

GRI 402: Mối quan hệ Lao động và Quản lý 2016

NGÀY HIỆU LỰC: NGÀY 1 THÁNG 9 NĂM 2018

TIÊU CHUẨN THEO CHỦ ĐỀ

402

GRI 402: Mối quan hệ Lao động và Quản lý 2016

Tiêu chuẩn theo Chủ đề

Ngày Hiệu Lực

Tiêu chuẩn này có hiệu lực đối với báo cáo hoặc tài liệu khác được phát hành vào hoặc sau ngày 1 tháng 7 năm 2018

Trách nhiệm

Tiêu chuẩn này được [Hội đồng Tiêu chuẩn Phát triển Bền vững Toàn cầu \(GSSB\)](#) ban hành. Vui lòng gửi mọi ý kiến phản hồi về Bộ Tiêu chuẩn GRI tới gssbsecretariat@globalreporting.org để GSSB xem xét.

Quy trình Hợp lệ

Tiêu chuẩn này được xây dựng vì lợi ích cộng đồng và phù hợp với các yêu cầu trong Quy trình Hợp lệ của GSSB. Tài liệu này được xây dựng dựa trên chuyên môn của nhiều bên liên quan, có tham khảo các văn kiện liên chính phủ có giá trị tham chiếu và kỳ vọng phổ biến của các tổ chức về trách nhiệm xã hội, môi trường và kinh tế.

Trách Nhiệm Pháp Lý

Tài liệu này nhằm mục đích hỗ trợ việc báo cáo phát triển bền vững và đã được Hội đồng Tiêu chuẩn Phát triển Bền vững Toàn cầu (GSSB) xây dựng thông qua quy trình tham vấn đa bên độc đáo với sự tham gia của đại diện từ các tổ chức và người dùng thông tin báo cáo trên toàn thế giới. Trong khi Hội đồng Giám sát GRI, Ban Quản lý và GSSB khuyến khích mọi tổ chức sử dụng Bộ tiêu chuẩn Báo cáo Phát triển Bền vững GRI (Bộ Tiêu chuẩn GRI) và các Diễn giải có liên quan, thì việc chuẩn bị và công bố các báo cáo dựa hoàn toàn hoặc một phần vào Bộ Tiêu chuẩn GRI và các Diễn giải có liên quan hoàn toàn là trách nhiệm của người lập báo cáo. Hội đồng Giám sát GRI, Ban Quản lý, GSSB và tổ chức Sáng kiến Báo cáo Toàn cầu (GRI) Stichting không chịu trách nhiệm về bất kỳ hậu quả hoặc thiệt hại nào phát sinh trực tiếp hoặc gián tiếp từ việc sử dụng Bộ Tiêu chuẩn GRI và các Diễn giải có liên quan trong quá trình lập báo cáo hoặc việc sử dụng báo cáo dựa vào Bộ Tiêu chuẩn GRI và các Diễn giải có liên quan.

Thông báo về bản quyền và nhãn hiệu

Tài liệu này được tổ chức Sáng kiến Báo cáo Toàn cầu (GRI) Stichting bảo vệ bản quyền. Được phép sao chép và phân phối tài liệu này để cung cấp thông tin và/hoặc sử dụng trong quá trình lập báo cáo phát triển bền vững mà không cần GRI cho phép trước khi thực hiện. Tuy nhiên, không được phép sao chép, lưu trữ, dịch hoặc chuyển giao tài liệu này hoặc bất kỳ trích đoạn nào từ tài liệu này dưới bất kỳ hình thức hoặc phương tiện nào (điện tử, cơ học, photocopy, ghi âm hoặc cách khác) cho bất kỳ mục đích nào khác nếu không có văn bản cho phép của GRI trước khi thực hiện.

Tổ chức Sáng kiến Báo cáo Toàn cầu, GRI và logo, GSSB và logo, cũng như Bộ tiêu chuẩn Báo cáo Phát triển Bền vững GRI (Bộ Tiêu chuẩn GRI) và logo là các nhãn hiệu của tổ chức Sáng kiến Báo cáo Toàn cầu (GRI) Stichting.

© 2026 GRI. Bảo lưu mọi quyền.

