông báo về quyền của họ trong việc được thành lập, gia nhập và tham gia vào các công đoàn và các tổ chức khác của người lao động mà họ lựa chọn mà không phải chịu hậu quả tiêu cực hoặc bị trả đũa từ phía tổ chức.

D2.3 - Tổ chức phải đảm bảo không can thiệp, trực tiếp hoặc thông qua bên thứ ba, vào việc thành lập, hoạt động hoặc quản lý các công đoàn hoặc các tổ chức khác của người lao động.

D2.4 – Tổ chức phải đảm bảo rằng các thành viên của công đoàn và các tổ chức khác của người lao động, đại diện người lao động và bất kỳ nhân sự nào tham gia tổ chức người lao

động không bị phân biệt đối xử, quấy rối, đe dọa hoặc trả đũa dựa trên tư cách thành viên hoặc các hoạt động công đoàn của họ.

D2.5 – Tổ chức phải đảm bảo rằng các thành viên của công đoàn và các tổ chức khác của người lao động, đại diện người lao động và bất kỳ nhân sự nào tham gia tổ chức người lao động đều có quyền tiếp cận công bằng với các thành viên trong môi trường làm việc.

D2.6 – Tổ chức phải tiến hành thương lượng tập thể một cách thiện chí với đại diện người lao động, công đoàn và các tổ chức khác của người lao động, nếu họ yêu cầu.

D2.7 – Trường hợp có thỏa ước lao động tập thể theo ngành, tổ chức phải tôn trọng và thực hiện các nghĩa vụ của mình theo thỏa ước đó. Điều này không loại trừ việc các công đoàn hoặc các tổ chức khác của người lao động tiến hành thương lượng tập thể bổ sung ở cấp tổ chức, miễn là các thỏa ước đó có lợi hơn cho người lao động so với bất kỳ thỏa ước theo ngành nào hiện có.

D2.8 - Tổ chức phải đảm bảo rằng các ủy ban tư vấn tại nơi làm việc, bao gồm các đội ngũ phụ trách hiệu quả thực hiện trách nhiệm xã hội và các nhóm người lao động khác không can thiệp vào việc thành lập, hoạt động hoặc quản lý các công đoàn và các tổ chức khác của người lao động hoặc vào việc thương lượng tập thể.

D2.9 – Tổ chức phải xây dựng và triển khai các hệ thống quản lý hiệu quả để đáp ứng hoặc vượt quá các yêu cầu và nguyên tắc liên quan đến quyền tự do lập hội và quyền thương lượng tập thể trong toàn bộ hoạt động và các mối quan hệ kinh doanh của mình, bao gồm:

- a) [M1: Cam kết, sự tham gia và hội nhập của ban lãnh đạo](#);
- b) [M2: Sự tham gia và hội nhập của người lao động](#);
- c) [M3: Sự tham gia và hội nhập của các bên liên quan](#);
- d) [M4: Cam kết và tính nhất quán của chính sách](#);
- e) [M5: Bối cảnh, tác động và rủi ro](#);
- f) [M6: Mục tiêu, lập kế hoạch và nguồn lực](#);
- g) [M7: Nhận thức và thực hiện](#);
- h) [M8: Tính liêm chính và minh bạch](#);
- i) [M9: Giám sát và cơ chế khiếu nại](#); và
- j) [M10: Phân tích chiến lược, xem xét và cải tiến liên tục](#).

D3: Tuyển dụng, làm việc và chấm dứt hợp đồng lao động tự do và công bằng

Nguyên tắc

Các nhân quyền cơ bản, cần được quốc gia bảo vệ và doanh nghiệp tôn trọng trong bối cảnh công việc.

- I. Mọi người đều có quyền tự quyết và được tôn trọng nhân phẩm trong quá trình tuyển dụng, làm việc và chấm dứt hợp đồng lao động.
- II. Mọi người có quyền không bị lừa dối, ép buộc, bóc lột, hăm dọa, đe dọa và bạo lực.
- III. Mọi người đều có quyền được tất cả những người có liên quan đến công việc đối xử tử tế và công bằng.
- IV. Mọi người đều có quyền không bị rơi vào tình trạng nô lệ hiện đại, buôn người hoặc lao động cưỡng bức hay bắt buộc.

Tiêu chí thực hiện

Các yêu cầu về hiệu quả thực hiện cụ thể để tổ chức chứng minh sự tôn trọng các quyền này trong bối cảnh công việc.

D3.1 - Tổ chức phải tôn trọng quyền của nhân sự và người ứng tuyển về tuyển dụng, làm việc và chấm dứt hợp đồng một cách tự do và công bằng.

D3.2 - Tổ chức phải đảm bảo rằng nhân sự và người ứng tuyển hiểu và tự nguyện đồng ý với các điều khoản và điều kiện áp dụng về tuyển dụng, làm việc và chấm dứt hợp đồng, bao gồm thông qua:

- a) Sử dụng ngôn ngữ và phương pháp giao tiếp dễ tiếp cận và dễ hiểu;
- b) Mô tả rõ ràng, chính xác và đầy đủ về các quy trình liên quan, chi tiết về vai trò và điều kiện làm việc;
- c) Thỏa thuận làm việc rõ ràng, chính xác và đầy đủ; và
- d) Mô tả rõ ràng, chính xác và đầy đủ về điều kiện sống nếu có liên quan.

D3.3 - Tổ chức phải thông báo trước một cách rõ ràng cho nhân sự bị ảnh hưởng bất kỳ thay đổi nào về các điều khoản và điều kiện làm việc hoặc chấm dứt hợp đồng của họ, với đủ thời gian để nhân sự có thể sắp xếp phương án thay thế nếu muốn.

D3.4 - Tổ chức phải đảm bảo rằng nhân sự và người ứng tuyển có quyền tự do di chuyển trong quá trình tuyển dụng, làm việc và chấm dứt hợp đồng, bao gồm:

- a) Quyền tiếp cận liên tục vào giấy tờ tùy thân và các tài liệu quan trọng khác;
- b) Làm thêm giờ tự nguyện, không quá mức, nếu có;
- c) Không bị đe dọa, tống tiền hoặc giữ người, giữ lương hay giữ tài sản;
- d) Quyền tự chủ về thể chất và đi lại hợp lý trong môi trường làm việc; và
- e) Quyền tự do chuyển giao kỹ năng và kiến thức của họ sang công việc mới mà không bị hạn chế quá mức.

D3.5 - Tổ chức phải đảm bảo nhân sự và người ứng tuyển không phải chịu gánh nặng tài chính liên quan đến tuyển dụng, làm việc và chấm dứt hợp đồng, bao gồm:

- Lệ thuộc vì nợ;
- Hình phạt tài chính;
- Lệ phí;
- Chiếm đoạt hoặc tịch thu tiền lương; và
- Hệ thống trả lương theo sản phẩm mang tính bóc lột.

D3.6 - Tổ chức phải đảm bảo rằng các khoản phí và chi phí liên quan đến tuyển dụng, làm việc và chấm dứt hợp đồng không do nhân sự hoặc người ứng tuyển gánh chịu toàn bộ hoặc một phần.

D3.7 - Tổ chức phải đảm bảo nhân sự và người ứng tuyển không bị quấy rối và đe dọa trong quá trình tuyển dụng, làm việc và chấm dứt hợp đồng, bao gồm:

- Bạo lực thể chất và tình dục;
- Đe dọa đối với bản thân hoặc người khác; và
- Bạo lực tâm lý và tình cảm.

D3.8 - Tổ chức phải đảm bảo rằng các chính sách và thực tiễn kỷ luật:

- Được thông báo rõ ràng cho nhân sự khi họ được tuyển dụng;

- Được áp dụng nhất quán và công bằng trong toàn tổ chức; và
- Được ghi chép rõ ràng và thông báo cho các nhân sự liên quan.