ISBN 978-90-8866-113-6

Mục lục

Giới thiệu	4
1. Công bố thông tin quản lý chủ đề	7
2. Công bố thông tin theo chủ đề	8
Công bố thông tin 402-1 Thời hạn thông báo tối thiểu về những thay đổi trong hoạt động	8
Thuật ngữ	9
Tài liệu tham khảo	11

Giới thiệu

GRI 402: Mối quan hệ Lao động và Quản lý 2016 bao gồm các công bố thông tin để các tổ chức báo cáo về các tác động liên quan đến mối quan hệ lao động/quản lý và cách quản lý những tác động này.

Tiêu chuẩn có cấu trúc như sau:

- **Phần 1** bao gồm một yêu cầu, cung cấp thông tin về cách tổ chức quản lý các tác động liên quan đến mối quan hệ lao động/quản lý..
- **Phần 2** bao gồm một công bố thông tin, cung cấp thông tin về các tác động của tổ chức liên quan đến người lao động và quản lý.
- **Bảng thuật ngữ** bao gồm các thuật ngữ được định nghĩa với ý nghĩa cụ thể khi sử dụng trong Bộ Tiêu chuẩn GRI. Các thuật ngữ được gạch chân trong văn bản Bộ Tiêu chuẩn GRI và được liên kết đến định nghĩa
- **Tài liệu tham khảo** kê các văn kiện liên chính phủ có giá trị tham chiếu cao và các tài liệu tham khảo khác được sử dụng trong quá trình xây dựng Tiêu chuẩn này.

Nội dung còn lại của phần Giới thiệu trình bày bối cảnh của chủ đề, tổng quan về hệ thống Bộ Tiêu chuẩn GRI và thông tin bổ sung về cách sử dụng Bộ Tiêu chuẩn này.

Bối cảnh của chủ đề

Tiêu chuẩn này đề cập đến chủ đề mối quan hệ lao động/quản lý. Chủ đề này bao gồm các hoạt động tham vấn của tổ chức với nhân viên và đại diện của họ, bao gồm cả phương pháp truyền đạt những thay đổi quan trọng trong hoạt động.

Hoạt động tham vấn của tổ chức phải phù hợp với các chuẩn mực và tiêu chuẩn quốc tế có liên quan.

Thương lượng tập thể có thể đóng vai trò quan trọng trong hoạt động tham vấn của tổ chức. Thương lượng tập thể đề cập đến tất cả các cuộc đàm phán diễn ra giữa một bên là một hoặc nhiều người sử dụng lao động hoặc tổ chức của người sử dụng lao động, và một bên là một hoặc nhiều tổ chức của người lao động (ví dụ: công đoàn), nhằm xác định các điều kiện làm việc và điều khoản tuyển dụng hoặc để điều chỉnh mối quan hệ giữa người sử dụng lao động và người lao động.¹

Những khái niệm này được nêu trong các văn kiện quan trọng của Tổ chức Lao động Quốc tế và Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế: xem phần [Tài liệu tham khảo](#).

Báo cáo về thương lượng tập thể được trình bày chi tiết hơn trong [GRI 407: Quyền Tự do Hiệp hội và Thương lượng Tập thể 2016](#). Ngoài ra, [Công bố thông tin 2-30 trong GRI 2: Công bố thông tin Chung 2021](#) yêu cầu báo cáo về tỷ lệ phần trăm trong tổng số nhân viên có thỏa ước thương lượng tập thể.

Hệ thống của Bộ Tiêu chuẩn GRI

Tiêu chuẩn này là một phần của Bộ tiêu chuẩn Báo cáo Phát triển Bền vững GRI (Bộ Tiêu chuẩn GRI). Bộ Tiêu chuẩn GRI cho phép tổ chức báo cáo thông tin về các tác động đáng kể nhất của tổ chức đối với nền kinh tế, môi trường và con người, bao gồm cả tác động đến quyền con người cũng như cách tổ chức quản lý những tác động này.

Bộ tiêu chuẩn GRI có cấu trúc như một hệ thống các tiêu chuẩn tương quan với nhau, được sắp xếp thành ba phần: Tiêu chuẩn GRI Tổng thể, Tiêu chuẩn GRI theo Ngành và Tiêu chuẩn GRI theo Chủ đề (xem [Hình 1](#) trong Tiêu chuẩn này).

Tiêu chuẩn Tổng thể: GRI 1, GRI 2 và GRI 3

[GRI 1: Tiêu chuẩn cơ sở 2021](#) nêu rõ các yêu cầu mà tổ chức phải tuân thủ để báo cáo theo Bộ Tiêu chuẩn GRI. Tổ chức bắt đầu sử dụng Bộ Tiêu chuẩn GRI bằng cách tham khảo [GRI 1](#).

[GRI 2: Công bố thông tin Chung 2021](#) bao gồm các công bố thông tin mà tổ chức sử dụng để cung cấp thông tin về hoạt động báo cáo và các thông tin chi tiết khác của tổ chức, chẳng hạn như về hoạt động vận hành, công tác quản trị và các chính sách.

[GRI 3: Chủ đề Trọng yếu 2021](#) đưa ra hướng dẫn về cách xác định các chủ đề trọng yếu. Trong đó bao gồm cả các công bố thông tin mà tổ chức sử dụng để báo cáo thông tin về quy trình xác định các chủ đề trọng yếu, danh sách các

¹ Định nghĩa này dựa vào Công ước 154 của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), "Công ước về Lao động Tập thể", năm 1981.

chủ đề trọng yếu và cách tổ chức quản lý từng chủ đề.

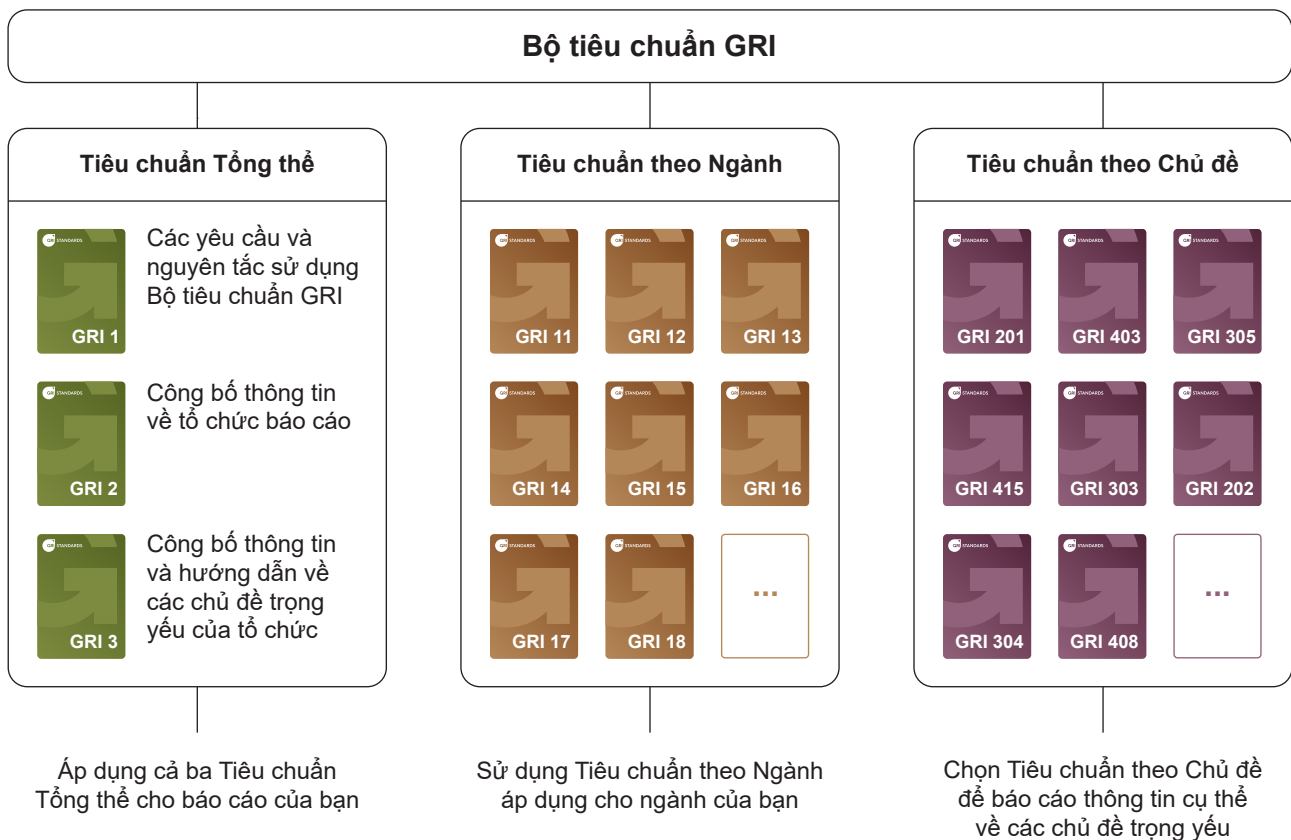
Tiêu chuẩn theo Ngành

Tiêu chuẩn theo Ngành cung cấp các thông tin cho tổ chức về những chủ đề có khả năng là trọng yếu đối với họ. Tổ chức sử dụng Tiêu chuẩn theo Ngành áp dụng cho các lĩnh vực của mình khi xác định các chủ đề trọng yếu và khi xác định nội dung báo cáo cho từng chủ đề trọng yếu.

Tiêu chuẩn theo Chủ đề

Tiêu chuẩn theo Chủ đề bao gồm các công bố thông tin mà tổ chức sử dụng để báo cáo thông tin về các tác động của mình liên quan đến các chủ đề cụ thể. Tổ chức sử dụng Tiêu chuẩn theo Chủ đề theo danh sách các chủ đề trọng yếu đã xác định thông qua [GRI 3](#).

Hình 1. Bộ tiêu chuẩn GRI: Tiêu chuẩn Tổng thể, Tiêu chuẩn theo Ngành và Tiêu chuẩn theo Chủ đề



Sử dụng Tiêu chuẩn này