D3.9 - Tổ chức phải đảm bảo rằng các điều khoản và điều kiện làm việc của mình, bao gồm địa điểm, cung cấp nhà ở, cung cấp kênh giao tiếp riêng tư, phương tiện đi lại khả dụng, lịch làm việc và các điều khoản khác không cô lập nhân sự một cách không cần thiết.

D3.10 – Tổ chức phải đảm bảo các điều khoản và điều kiện làm việc của mình, bao gồm địa điểm, việc cung cấp nhà ở, cung cấp kênh giao tiếp riêng tư, phương tiện đi lại khả dụng, lịch làm việc và các điều khoản khác, không gây áp lực quá mức buộc nhân sự phải xa cách con cái và người phụ thuộc.

D3.11 - Trường hợp tổ chức tham gia hoặc sử dụng các chương trình học nghề, thực tập hoặc giáo dục nghề nghiệp, họ phải đảm bảo rằng các vị trí được tạo ra thông qua các chương trình này:

- a) Không được sử dụng để thay thế các vị trí chính thức;
- b) Có thời hạn được xác định trước;
- c) Không được trả lương thấp hơn mức lương tối thiểu theo luật định; và
- d) Góp phần phát triển kỹ năng, năng lực chuyên môn và/hoặc các phẩm chất khác liên quan đến công việc của nhân sự.

D3.12 - Tổ chức phải đảm bảo mọi việc chấm dứt hợp đồng lao động đều công bằng và minh bạch, bao gồm:

- a) Không phân biệt đối xử;
- b) Phân bổ nguồn lực đầy đủ để đáp ứng các hợp đồng, thỏa ước lao động tập thể ràng buộc cũng như [các luật và quy định hiện hành](#);
- c) Thanh toán kịp thời tiền trợ cấp thôi việc, tiền lương và các khoản bồi thường khác; và
- d) Chỉ sử dụng việc cắt giảm nhân sự quy mô lớn như là biện pháp cuối cùng.

D3.13 - Tổ chức phải xây dựng và triển khai các hệ thống quản lý hiệu quả để đáp ứng hoặc vượt quá các yêu cầu và nguyên tắc liên quan đến tuyển dụng, làm việc và chấm dứt hợp

đồng lao động một cách tự do và công bằng trong toàn bộ hoạt động và các mối quan hệ kinh doanh của mình, bao gồm:

- a) [M1: Cam kết, sự tham gia và hội nhập của ban lãnh đạo](#);
- b) [M2: Sự tham gia và hội nhập của người lao động](#);
- c) [M3: Sự tham gia và hội nhập của các bên liên quan](#);
- d) [M4: Cam kết và tính nhất quán của chính sách](#);
- e) [M5: Bối cảnh, tác động và rủi ro](#);
- f) [M6: Mục tiêu, lập kế hoạch và nguồn lực](#);
- g) [M7: Nhận thức và thực hiện](#);
- h) [M8: Tính liêm chính và minh bạch](#);
- i) [M9: Giám sát và cơ chế khiếu nại](#); và
- j) [M10: Phân tích chiến lược, xem xét và cải tiến liên tục](#).

D4: Giờ làm việc, tiền lương và phúc lợi thỏa đáng

Nguyên tắc

Các nhân quyền cơ bản, cần được quốc gia bảo vệ và doanh nghiệp tôn trọng trong bối cảnh công việc.

- I. Mọi người đều có quyền có được một mức sống thỏa đáng, đảm bảo sức khỏe, an ninh và khả năng tham gia vào đời sống xã hội.
- II. Mọi người đều có quyền được trả công xứng đáng cho thời gian, công sức và những đóng góp khác của mình.
- III. Mọi người có quyền được sắp xếp lịch làm việc hợp lý, bao gồm cả việc được nghỉ phép đầy đủ.

Tiêu chí thực hiện

Các yêu cầu về hiệu quả thực hiện cụ thể để tổ chức chứng minh sự tôn trọng các quyền này trong bối cảnh công việc.

D4.1 – Tổ chức phải tôn trọng quyền của nhân sự về giờ làm việc, tiền lương và các phúc lợi nhằm duy trì mức sống thỏa đáng.

D4.2 - Tổ chức phải tôn trọng quyền của người lao động về việc có được mức lương đủ sống hoặc thu nhập đủ sống (hoặc mức lương tối thiểu theo luật định, nếu cao hơn) và được nhận các quyền lợi theo quy định của pháp luật.

D4.3 - Trường hợp các rào cản về bối cảnh ngăn cản tổ chức tự mình đưa ra mức lương và thu nhập đủ sống cho nhân sự, tổ chức phải hợp tác với các bên liên quan để giải quyết những vấn đề này, bao gồm cả việc:

- a) Tham gia vào đối thoại xã hội, bao gồm cả việc ủng hộ các thỏa thuận ba bên và các thỏa thuận ràng buộc khác có liên quan; và
- b) Tương tác với các đối tác kinh doanh, chính phủ và các bên liên quan khác cả nội bộ lẫn bên ngoài.

D4.4 - Tổ chức phải tôn trọng quyền của nhân sự về giờ làm việc hợp lý, với giới hạn tối thiểu là:

- a) Giờ làm việc bình thường là 48 giờ/tuần (hoặc mức tối đa được pháp luật cho phép, nếu thấp hơn); và
- b) Giờ làm thêm là 12 giờ/tuần (hoặc mức tối đa được pháp luật cho phép, nếu thấp hơn).

D4.5 – Tổ chức phải đảm bảo rằng giờ làm thêm:

- a) Là tự nguyện, trừ khi luật pháp quốc gia và thỏa ước lao động tập thể có tính ràng buộc cho phép;
- b) Được trả theo mức lương phụ trội;
 - a. Trong trường hợp mức lương phụ trội không được quy định trong luật, mức lương làm thêm hiện hành trong các ngành trên cả nước sẽ được áp dụng;

- c) Được tính theo tuần làm việc, trừ khi luật pháp quốc gia và thỏa ước lao động tập thể có tính ràng buộc cho phép;
- d) Đáp ứng [các yêu cầu pháp lý có liên quan và các yêu cầu có liên quan khác](#); và
- e) Không bị yêu cầu thực hiện thường xuyên, kể cả do việc lập kế hoạch không đầy đủ hoặc do không trả lương đủ sống hoặc thu nhập đủ sống.

D4.6 - Tổ chức phải đảm bảo lịch làm việc của nhân sự, bao gồm cả giờ làm việc:

- a) Duy trì mức sống thỏa đáng;
- b) Có thể dự đoán được và thuận tiện cho nhân sự;
- c) Không gây ra rủi ro về sức khỏe và an toàn;
- d) Bao gồm các giờ nghỉ lao và thời gian nghỉ ngơi đầy đủ;
- e) Không sử dụng phương pháp tính trung bình giờ làm việc để tước đoạt tiền lương phụ trội của nhân sự;
- f) Cung cấp ít nhất một ngày nghỉ ngơi 24 giờ sau sáu ngày làm việc liên tiếp, trừ khi một trong các trường hợp ngoại lệ dưới đây được áp dụng:
 - i. Luật pháp quốc gia và thỏa ước lao động tập thể có tính ràng buộc cho phép, hoặc
 - ii. Công ước của ILO cho phép, hoặc
 - iii. Trường hợp đặc biệt yêu cầu làm việc liên tục trong thời gian dài hơn và nhân sự yêu cầu thêm ngày làm việc liên tục;
- g) Cung cấp cho nhân sự các chế độ nghỉ phép có lương và không lương đầy đủ, bao gồm:
 - i. Nghỉ ốm,
 - ii. Nghỉ phép gia đình,
 - iii. Nghỉ phép năm, và
 - iv. Ngày lễ;
- h) Có xem xét đến nhu cầu linh hoạt dựa trên đặc điểm nhân khẩu học của nhân sự; và
- i) Không hạn chế một cách bất công quyền tiếp cận các lợi ích của tổ chức hoặc chính phủ.