Tiêu chuẩn này có thể được sử dụng bởi bất kỳ tổ chức nào – bất kể quy mô, loại hình, ngành nghề, vị trí địa lý hoặc kinh nghiệm báo cáo – để công bố thông tin về các tác động liên quan đến hệ lao động và quản lý của tổ chức đó.

Tổ chức báo cáo theo Bộ Tiêu chuẩn GRI phải báo cáo các công bố thông tin sau nếu đã xác định mối quan hệ lao động và quản lý là một chủ đề trọng yếu:

- **Công bố thông tin 3-3 trong GRI 3: Chủ đề Trọng yếu 2021** (xem điều khoản 1.1 trong Tiêu chuẩn này);
- Bất kỳ công bố thông tin nào thuộc Tiêu chuẩn theo Chủ đề này về các tác động liên quan đến mối quan hệ lao động và quản lý (Công bố thông tin 402-1).

Xem [Các yêu cầu 4 và 5 trong GRI 1: Tiêu chuẩn cơ sở 2021](#).

Có thể đưa ra lý do để lược bỏ những công bố thông tin này.

Nếu không thể tuân thủ việc công bố thông tin hoặc yêu cầu trong việc công bố thông tin (ví dụ: vì thông tin cần công bố

là thông tin bảo mật hoặc bị pháp luật cấm), tổ chức phải nêu rõ mục công bố thông tin hoặc yêu cầu mà tổ chức không thể tuân thủ và đưa ra lý do lược bỏ kèm theo lời giải thích trong chỉ mục nội dung GRI. Xem phần [Yêu cầu 6 trong GRI 1: Tiêu chuẩn cơ sở](#) để biết thêm thông tin về lý do lược bỏ.

Nếu không thể báo cáo thông tin bắt buộc về một mục được chỉ định trong công bố thông tin vì mục đó (ví dụ: ủy ban, chính sách, thông lệ, quy trình) không tồn tại, tổ chức có thể tuân thủ yêu cầu bằng cách báo cáo tình huống thực tế đó. Tổ chức có thể giải thích lý do không có mục này hoặc trình bày bất kỳ kế hoạch nào để phát triển mục này. Việc công bố thông tin không yêu cầu tổ chức phải thực hiện mục đó (ví dụ: xây dựng chính sách) nhưng phải báo cáo mục đó không tồn tại.