D4.7 - Trường hợp nhân sự được miễn áp dụng theo pháp luật quy định về tiền lương làm thêm giờ, giới hạn giờ làm việc tối đa và các yêu cầu khác, tổ chức phải đảm bảo:

- a) Tiền lương đáp ứng hoặc vượt quá số tiền họ sẽ kiếm được khi làm cùng số giờ với mức lương đủ sống kèm theo lương phụ trội làm thêm giờ; và
- b) Nhân sự có quyền tự quyết hợp lý về số giờ làm việc.

D4.8 - Tổ chức phải trả tất cả các khoản lương và phúc lợi đến hạn một cách đều đặn, đúng hạn và thuận tiện cho nhân sự.

D4.9 - Ngoài việc trả thù lao cho người lao động đối với thời gian thực hiện công việc của họ, tổ chức phải cung cấp khoản thù lao thỏa đáng cho người lao động đối với:

- Thời gian họ được yêu cầu có mặt tại nơi làm việc;
- Thời gian nghỉ việc do thương tích hoặc bệnh tật liên quan đến công việc; và
- Thời gian nghỉ việc do tham gia đào tạo, vào các đội ngũ phụ trách hiệu quả thực hiện trách nhiệm xã hội hoặc quy trình khiếu nại.

D4.10 - Tổ chức phải đảm bảo rằng nhân sự thường xuyên nhận được bảng ghi nhận thù lao, trong đó nêu rõ ràng, đầy đủ và chính xác số giờ làm việc và thành phần của tiền lương phải trả, phúc lợi và các khoản khấu trừ.

D4.11 - Trong trường hợp gián đoạn hoạt động kinh doanh, tổ chức phải ưu tiên thanh toán tiền trợ cấp thôi việc, tiền lương và các khoản thù lao khác cho nhân sự.

D4.12 - Tổ chức phải đảm bảo rằng việc khấu trừ kỷ luật từ tiền lương hoặc giờ làm việc:

- a) Chỉ được khấu trừ từ tiền lương phải trả nếu luật pháp quốc gia và thỏa ước lao động tập thể có tính ràng buộc cho phép;
- b) Là hợp lý và chỉ áp dụng trong một khoảng thời gian giới hạn;
- c) Không khiến tiền lương thấp hơn mức lương đủ sống (hoặc mức lương tối thiểu theo luật định, nếu cao hơn); và
- d) Đưa ra cơ hội khiếu nại.

D4.13 - Tổ chức phải đảm bảo việc sử dụng hình thức trả thù lao theo sản phẩm, việc làm bán thời gian, việc làm theo mùa, hợp đồng ngắn hạn, người làm việc tại nhà, nhân viên không phải là nhân sự chính thức và hình thức làm việc tại nhà:

- a) Được đo lường và dựa trên bằng chứng;
- b) Không được trái với các yêu cầu của Tiêu chuẩn này;
- c) Đưa ra mức lương và giờ làm việc đủ để duy trì mức sống thỏa đáng;
- d) Không gây ra những rủi ro quá mức về sức khỏe và an toàn; và
- e) Minh bạch, có thể dự đoán và thuận tiện cho nhân sự.

D4.14 – Tổ chức phải xây dựng và triển khai các hệ thống quản lý hiệu quả để đáp ứng hoặc vượt quá các yêu cầu và nguyên tắc liên quan đến giờ làm việc, tiền lương và phúc lợi thỏa đáng trong toàn bộ hoạt động và các mối quan hệ kinh doanh của mình, bao gồm:

- a) [M1: Cam kết, sự tham gia và hội nhập của ban lãnh đạo](#);
- b) [M2: Sự tham gia và hội nhập của người lao động](#);
- c) [M3: Sự tham gia và hội nhập của các bên liên quan](#);
- d) [M4: Cam kết và tính nhất quán của chính sách](#);
- e) [M5: Bối cảnh, tác động và rủi ro](#);
- f) [M6: Mục tiêu, lập kế hoạch và nguồn lực](#);
- g) [M7: Nhân thức và thực hiện](#);
- h) [M8: Tính liêm chính và minh bạch](#);
- i) [M9: Giám sát và cơ chế khiếu nại](#); và
- j) [M10: Phân tích chiến lược, xem xét và cải tiến liên tục](#).

D5: Không bị phân biệt đối xử

Nguyên tắc

Các nhân quyền cơ bản, cần được quốc gia bảo vệ và doanh nghiệp tôn trọng trong bối cảnh công việc.

- I. Mọi người đều có quyền được giáo dục và làm việc.
- II. Mọi người có quyền không bị phân biệt đối xử, bao gồm cả quyền tiếp cận và cơ hội bình đẳng trong các quá trình giáo dục và làm việc.
- III. Mọi người có quyền được làm việc trong môi trường hỗ trợ sức khỏe tinh thần, cảm xúc và tâm lý xã hội của họ.
- IV. Mọi người có quyền không phải chịu bất kỳ hình thức hành vi không mong muốn nào, bao gồm quấy rối, bắt nạt và đe dọa.

Tiêu chí thực hiện

Các yêu cầu về hiệu quả thực hiện cụ thể để tổ chức chứng minh sự tôn trọng các quyền này trong bối cảnh công việc.

D5.1 - Tổ chức phải tôn trọng quyền của nhân sự về việc không bị phân biệt đối xử.

D5.2 - Tổ chức phải đảm bảo nhân sự có quyền tiếp cận và cơ hội bình đẳng và không bị phân biệt đối xử trong tất cả các tương tác của họ với tổ chức, bao gồm:

- Tuyển dụng;
- Việc làm và điều kiện làm việc;
- Bố trí công việc;
- Đánh giá và phản hồi hiệu suất;
- Đào tạo và hướng dẫn;
- Thăng tiến và cơ hội;
- Khiếu nại;
- Tiền lương và phúc lợi, bao gồm chỗ ở, phương tiện đi lại, bữa ăn, phúc lợi cho vợ/chồng và gia đình, và các phúc lợi khác;
- Quy trình kỷ luật; và
- Chấm dứt hợp đồng và nghỉ hưu.

D5.3 - Tổ chức phải đảm bảo nhân sự được bảo vệ khỏi các hành vi không mong muốn, bao gồm quấy rối, bắt nạt và đe dọa trong môi trường làm việc và từ những người có liên quan đến công việc.

D5.4 - Tổ chức phải thực hiện các bước hợp lý để đảm bảo tính bao trùm về sự khác biệt của nhân sự, bao gồm:

- Năng lực;
- Tập tục tôn giáo và phong tục;
- Trình độ đọc viết và ngôn ngữ;
- Nhu cầu vệ sinh cá nhân;
- Trách nhiệm chăm sóc; và
- Các nhu cầu khác không ảnh hưởng quá mức đến khả năng của nhân sự trong việc thực hiện vai trò.

D5.5 - Tổ chức phải đảm bảo nhân sự không phải chịu các thủ tục y tế/thể chất xâm lấn như một phần công việc của họ, bao gồm:

- Xét nghiệm “trình tiết”;
- Xét nghiệm thai kỳ;
- Xét nghiệm HIV/AIDS

- Các xét nghiệm, kiểm tra hoặc thủ tục y tế/thể chất khác không liên quan đến vai trò cụ thể của họ.