Nếu có ý định công bố báo cáo phát triển bền vững độc lập, tổ chức không cần lặp lại thông tin đã công bố ở nơi khác, chẳng hạn như trên các trang web hoặc trong báo cáo thường niên. Trong trường hợp đó, tổ chức có thể báo cáo nội dung công bố thông tin bắt buộc bằng cách cung cấp tham chiếu trong chỉ mục nội dung GRI đến nơi có thể tìm thấy thông tin này (ví dụ: bằng cách cung cấp liên kết đến trang web hoặc trích dẫn trang trong báo cáo thường niên nơi thông tin đã được công bố).

Các yêu cầu, hướng dẫn và các thuật ngữ được định nghĩa

Những nội dung sau đây được áp dụng trong toàn bộ Tiêu chuẩn này:

Các yêu cầu bắt buộc được trình bày bằng phông **chữ in đậm** và được biểu thị bằng từ “cần phải”. Tổ chức phải tuân thủ các yêu cầu báo cáo theo Bộ Tiêu chuẩn GRI. Yêu cầu bắt buộc có thể kèm theo hướng dẫn.

Hướng dẫn bao gồm thông tin bối cảnh, giải thích và ví dụ để giúp tổ chức hiểu rõ hơn về các yêu cầu.

Tổ chức không bắt buộc phải tuân thủ hướng dẫn. Tiêu chuẩn cũng có thể bao gồm các khuyến nghị. Đây là những tình huống trong đó một hành động cụ thể được khuyến khích nhưng không bắt buộc phải thực hiện.

Từ “nên” biểu thị khuyến nghị, còn từ “có thể” biểu thị khả năng hoặc lựa chọn.

Các thuật ngữ được định nghĩa sẽ được gạch chân trong văn bản Bộ tiêu chuẩn GRI và được liên kết với định nghĩa tương ứng trong [Bảng thuật ngữ](#). Tổ chức phải áp dụng những định nghĩa trong Bảng thuật ngữ.

1. Công bố thông tin quản lý chủ đề

Một tổ chức báo cáo theo Bộ Tiêu chuẩn GRI phải báo cáo cách thức quản lý từng chủ đề trọng yếu của tổ chức đó.

Tổ chức xác định mối quan hệ lao động/quản lý là chủ đề trọng yếu phải báo cáo cách thức quản lý chủ đề này theo [Công bố thông tin 3-3 trong GRI 3: Chủ đề Trọng yếu 2021](#) (xem điều khoản 1.1 trong phần này).

Do đó, phần này được thiết kế để bổ sung – nhưng không thay thế – Công bố thông tin 3-3 trong *GRI 3*.

YÊU CẦU

1.1

Tổ chức báo cáo cần phải báo cáo cách thức quản lý mối quan hệ lao động/quản lý theo [Công bố thông tin 3-3 trong GRI 3: Chủ đề Trọng yếu 2021](#).

2. Công bố thông tin theo chủ đề

Công bố thông tin 402-1 Thời hạn thông báo tối thiểu về những thay đổi trong hoạt động

YÊU CẦU

Tổ chức báo cáo cần phải cung cấp những thông tin sau đây:

- a. Thời gian thông báo trước tối thiểu tính bằng tuần thường được đảm bảo cho nhân viên và những người đại diện của họ trước khi thực hiện những thay đổi đáng kể về hoạt động có thể gây ảnh hưởng lớn đến họ.
- b. Đối với những tổ chức có thỏa ước thương lượng tập thể, thì báo cáo cho biết thời hạn thông báo và các điều khoản tham vấn và thương lượng có được nêu cụ thể trong các thỏa ước tập thể hay không.

HƯỚNG DẪN

Hướng dẫn cho Công bố thông tin 402-1

Có thể tìm thời hạn thông báo tối thiểu trong các chính sách công ty và các hợp đồng lao động tiêu chuẩn. Các cấp khu vực khác nhau có thể có các tuyên bố chính sách khác nhau.

Tổ chức có thể xác định các thỏa ước lao động tập thể được tham chiếu trong [Công bố thông tin 2-30 của GRI 2: Công bố thông tin Chung 2021](#), và rà soát các điều khoản về thời hạn thông báo trong những tài liệu này.

Bối cảnh

Tổ chức phải đưa ra thời hạn thông báo hợp lý về những thay đổi đáng kể trong hoạt động, cho nhân viên và người đại diện của họ, cũng như cho các cơ quan chính phủ thích hợp. Thời hạn thông báo tối thiểu là một thước đo năng lực của tổ chức trong việc duy trì sự hài lòng và động lực của nhân viên trong khi thực hiện các thay đổi đáng kể đối với hoạt động.

Công bố thông tin này giúp hiểu rõ thông lệ của tổ chức trong việc đảm bảo thảo luận kịp thời về những thay đổi đối với hoạt động, và việc thu hút nhân viên và người đại diện của họ tham gia đàm phán và thực hiện những thay đổi này. Điều này có thể có tác động tích cực hoặc tiêu cực đối với người lao động.

Công bố thông tin này cũng cho phép đánh giá các thông lệ tham vấn của tổ chức liên quan đến những kỳ vọng được nêu trong các chuẩn mực quốc tế có liên quan.

Bản chất của việc tham vấn là quản lý cấp cao xem xét quan điểm của người lao động khi đưa ra các quyết định cụ thể. Vì vậy, điều quan trọng là tiến hành tham vấn trước khi ra quyết định. Tham vấn hiệu quả bao gồm việc cung cấp kịp thời tất cả thông tin cần thiết cho người lao động hoặc đại diện của họ để họ đưa ra quyết định sáng suốt. Tham vấn đích thực cần phải có đối thoại; việc khảo sát ý kiến và bảng câu hỏi không được coi là tham vấn.

Việc tham vấn kịp thời và hiệu quả cho phép các bên bị ảnh hưởng hiểu được các tác động của thay đổi, chẳng hạn như có khả năng mất việc làm. Điều này cũng cho họ cơ hội hợp tác cùng nhau để tránh hoặc giảm thiểu các tác động tiêu cực ở mức tối đa có thể (xem các tham chiếu [11] và [12] trong phần [Tài liệu tham khảo](#)). Những thông lệ tham vấn đem lại mối quan hệ tốt trong ngành sẽ giúp tạo dựng môi trường làm việc tích cực, giảm tỷ lệ thôi việc và giảm thiểu tình trạng gián đoạn hoạt động.

Thuật ngữ

Bảng thuật ngữ này trình bày định nghĩa của các thuật ngữ được sử dụng trong Tiêu chuẩn này. Tổ chức phải áp dụng những định nghĩa này khi sử dụng Bộ Tiêu chuẩn GRI.

Các định nghĩa trong danh mục thuật ngữ này có thể chứa các thuật ngữ được định nghĩa chi tiết hơn trong [Bảng Thuật ngữ đầy đủ của Bộ Tiêu chuẩn GRI](#). Tất cả các thuật ngữ có định nghĩa đều được gạch chân. Trường hợp một thuật ngữ chưa được định nghĩa trong Bảng Thuật ngữ này hoặc trong [Bảng Thuật ngữ đầy đủ của Bộ Tiêu chuẩn GRI](#), các định nghĩa được sử dụng và hiểu phổ biến sẽ được áp dụng.

C

chủ đề trọng yếu (material topics)

Các chủ đề phản ánh những tác động đáng kể nhất của tổ chức đến kinh tế, môi trường và con người, bao gồm cả các tác động đến quyền con người của họ

Lưu ý: Hãy xem [mục 2.2 trong GRI 1: Tiêu chuẩn cơ sở 2021](#) và [phần 1 in GRI 3: Chủ đề Trọng yếu 2021](#) để biết thêm thông tin về “chủ đề trọng yếu”.

chuỗi cung ứng (supply chain)

phạm vi hoạt động được thực hiện bởi các thực thể thượng nguồn của tổ chức, cung cấp các sản phẩm hoặc dịch vụ được sử dụng trong quá trình phát triển các sản phẩm hoặc dịch vụ của chính tổ chức

chuỗi giá trị (value chain)

phạm vi các hoạt động do tổ chức cũng như các thực thể thượng nguồn và hạ nguồn của tổ chức thực hiện, để đưa các sản phẩm hoặc dịch vụ của tổ chức từ khi hình thành ý tưởng đến giai đoạn sử dụng cuối cùng

D

đối tác kinh doanh (business partner)

thực thể mà tổ chức có một số hình thức hợp tác trực tiếp và chính thức nhằm mục đích đạt được các mục tiêu kinh doanh của mình

Nguồn: Shift và Mazars LLP, *Khung Báo cáo theo Nguyên tắc Hướng dẫn của Liên hợp quốc*, 2015; đã sửa đổi

Ví dụ: các đơn vị liên kết khách hàng doanh nghiệp, khách hàng, nhà cung cấp cấp một, đơn vị nhượng quyền, đối tác liên doanh, và các công ty đầu tư mà tổ chức có cổ phần

Lưu ý: Đối tác kinh doanh không bao gồm các công ty con và đơn vị liên kết mà tổ chức kiểm soát.