Ngoại lệ chỉ được phép trong các trường hợp sau:

- a) Khi cần xác định, ngăn ngừa và giảm thiểu các tác động bất lợi và rủi ro nghiêm trọng đối với cá nhân đó hoặc nhân sự khác; và
- b) Khi được thông báo rõ ràng và được thỏa thuận trước với nhân sự.

D5.6 - Tổ chức phải xây dựng và triển khai các hệ thống quản lý hiệu quả để đáp ứng hoặc vượt quá các yêu cầu và nguyên tắc liên quan đến việc không bị phân biệt đối xử trong toàn bộ hoạt động và mối quan hệ kinh doanh của mình, bao gồm:

- a) [M1: Cam kết, sự tham gia và hội nhập của ban lãnh đạo](#);
- b) [M2: Sự tham gia và hội nhập của người lao động](#);
- c) [M3: Sự tham gia và hội nhập của các bên liên quan](#);
- d) [M4: Cam kết và tính nhất quán của chính sách](#);
- e) [M5: Bối cảnh, tác động và rủi ro](#);
- f) [M6: Mục tiêu, lập kế hoạch và nguồn lực](#);
- g) [M7: Nhận thức và thực hiện](#);
- h) [M8: Tính liêm chính và minh bạch](#);
- i) [M9: Giám sát và cơ chế khiếu nại](#); và
- j) [M10: Phân tích chiến lược, xem xét và cải tiến liên tục](#).

D6: Sức khỏe và an toàn

Nguyên tắc

Các nhân quyền cơ bản, cần được quốc gia bảo vệ và doanh nghiệp tôn trọng trong bối cảnh công việc.

- I. Mọi người đều có quyền có được môi trường làm việc an toàn và lành mạnh.
- II. Mọi người đều có quyền có được sức khỏe thể chất và tinh thần.
- III. Mọi người đều có quyền tự thoát khỏi nguy hiểm cận kề mà không cần xin phép.

Tiêu chí thực hiện

Các yêu cầu về hiệu quả thực hiện cụ thể để tổ chức chứng minh sự tôn trọng các quyền này trong bối cảnh công việc.

D6.1 - Tổ chức phải tôn trọng quyền của nhân sự về sức khỏe và an toàn, bao gồm cả sức khỏe thể chất, xã hội và tinh thần.

D6.2 - Tổ chức phải chỉ định một đại diện ban quản lý có năng lực, chịu trách nhiệm đảm bảo môi trường làm việc an toàn và lành mạnh cho nhân sự cũng như đáp ứng các yêu cầu về sức khỏe và an toàn của Tiêu chuẩn này.

D6.3 - Tổ chức phải định kỳ xác định các mối nguy hiểm, đánh giá và ưu tiên các rủi ro về sức khỏe và an toàn liên quan đến chúng trong môi trường làm việc mà tổ chức gây ra, góp phần gây ra hoặc có mối liên hệ trực tiếp thông qua hoạt động hoặc mối quan hệ kinh doanh của mình trong điều kiện bình thường hoặc đặc biệt. Tổ chức phải xem xét cả tác động tức thời và tác động lâu dài hoặc tích lũy khi đánh giá rủi ro.

D6.4 - Tổ chức phải giải quyết thỏa đáng các rủi ro từ các mối nguy hiểm tại nơi làm việc, bao gồm nhưng không giới hạn ở:

- Vật liệu nguy hiểm;
- Thiết bị nguy hiểm, môi trường làm việc và/hoặc tiện ích (ví dụ: máy móc, chất lượng không khí, điện, chiếu sáng, bụi, mầm bệnh, tiếng ồn, nhiệt độ, nguy cơ gây thương tích, v.v.); và
- Công thái học.

D6.5 - Tổ chức phải giải quyết đầy đủ các rủi ro từ thiên tai và thảm họa do con người gây ra, bao gồm nhưng không giới hạn ở:

- Hỏa hoạn và nổ/nổ sập;
- Động đất;
- Lũ lụt;
- Hạn hán;
- Điều kiện môi trường khắc nghiệt, bao gồm nhiệt độ khắc nghiệt;
- Các trường hợp khẩn cấp khác (không phải hỏa hoạn);
- Mầm bệnh (bệnh truyền nhiễm); và

- Các tình huống bất thường hoặc khẩn cấp có thể dự đoán khác.

D6.6 - Tổ chức phải giải quyết đầy đủ các rủi ro từ tất cả các điều kiện khác có thể gây nguy hiểm cho nhân sự, bao gồm nhưng không giới hạn ở:

- An toàn cấu trúc của các tòa nhà và cơ sở vật chất;
- Điều kiện an toàn và vệ sinh (phòng tắm, nhà bếp, nhà ở, v.v.); và
- An toàn trong vận chuyển.

D6.7 - Tổ chức phải giải quyết đầy đủ các rủi ro từ các mối nguy hiểm về tâm lý xã hội, bao gồm nhưng không giới hạn ở:

- Thời hạn hoặc kỳ vọng công việc không hợp lý;
- Hành vi hung hăng, bắt nạt hoặc đe dọa của những người liên quan đến công việc;
- Thiếu quyền riêng tư cá nhân trong môi trường làm việc;
- Thiếu minh bạch hoặc kỳ vọng trái ngược; và
- Thiếu sự bảo đảm hoặc ổn định hợp lý trong việc làm.

D6.8 - Tổ chức phải đảm bảo nhân sự có nhận thức, hiểu biết, tiếp cận thông tin và các kênh giao tiếp phù hợp về:

- Các mối nguy hiểm liên quan đến vai trò của nhân sự cũng như các rủi ro về sức khỏe và an toàn liên quan;
- [Chính sách, thủ tục, vai trò và trách nhiệm](#) liên quan; và
- Các quyền của họ liên quan đến sức khỏe và an toàn.

D6.9 - Trong trường hợp bị thương do tai nạn lao động, tổ chức phải cung cấp sơ cứu và hỗ trợ nhân sự bị ảnh hưởng trong việc tiếp nhận điều trị y tế tiếp theo.

D6.10 - Tổ chức phải cung cấp, bảo trì và thay thế thiết bị bảo hộ cá nhân phù hợp, khi cần thiết, bằng chi phí của tổ chức.

D6.11 - Tổ chức phải đảm bảo rằng môi trường làm việc (cho dù thuộc quyền sở hữu, thuê hoặc ký hợp đồng với nhà cung cấp dịch vụ) sạch sẽ, an toàn, đáp ứng các nhu cầu cơ bản của người sử dụng và cung cấp cho nhân sự quyền tiếp cận hợp lý đối với:

- Nhà vệ sinh sạch sẽ;

- Nước uống được;
- Không gian thích hợp cho giờ nghỉ ăn;
- Cơ sở vệ sinh để bảo quản thực phẩm (nếu có);
- Phòng thay đồ và kho chứa an toàn (nếu có)
- Không gian riêng tư cho cha mẹ đang cho con bú (nếu có).

D6.12 - Tổ chức phải đảm bảo rằng nhà ở, phương tiện đi lại, thực phẩm và các hàng hóa và dịch vụ khác do người sử dụng lao động cung cấp đều đáp ứng các tiêu chuẩn chất lượng quốc gia và quốc tế có liên quan.

D6.13 – Tổ chức phải xây dựng và triển khai các hệ thống quản lý hiệu quả để đáp ứng hoặc vượt quá các yêu cầu và nguyên tắc liên quan đến sức khỏe và an toàn trong toàn bộ hoạt động và các mối quan hệ kinh doanh của mình, bao gồm:

- a) [M1: Cam kết, sự tham gia và hội nhập của ban lãnh đạo](#);
- b) [M2: Sự tham gia và hội nhập của người lao động](#);
- c) [M3: Sự tham gia và hội nhập của các bên liên quan](#);
- d) [M4: Cam kết và tính nhất quán của chính sách](#);
- e) [M5: Bối cảnh, tác động và rủi ro](#);
- f) [M6: Mục tiêu, lập kế hoạch và nguồn lực](#);
- g) [M7: Nhận thức và thực hiện](#);
- h) [M8: Tính liêm chính và minh bạch](#);
- i) [M9: Giám sát và cơ chế khiếu nại](#); và
- j) [M10: Phân tích chiến lược, xem xét và cải tiến liên tục](#).

D7: Quyền riêng tư

Nguyên tắc

Các nhân quyền cơ bản, cần được quốc gia bảo vệ và doanh nghiệp tôn trọng trong bối cảnh công việc.

- I. Mọi người có quyền kỳ vọng hợp lý về quyền riêng tư trong cuộc sống cá nhân và trong môi trường làm việc.
- II. Mọi người có quyền được biết và hiểu cách dữ liệu cá nhân của họ được sử dụng.

III. Mọi người có quyền kiểm soát ở mức độ hợp lý đối với dữ liệu cá nhân của họ.

Tiêu chí thực hiện

Các yêu cầu về hiệu quả thực hiện cụ thể để tổ chức chứng minh sự tôn trọng các quyền này trong bối cảnh công việc.

D7.1 - Tổ chức phải tôn trọng quyền riêng tư của nhân sự.

D7.2 - Tổ chức chỉ được phép thu thập, xử lý và sử dụng dữ liệu cá nhân của nhân sự:

- a) Vì những lý do có liên quan trực tiếp đến công việc và/hoặc dịch vụ của nhân sự;
- b) Cho mục đích ban đầu khi chúng được thu thập;
- c) Theo cách tôn trọng quyền tự chủ cá nhân của nhân sự;
- d) Trong phạm vi hạn chế khi đưa ra quyết định về tuyển dụng, thăng chức hoặc chấm dứt hợp đồng; và
- e) Một cách không phân biệt đối xử.

D7.3 - Tổ chức phải đảm bảo việc thu thập, phân phối, sử dụng, lưu trữ và xử lý dữ liệu cá nhân của nhân sự, tối thiểu như sau:

- a) Chính xác, hợp lệ và đáng tin cậy;
- b) Giảm thiểu các loại và số lượng dữ liệu được thu thập;
- c) Đảm bảo an ninh và bảo mật phù hợp;
- d) Đảm bảo dữ liệu chỉ được lưu giữ trong thời gian cần thiết cho mục đích cụ thể và hợp pháp;
- e) Tôn trọng quyền sở hữu trí tuệ của nhân sự; và
- f) Xem xét các rủi ro cụ thể đối với các nhóm dân số dễ bị tổn thương.

D7.4 - Tổ chức phải đảm bảo nhân sự có nhận thức, hiểu biết, tiếp cận thông tin và các kênh giao tiếp phù hợp về:

- Việc thu thập và sử dụng dữ liệu cá nhân của họ;
- [Chính sách](#), [thủ tục](#), [vai trò và trách nhiệm](#) liên quan; và
- Các quyền của họ, bao gồm quyền từ chối hoặc hạn chế việc thu thập và sử dụng, nếu có.

D7.5 – Tổ chức phải xây dựng và triển khai các hệ thống quản lý hiệu quả để đáp ứng hoặc vượt quá các yêu cầu và nguyên tắc liên quan đến quyền riêng tư trong toàn bộ hoạt động và mối quan hệ kinh doanh của mình, bao gồm:

- a) [M1: Cam kết, sự tham gia và hội nhập của ban lãnh đạo;](#)
- b) [M2: Sự tham gia và hội nhập của người lao động;](#)
- c) [M3: Sự tham gia và hội nhập của các bên liên quan;](#)
- d) [M4: Cam kết và tính nhất quán của chính sách;](#)
- e) [M5: Bối cảnh, tác động và rủi ro;](#)
- f) [M6: Mục tiêu, lập kế hoạch và nguồn lực;](#)
- g) [M7: Nhận thức và thực hiện;](#)
- h) [M8: Tính liêm chính và minh bạch;](#)
- i) [M9: Giám sát và cơ chế khiếu nại;](#) và
- j) [M10: Phân tích chiến lược, xem xét và cải tiến liên tục.](#)

Phụ lục A. Định nghĩa

Công bố: ngày 1 tháng 1 năm 2026*

Các định nghĩa có thể được cập nhật định kỳ.

1	Tác động bất lợi: Ảnh hưởng đến một cá nhân hoặc nhóm làm mất đi hoặc làm giảm khả năng hưởng thụ, thực hiện hoặc hiện thực hóa các nhân quyền của họ, như được định nghĩa trong các Nguyên tắc D1-7 của Tiêu chuẩn này. ³
2	Bên thứ ba được ủy quyền: Các bên có quyền pháp lý hoặc theo hợp đồng để tham gia làm việc với tổ chức. Điều này có thể bao gồm kiểm toán viên, thành viên đội ngũ kiểm toán và đại diện từ SAI.
3	Đối tác kinh doanh: ⁴ Thực thể mà tổ chức có mối quan hệ kinh doanh nhằm mục đích đáp ứng các mục tiêu kinh doanh của mình. Bao gồm các thực thể mà tổ chức có mối quan hệ trực tiếp hoặc gián tiếp trong toàn bộ chuỗi giá trị của mình, thượng nguồn và hạ nguồn, chẳng hạn như nhà tuyển dụng và các công ty tuyển dụng, nhà cung cấp, nhà thầu phụ, đại lý, bên được cấp phép, nhà môi giới, nhà phân phối, nhà cung cấp dịch vụ và các vị thế cổ phần thiểu số cũng như đa số trong các liên doanh.
4	Quan hệ kinh doanh: Các mối quan hệ mà một tổ chức có với các đối tác kinh doanh, các thực thể trong chuỗi giá trị của tổ chức đó và bất kỳ thực thể nhà nước hoặc phi nhà nước nào khác có mối liên hệ trực tiếp với hoạt động, sản phẩm hoặc dịch vụ của tổ chức đó. Chúng bao gồm các mối quan hệ trực tiếp và gián tiếp trên toàn bộ chuỗi giá trị của tổ chức, từ thượng nguồn đến hạ nguồn, chẳng hạn như nhà tuyển dụng và các công ty tuyển dụng, nhà cung cấp, nhà thầu phụ, đại lý, bên được cấp phép, môi giới, nhà phân phối, nhà cung cấp dịch vụ, và các vị thế cổ phần thiểu số cũng như đa số trong các liên doanh. ⁵
5	Trẻ em: Bất kỳ người nào dưới 18 tuổi.

³ Được điều chỉnh từ [Nguyên tắc hướng dẫn của Liên hợp quốc về Kinh doanh và Nhân quyền \(UNGPs\)](#).

⁴ Được điều chỉnh từ [Bảng thuật ngữ Tiêu chuẩn GRI 2022](#).

⁵ Được điều chỉnh từ [Bảng thuật ngữ Khung báo cáo UNGPs](#), Shift.