N

nhân viên (employee)

cá nhân có mối quan hệ việc làm với tổ chức, theo thông lệ hoặc luật pháp quốc gia

nhà cung cấp (supplier)

thực thể thượng nguồn của tổ chức (tức là trong chuỗi cung ứng của tổ chức), cung cấp sản phẩm hoặc dịch vụ được sử dụng trong quá trình phát triển các sản phẩm hoặc dịch vụ của chính tổ chức

Ví dụ: nhà môi giới, nhà tư vấn, nhà thầu, nhà phân phối, bên nhận nhượng quyền thương mại, người lao động làm việc tại nhà, nhà thầu độc lập, người được cấp phép, nhà sản xuất, nhà sản xuất nguyên liệu thô, nhà thầu phụ, đại lý bán buôn

Lưu ý: Nhà cung cấp có thể có quan hệ kinh doanh trực tiếp với tổ chức (thường được gọi là nhà cung cấp cấp một) hoặc quan hệ kinh doanh gián tiếp.

người lao động (worker)

người thực hiện công việc cho tổ chức

Ví dụ: nhân viên, nhân viên đại lý, người học nghề, nhà thầu, người lao động làm việc tại nhà, thực tập sinh, người tự kinh doanh, nhà thầu phụ, tình nguyện viên và những người làm việc cho các tổ chức không phải là tổ chức báo cáo, ví dụ như làm việc cho nhà cung cấp

Lưu ý: Trong Tiêu chuẩn GRI, một số trường hợp sẽ quy định rõ có cần sử dụng một nhóm người lao động cụ thể hay không.

P

phát triển bền vững/tính bền vững (sustainable development / sustainability)

sự phát triển đáp ứng nhu cầu của hiện tại mà không làm tổn hại đến khả năng đáp ứng nhu cầu của các thế hệ tương lai

Nguồn: Ủy ban Thế giới về Môi trường và Phát triển, *Tương lai Chung của Chúng ta*, 1987

Lưu ý: Trong Tiêu chuẩn GRI, thuật ngữ “tính bền vững” và “phát triển bền vững” được dùng thay thế cho nhau.

Q

quan hệ kinh doanh (business relationships)

mối quan hệ giữa tổ chức với các đối tác kinh doanh, với các thực thể trong chuỗi giá trị của mình bao gồm cả những thực thể ngoài các nhà cung cấp cấp một và với bất kỳ thực thể nào khác có liên quan trực tiếp đến hoạt động, sản phẩm hoặc dịch vụ của tổ chức

Nguồn: Liên hợp quốc (UN), *Nguyên tắc Hướng dẫn về Kinh doanh và Quyền Con người: Thực hiện Khung “Bảo vệ, Tôn trọng và Khắc phục” của Liên hợp quốc*, 2011; đã sửa đổi

Lưu ý: Ví dụ về các bên khác có liên quan trực tiếp đến hoạt động, sản phẩm, hoặc dịch vụ của tổ chức bao gồm: một tổ chức phi chính phủ mà tổ chức phối hợp để thực hiện các hoạt động hỗ trợ cộng đồng địa phương hoặc các lực lượng an ninh nhà nước thực hiện nhiệm vụ bảo vệ cơ sở vật chất của tổ chức.

quyền con người (human rights)

các quyền vốn có của tất cả con người, trong đó tối thiểu bao gồm các quyền được nêu trong *Tuyên ngôn Quốc tế về Quyền Con người của Liên hợp quốc (UN)* và các nguyên tắc liên quan đến các quyền cơ bản được nêu trong Tuyên bố về các *Nguyên tắc và Quyền Cơ bản tại Nơi làm việc của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO)*

Nguồn: Liên hợp quốc (UN), *Nguyên tắc Hướng dẫn về Kinh doanh và Quyền Con người: Thực hiện Khung “Bảo vệ, Tôn trọng và Khắc phục” của Liên hợp quốc*, 2011; đã sửa đổi

Lưu ý: Xem [Hướng dẫn 2-23-b-i trong GRI 2: Công bố thông tin Chung 2021](#) để biết thêm thông tin về “quyền con người”.