6	Lao động trẻ em:⁶ Công việc tước đoạt tuổi thơ, tiềm năng và phẩm giá của trẻ em, cũng như gây hại cho sự phát triển thể chất và tinh thần. Bao gồm công việc: a) Gây nguy hiểm và có hại về mặt tinh thần, thể chất, xã hội hoặc đạo đức cho trẻ em; và/hoặc b) Can thiệp vào việc học hành của trẻ bằng cách: tước đoạt cơ hội được đi học của trẻ, buộc trẻ phải bỏ học sớm hoặc yêu cầu trẻ phải cố gắng kết hợp việc đi học với công việc có thời gian quá dài và nặng nhọc. Các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất:⁷ a) Tất cả các hình thức nô lệ hoặc các hành vi tương tự như nô lệ, chẳng hạn như mua bán và buôn lậu trẻ em, lệ thuộc vì nợ, chế độ nông nô và lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc, bao gồm cả việc tuyển mộ trẻ em một cách cưỡng bức hoặc bắt buộc để sử dụng trong xung đột vũ trang; b) Sử dụng, môi giới hoặc cung cấp trẻ em cho mục đích mại dâm, sản xuất phim khiêu dâm hoặc biểu diễn khiêu dâm; c) Sử dụng, mua bán hoặc cung cấp trẻ em cho các hoạt động bất hợp pháp, đặc biệt là sản xuất và buôn bán ma túy theo định nghĩa trong các hiệp ước quốc tế có liên quan; và d) Công việc mà do bản chất hoặc hoàn cảnh thực hiện có khả năng gây hại đến sức khỏe, sự an toàn hoặc đạo đức của trẻ em. Môi trường làm việc nguy hiểm đối với trẻ em:⁸ Công việc mà do bản chất hoặc hoàn cảnh thực hiện có khả năng gây hại đến sức khỏe, sự an toàn hoặc đạo đức của trẻ em, bao gồm nhưng không giới hạn ở các công việc sau: • Gây nguy hiểm về thể chất, tâm lý hoặc tình dục cho người lao động; • Dưới lòng đất, dưới nước, ở độ cao nguy hiểm hoặc trong không gian chật hẹp; • Liên quan đến máy móc, thiết bị và dụng cụ nguy hiểm, hoặc việc xử lý hay vận chuyển thủ công các vật nặng; • Nằm trong môi trường không lành mạnh, ví dụ: có thể khiến trẻ em tiếp xúc với các chất, tác nhân hoặc quy trình nguy hiểm hoặc với nhiệt độ, mức độ tiếng ồn hay rung động gây hại cho sức khỏe của trẻ; hoặc
---	---

⁶ ILO, [Lao động trẻ em là gì](#).

⁷ ILO, [Công ước về các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất, 1999 \(Số 182\)](#).

⁸ ILO, [Lao động trẻ em là gì](#).

	Trong những điều kiện đặc biệt khó khăn như làm việc nhiều giờ hoặc làm việc ban đêm hoặc khi trẻ bị giam giữ trái phép trong khuôn viên của người sử dụng lao động.
7	Mức sống thỏa đáng: Mức sống thỏa đáng cho phép cá nhân và gia đình có được sức khỏe thể chất và tinh thần tốt, sự an toàn và khả năng tham gia vào đời sống xã hội. Các yếu tố của mức sống thỏa đáng bao gồm thực phẩm, nước uống, nhà ở, giáo dục, chăm sóc sức khỏe, giao thông, quần áo và các nhu cầu thiết yếu khác, bao gồm cả việc chuẩn bị cho những sự kiện bất ngờ.⁹
8	Phân biệt đối xử: Trong bối cảnh việc làm thỏa đáng, các quyết định về tuyển dụng, làm việc hoặc chấm dứt hợp đồng lao động dựa trên đặc điểm cá nhân của một người, thay vì khả năng liên quan đến công việc của họ. Các đặc điểm cá nhân không được sử dụng làm lý do để phân biệt đối xử với một người bao gồm: chủng tộc; màu da; tôn giáo; đẳng cấp; nơi sinh; dân tộc; giới tính (bao gồm tình trạng mang thai, bản dạng giới và xu hướng tình dục); nguồn gốc quốc gia, lãnh thổ hoặc xã hội; quốc tịch; khuyết tật; tuổi tác; tình trạng, sự liên kết hoặc hoạt động công đoàn; tình trạng hôn nhân; trách nhiệm gia đình hoặc chăm sóc; quan điểm chính trị; tình trạng quân nhân hoặc cựu chiến binh; thông tin di truyền; bệnh tật không liên quan đến khả năng thực hiện công việc; và bất kỳ đặc điểm nào khác không liên quan đến khả năng thực hiện công việc của người đó.
9	Việc làm: Vì mục đích của Tiêu chuẩn này, việc làm đề cập đến bất kỳ nhân sự nào được tuyển dụng trực tiếp hoặc gián tiếp thông qua bên thứ ba, trong nội bộ tổ chức hoặc các đối tác kinh doanh của tổ chức. Nó bao gồm mối quan hệ của tổ chức với tất cả nhân sự.
10	Hoàn cảnh đặc biệt: Các sự kiện hoặc hoàn cảnh gây gián đoạn đáng kể cho tổ chức và nằm ngoài quy luật thông thường cũng như ngoài tầm kiểm soát của người sử dụng lao động, bao gồm động đất, lũ lụt, hỏa hoạn, tình trạng khẩn cấp quốc gia, sự kiện bất khả kháng hoặc các giai đoạn bất ổn chính trị kéo dài. Định nghĩa này không bao gồm các thời kỳ sản xuất cao điểm có thể dự đoán được, ngày lễ hoặc biến động theo mùa.
11	Phí và chi phí liên quan đến tuyển dụng: Bất kỳ khoản phí hoặc chi phí nào phát sinh để nhân sự có được việc làm, bất kể cách thức, thời gian hoặc địa điểm áp đặt

⁹ Liên minh Lương đủ sống Toàn cầu, [Lương đủ sống là gì](#).

	hoặc thu phí. Các khoản phí và chi phí này không bao giờ được do nhân sự gánh chịu. Bao gồm, nhưng không giới hạn ở:¹⁰ • Các khoản thanh toán cho các dịch vụ tuyển dụng do các nhà tuyển dụng lao động cung cấp, dù là công hay tư, cũng như bất kỳ khoản thanh toán nào khác được thực hiện cho việc tuyển dụng, giới thiệu hoặc bố trí nhân sự; • Các chi phí khác liên quan đến tuyển dụng nhân sự, bao gồm quảng cáo, phổ biến thông tin, sắp xếp phỏng vấn, nộp hồ sơ để được chính phủ phê duyệt, xác nhận thông tin, tổ chức đi lại và vận chuyển, cũng như bố trí việc làm; • Chi phí y tế, chi phí bảo hiểm, chi phí kiểm tra kỹ năng và trình độ, chi phí đào tạo và định hướng, chi phí thiết bị, chi phí đi lại và ăn ở, chi phí hành chính và các chi phí khác cần thiết để nhân sự bắt đầu công việc; và • Hối lộ/khoản khuyến khích cho các nhà tuyển dụng lao động, người sử dụng lao động hoặc các trung gian khác để đảm bảo có được việc làm. <i>Danh sách này không bao gồm phí và chi phí liên quan đến việc làm và chấm dứt hợp đồng, những chi phí này cũng không được do nhân sự gánh chịu.</i>
12	Cơ chế khiếu nại: Một quy trình có hệ thống mà qua đó, các bên liên quan có thể nêu lên và tìm kiếm biện pháp khắc phục các khiếu nại liên quan đến tác động bất lợi thực tế và tiềm tàng đối với nhân quyền của một tổ chức.¹¹
13	Mối nguy hiểm: Một điều kiện hoặc tình huống vốn có tiềm năng gây hại, thương tích, bệnh tật hoặc thiệt hại.
14	Tính liêm chính: Minh bạch, chính xác, nhất quán và tuân thủ các nguyên tắc của Tiêu chuẩn này.
15	Trẻ em lao động hợp pháp: Trẻ em làm việc trong một trong những trường hợp được phép sau đây: Lao động trẻ – Trẻ em trên 15 tuổi (hoặc trên độ tuổi đi học bắt buộc, tùy theo độ tuổi nào cao hơn), thực hiện công việc đáp ứng các yêu cầu của Tiêu chuẩn này;

¹⁰ Được điều chỉnh từ ILO, “[Nguyên tắc chung và hướng dẫn hoạt động về tuyển dụng công bằng cũng như Định nghĩa về phí tuyển dụng và các chi phí liên quan](#)”.