T

tác động (impact)

ảnh hưởng đã có hoặc có thể có của một tổ chức đối với kinh tế, môi trường và con người, bao gồm cả nhân quyền của họ; các tác động này phản ánh mức độ đóng góp (tích cực hoặc tiêu cực) của tổ chức đối với phát triển bền vững

Lưu ý 1: Tác động có thể là tác động đã xảy ra hoặc có thể xảy ra, tích cực hoặc tiêu cực, ngắn hạn hoặc dài hạn, có chủ định hoặc không chủ định và có thể đảo ngược hoặc không thể đảo ngược.

Lưu ý 2: Hãy xem [mục 2.1 trong GRI 1: Tiêu chuẩn cơ sở 2021](#) để biết thêm thông tin về “tác động”.

thay đổi hoạt động đáng kể (significant operational change)

thay đổi đối với mô hình hoạt động của tổ chức mà có khả năng gây tác động tích cực hoặc tiêu cực đáng kể đối với người lao động thực hiện hoạt động của tổ chức

Ví dụ: đóng cửa, mở rộng, sáp nhập, mở mới, thuê ngoài hoạt động, tái cơ cấu, bán toàn bộ hoặc một phần tổ chức, tiếp quản

thương lượng tập thể (collective bargaining)

tất cả các cuộc đàm phán diễn ra giữa một bên là một hoặc nhiều người sử dụng lao động hoặc tổ chức của người sử dụng lao động, và một bên là một hoặc nhiều tổ chức của người lao động (ví dụ: công đoàn), nhằm xác định các điều kiện làm việc và điều khoản hợp đồng lao động hoặc để điều chỉnh mối quan hệ giữa người sử dụng lao động và người lao động

Nguồn: Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), *Công ước về Thương lượng Tập thể*, 1981 (Số 154); đã sửa đổi

Tài liệu tham khảo

Phần này liệt kê các văn kiện liên chính phủ có giá trị tham chiếu cao được sử dụng trong quá trình xây dựng Tiêu chuẩn này.

Các văn kiện có giá trị tham chiếu cao:

1. Công ước 87 của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), “Công ước về Tự do Lập hội/Quyền tham gia Công đoàn và Bảo vệ Quyền Tổ chức”, năm 1948.
2. Công ước 98 của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), “Công ước về Quyền Tổ chức và Lao động Tập thể”, năm 1949.
3. Công ước 135 của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), “Công ước về Đại diện của Người lao động”, năm 1971.
4. Công ước 154 của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), “Công ước về Lao động Tập thể”, năm 1981.
5. Công ước 158 của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), “Công ước về Chấm dứt Việc làm”, năm 1982.
6. Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), Các Chỉ báo Chính của Thị trường Lao động (KILM), <http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/research-and-databases/kilm/lang--en/index.htm>, truy cập ngày 1 tháng 9 năm 2016.
7. Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), LABORSTA Internet, <http://laborsta.ilo.org/>, truy cập ngày 1 tháng 9 năm 2016.
8. Khuyến nghị 91 của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), “Khuyến nghị về Thỏa ước Tập thể”, năm 1951.
9. Khuyến nghị 94 của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), “Khuyến nghị về Hợp tác ở Cấp độ Doanh nghiệp”, năm 1952.
10. Khuyến nghị 163 của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), “Khuyến nghị về Lao động Tập thể”, năm 1981.
11. Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), “Tuyên bố Ba bên về Nguyên tắc liên quan đến Doanh nghiệp Đa quốc gia và Chính sách Xã hội”, năm 2006.
12. Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế (OECD), Hướng dẫn của OECD cho các Doanh nghiệp Đa quốc gia, năm 2011.



PO Box 10039
1001 EA Amsterdam
The Netherlands

www.globalreporting.org