¹¹ Được điều chỉnh từ UNGP.

	II. Trẻ em tham gia lao động nhẹ¹² - Trẻ em từ 13 đến 15 tuổi (12 đến 14 tuổi ở một số quốc gia) thực hiện công việc: a) Không gây nguy hại đến việc đi học của trẻ và không quá nặng nhọc đến mức làm suy giảm kết quả học tập của trẻ, b) Không gây nguy hại đến sự phát triển về mặt xã hội, đạo đức hoặc thể chất của trẻ và không gây nguy hiểm đến sức khỏe chung và sức khỏe tinh thần của trẻ, c) Không vượt quá 4 giờ mỗi ngày hoặc 14 giờ mỗi tuần, d) Không diễn ra vào ban đêm, e) Không diễn ra trong môi trường nguy hiểm đối với trẻ em hoặc người lao động trẻ, f) Có sự giám sát của người lớn có năng lực và g) Đáp ứng các yêu cầu của Tiêu chuẩn này; I. Trẻ em hỗ trợ trong môi trường gia đình – Trẻ em hỗ trợ hoặc phụ giúp các thành viên trong gia đình tại nhà, trang trại hoặc doanh nghiệp, với công việc như sau: a) Không gây nguy hại đến việc đi học của trẻ và không quá nặng nhọc đến mức làm suy giảm kết quả học tập của trẻ, b) Không gây nguy hại đến sự phát triển về mặt xã hội, đạo đức hoặc thể chất của trẻ và không gây nguy hiểm đến sức khỏe chung và sức khỏe tinh thần của trẻ, c) Không diễn ra trong môi trường nguy hiểm đối với trẻ em hoặc người lao động trẻ và d) Có sự hướng dẫn và giám sát của một thành viên trưởng thành trong gia đình trực hệ hoặc người giám hộ hợp pháp; II. Trẻ em làm việc trong ngành giải trí - Trẻ em và người lao động trẻ trong ngành giải trí phải tuân theo (các) thỏa thuận hợp pháp, đáp ứng các điều kiện sau: a) Được cơ quan chính phủ có thẩm quyền cho phép, b) Được cha mẹ hoặc người giám hộ hợp pháp của trẻ em hoặc người lao động trẻ cho phép, c) Được người sử dụng lao động hoặc người đại diện của trẻ em hoặc người lao động trẻ cho phép, d) Được chính người lao động trẻ cho phép (chỉ trong trường hợp thỏa thuận với người lao động trẻ),
--	---

¹² Được điều chỉnh từ [Công ước ILO 138](#).

	e) Không gây nguy hại đến đời sống xã hội, đạo đức hoặc thể chất của trẻ em hoặc người lao động trẻ, f) Có giới hạn số giờ làm việc mỗi ngày và mỗi năm (bao gồm việc cung cấp đủ thời gian ngủ và nghỉ ngơi cũng như hạn chế làm việc vào ban đêm), g) Đảm bảo sức khỏe và an toàn cho trẻ em hoặc người lao động trẻ, h) Đảm bảo việc học tập liên tục cho trẻ em hoặc người lao động trẻ, i) Quy định một phần thu nhập được trích vào quỹ tín thác vì lợi ích của trẻ em hoặc người lao động trẻ, j) Đáp ứng các yêu cầu của Tiêu chuẩn này, và k) Đảm bảo rằng tất cả các điều khoản hợp đồng được tất cả các bên liên quan hiểu và tuân thủ.
16	Thu nhập đủ sống: Thu nhập ròng hàng năm cần thiết để một hộ gia đình ở một địa điểm cụ thể có thể chi trả cho một mức sống thỏa đáng cho tất cả các thành viên trong hộ gia đình đó. ¹³
17	Lương đủ sống: Tiền công mà người lao động nhận được cho một tuần làm việc tiêu chuẩn ở một địa điểm cụ thể đủ để chi trả cho một mức sống thỏa đáng cho người lao động và gia đình của họ. ¹⁴
18	Ban quản lý: Các vai trò có thẩm quyền ra quyết định, bao gồm thẩm quyền tuyển dụng, chấm dứt hợp đồng, kỷ luật chính thức, thăng chức và xác định tiền lương.
19	Có thể: Chỉ ra khả năng. Nó không được sử dụng để chỉ sự cho phép trong Tiêu chuẩn này.
20	Sự tham gia có ý nghĩa của các bên liên quan: Có đặc trưng là giao tiếp hai chiều; phụ thuộc vào thiện chí của bên tham gia ở cả hai phía. Nó mang tính phản hồi, liên tục và trong nhiều trường hợp, bao gồm việc tham gia với các bên liên quan trước khi đưa ra quyết định. ¹⁵
21	Sức khỏe tinh thần: Xảy ra khi một cá nhân có khả năng đối phó với những căng thẳng bình thường của cuộc sống, làm việc hiệu quả và đóng góp cho cộng đồng của họ. ¹⁶

¹³ Cộng đồng Thực hành Thu nhập Đủ sống, [Khái niệm](#).

¹⁴ Liên minh Lương đủ sống Toàn cầu, [Lương Đủ sống là gì?](#)

¹⁵ Được điều chỉnh từ [Hướng dẫn thẩm định của OECD về ứng xử kinh doanh có trách nhiệm](#).

¹⁶ WHO, [Sức khỏe và an ổn](#).

22	Giờ đêm: 22:00 – 06:00 hoặc theo quy định của luật pháp quốc gia.
23	Trẻ em không làm việc: Trẻ em không tham gia vào công việc, ví dụ: trẻ em ở nhà trẻ, trường mẫu giáo hoặc trường học do người sử dụng lao động cung cấp; trẻ em trong cộng đồng có thể vô tình vào khu vực làm việc; trẻ em đi cùng cha mẹ đến nơi làm việc; và con cái của nhân sự sống trong môi trường làm việc.
24	Tổ chức: Thực thể chịu trách nhiệm đáp ứng các yêu cầu của Tiêu chuẩn này. Các tổ chức có thể bao gồm: các công ty, tập đoàn, trang trại, đồn điền, hợp tác xã, tổ chức phi chính phủ, các tổ chức chính phủ, hoặc bất kỳ thực thể nào khác có thể gây ra, góp phần gây ra hoặc có mối liên hệ trực tiếp với các tác động bất lợi và rủi ro liên quan đến Tiêu chuẩn này.
25	Định kỳ: (1) Theo định kỳ, (2) khi hoàn cảnh thay đổi và (3) theo chỉ dẫn thông qua việc giám sát, khiếu nại, không tuân thủ hoặc khiếu nại.
26	Dữ liệu cá nhân: Bất kỳ thông tin nào liên quan đến một người đã được xác định hoặc có thể xác định được. Một người có thể xác định được là người có thể được xác định, trực tiếp hoặc gián tiếp, chẳng hạn như thông qua tên, số định danh, dữ liệu vị trí, định danh trực tuyến hoặc một hoặc nhiều yếu tố cụ thể liên quan đến danh tính vật lý, sinh lý, di truyền, tinh thần, kinh tế, văn hóa hoặc xã hội của người đó. ¹⁷
27	Nhân sự: Bất kỳ cá nhân nào, ở bất kỳ cấp bậc nào, thực hiện công việc cho một tổ chức hoặc các đối tác kinh doanh của họ. Bao gồm, nhưng không giới hạn ở, giám đốc, điều hành viên, quản lý, giám sát viên, người lao động, người học việc, thực tập sinh, người lao động trẻ, trẻ em tham gia vào công việc nhẹ hoặc giải trí (nhưng không bao gồm trẻ em hỗ trợ trong môi trường gia đình), và nhân sự được tổ chức ký hợp đồng trực tiếp. Nó bao gồm các cá nhân trong nền kinh tế phi chính thức, người lao động di trú có hoặc không có giấy tờ, cũng như những người khác thực hiện công việc cho tổ chức hoặc các đối tác kinh doanh của tổ chức mà thường không được bao hàm trong các định nghĩa truyền thống về 'nhân sự', bao gồm: I. Nhân sự gián tiếp: Các cá nhân cung cấp lao động cho tổ chức và được ký hợp đồng thông qua bên thứ ba hoặc tự làm chủ (ví dụ: nhân sự được tuyển dụng thông qua nhà tuyển dụng hoặc công ty tuyển dụng, tài xế, người làm

¹⁷ [Quy định chung về bảo vệ dữ liệu \(GDPR\)](#).

	việc tại nhà, nông dân nhỏ lẻ, người lao động tự do, cũng như nhân sự an ninh, bảo trì, dọn dẹp, nhà ăn hoặc nhân sự chuyên môn, v.v.); và II. Nhân sự do chính phủ yêu cầu: Nhân sự, dù tham gia trực tiếp hay gián tiếp vào tổ chức, có công việc được quản lý hoặc điều phối theo các yêu cầu do một cơ quan chính phủ (hoặc một cơ quan được chính phủ chỉ định) quy định (ví dụ: chương trình bố trí việc làm hoặc hỗ trợ cộng đồng). Đối với mục đích của Tiêu chuẩn này, nhân sự là người nắm giữ quyền chính.
28	Sức khỏe tâm lý xã hội: Cảm giác có thể tham gia đầy đủ vào nơi làm việc mà không có hành vi không mong muốn cũng như có thể lên tiếng, chấp nhận rủi ro và mắc lỗi mà không sợ hậu quả tiêu cực.¹⁸
29	Khắc phục: Việc khôi phục cá nhân hoặc cộng đồng về tình trạng tương đương, hoặc gần nhất có thể, với tình trạng mà họ lẽ ra đã có nếu không xảy ra tác động bất lợi, bao gồm cả bồi thường tài chính hoặc phi tài chính và các biện pháp để ngăn chặn sự tái diễn của tác động đó.¹⁹
30	Tôn trọng: Tránh gây ra hoặc góp phần gây ra các tác động bất lợi và giải quyết các tác động bất lợi thực tế và tiềm tàng mà tổ chức gây ra, góp phần gây ra hoặc có mối liên hệ trực tiếp.²⁰
31	Rủi ro: Mức độ nghiêm trọng của các tác động bất lợi thực tế cũng như khả năng xảy ra và mức độ nghiêm trọng của các tác động bất lợi tiềm tàng.
32	Yếu tố rủi ro: Các đặc điểm, điều kiện hoặc hành vi làm tăng khả năng xảy ra hoặc mức độ nghiêm trọng của các tác động bất lợi.
33	Mức độ nghiêm trọng: Quy mô, phạm vi hoặc tính chất không thể khắc phục của một tác động bất lợi tiềm tàng, có tính đến mức độ nghiêm trọng, số lượng cá nhân tiềm tàng hoặc thực tế bị ảnh hưởng, tính không thể đảo ngược và bất kỳ giới hạn

¹⁸ Được điều chỉnh từ: Edmondson, Amy. "[Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams](#)" (An toàn tâm lý và hành vi học hỏi trong các nhóm làm việc). Administrative Science Quarterly.

¹⁹ Được điều chỉnh từ [Hướng dẫn thẩm định của OECD về chuỗi cung ứng có trách nhiệm trong ngành may mặc và giày dép](#).

²⁰ Được điều chỉnh từ UNGP.

	nào về khả năng khôi phục các cá nhân bị ảnh hưởng về tình trạng tương đương với trước khi xảy ra tác động trong một khoảng thời gian hợp lý. ²¹
34	Phải: Trong Tiêu chuẩn này, thuật ngữ “phải” chỉ ra một yêu cầu.
35	Bên liên quan: Bất kỳ cá nhân hoặc tổ chức nào có thể ảnh hưởng đến hoặc bị ảnh hưởng bởi các hành động và quyết định của một công ty. Trọng tâm chính là các bên liên quan bị ảnh hưởng hoặc có khả năng bị ảnh hưởng, nghĩa là những cá nhân có nhân quyền đã hoặc có thể sẽ bị ảnh hưởng bởi các hoạt động, sản phẩm hoặc dịch vụ của công ty. Các bên liên quan bao gồm người lao động, cộng đồng và đại diện của họ, bao gồm các công đoàn, các tổ chức xã hội dân sự cũng như những người khác có kinh nghiệm và chuyên môn liên quan đến tác động của hoạt động kinh doanh đối với nhân quyền. ²²
36	Ban quản lý cấp cao: Nhóm hoặc cá nhân có thẩm quyền đưa ra các quyết định về tài chính và chính sách cho tổ chức. Có thể trùng hoặc không trùng với cơ quan ra quyết định cao nhất.
37	Người lao động: Tất cả nhân sự không thuộc cấp quản lý, bao gồm các quản lý cấp dưới, trưởng nhóm hoặc giám sát viên có thẩm quyền điều phối chứ không phải quyền ra quyết định, cũng như có mức lương và phúc lợi tương tự như các người lao động khác.
38	Tổ chức của người lao động: Các tổ chức do người lao động lãnh đạo, bao gồm các công đoàn và các nhóm bảo vệ quyền lợi, được tổ chức với mục đích thúc đẩy cũng như bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động, bao gồm cả thông qua việc tương tác với ban quản lý.
39	Môi trường làm việc: Không gian vật lý hoặc ảo nơi nhân sự làm việc hoặc được yêu cầu phải có mặt như một điều kiện của vai trò của họ hoặc để đáp ứng các yêu cầu của vai trò của họ. Môi trường làm việc bao gồm: • Trạm làm việc hoặc nơi làm việc; • Nhà ở do người sử dụng lao động cung cấp và trợ cấp; • Phương tiện đi lại do người sử dụng lao động cung cấp;

²¹ Được điều chỉnh từ [Hướng dẫn thẩm định của OECD về chuỗi cung ứng có trách nhiệm trong ngành may mặc và giày dép](#).

²² UNGP.

	• Nền tảng giao tiếp trực tuyến được sử dụng như một phần công việc của nhân sự; • Các địa điểm công cộng hoặc bên ngoài mà nhân sự đến thăm trong quá trình làm việc; • Khu vực giải trí, thay đồ, chăm sóc trẻ em và ăn uống do người sử dụng lao động cung cấp; • Cơ sở vệ sinh do người sử dụng lao động cung cấp; • Không gian mà người làm việc tại nhà và làm việc từ xa sử dụng; • Và những nơi khác.
40	Người liên quan đến công việc: Là những cá nhân mà nhân sự có thể tương tác trong bối cảnh công việc của họ, tại nơi làm việc, trong khi thực hiện công việc hoặc trong mối quan hệ với người sử dụng lao động. Điều này bao gồm tất cả nhân sự, đối tác kinh doanh (bao gồm khách hàng, nhà cung cấp và nhà cung cấp dịch vụ) và bên thứ ba hành động thay mặt cho tổ chức hoặc ban quản lý.