

Hướng dẫn tham khảo về Phòng chống lao động cưỡng bức trong doanh nghiệp (Bản tóm lược)

Để hỗ trợ doanh nghiệp và các đơn vị liên quan hiểu rõ nội dung cốt lõi của “Hướng dẫn tham khảo về Phòng, chống lao động cưỡng bức trong doanh nghiệp” do Bộ Lao động ban hành, tài liệu này tóm lược các cấu trúc trọng điểm của Hướng dẫn. Để biết thông tin chi tiết và các bước thực hiện cụ thể, vui lòng tham khảo toàn văn hướng dẫn.

I. Bối cảnh và mục tiêu ban hành Hướng dẫn

Trong những năm gần đây, việc giám sát nhân quyền trong chuỗi cung ứng trên phạm vi quốc tế đã gia tăng đáng kể, từ các khuyến nghị mang tính đạo đức đã nâng cấp thành các biện pháp hạn chế thương mại hoặc kiểm soát nhập khẩu có hiệu lực pháp lý. Trong đó, “cấm lao động cưỡng bức” là một tiêu chuẩn lao động cốt lõi được quốc tế công nhận rộng rãi, đồng thời là một trong những quyền cơ bản mà mọi người lao động phải được hưởng.

Để bảo vệ phẩm giá cơ bản của người lao động, căn cứ theo “Nguyên tắc hướng dẫn của Liên Hợp Quốc về doanh nghiệp và nhân quyền”, các tiêu chuẩn lao động quốc tế của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) (Công ước số 29 và 105 cùng Nghị định thư năm 2014 về Công ước lao động cưỡng bức), cũng như “Hướng dẫn về hành vi kinh doanh có trách nhiệm của doanh nghiệp đa quốc gia” của OECD, Bộ Lao động đã ban hành “Hướng dẫn tham khảo về Phòng, chống lao động cưỡng bức trong doanh nghiệp” vào ngày 13/2/2026, nhằm cung cấp cho doanh nghiệp tài liệu tham khảo trong việc xây dựng chính sách cấm lao động cưỡng bức và cơ chế quản lý rủi ro. Hướng dẫn này nhằm hỗ trợ các doanh nghiệp chưa xây dựng chính sách về quyền lao động hiểu rõ ý nghĩa của lao động cưỡng bức và thiết lập khung hành động sơ bộ. Về nội dung, Hướng dẫn bao gồm “Mười một chỉ số về lao động cưỡng bức và ý nghĩa của chúng”, “Khung kế hoạch hành

động của doanh nghiệp”, “Các hạng mục tự đánh giá và tài liệu tham khảo”, tổng hợp “Tiêu chuẩn kiểm toán và mô tả quy trình của các bộ quy tắc ứng xử quốc tế quan trọng”, cũng như nhiều “Trường hợp thực tế và phần hỏi đáp (Q&A)” để doanh nghiệp tham khảo và sử dụng.

II. Các chỉ số và ý nghĩa của lao động cưỡng bức (cấu trúc vòng tròn đồng tâm)

Để hỗ trợ doanh nghiệp nhận diện rủi ro lao động cưỡng bức, trong Hướng dẫn, Bộ Lao động đã áp dụng “11 chỉ số lao động cưỡng bức” do ILO công bố làm cơ sở cốt lõi cho việc cảnh báo và đánh giá rủi ro nội bộ. Dựa trên quan sát thực tiễn, lao động cưỡng bức không phải là một hành vi đơn lẻ, mà là một hệ thống bóc lột hình thành từ nhiều yếu tố tương tác, bắt đầu từ lõi “lao động trả nợ” và dần mở rộng ra các hình thức như lừa dối, kiểm soát, bóc lột và đe dọa. Vì vậy, Hướng dẫn trình bày 11 chỉ số này theo cấu trúc “vòng tròn đồng tâm” (xem hình 1 ở bên dưới), nhằm làm rõ mối quan hệ phân tầng của cưỡng bức lao động lan rộng từ lõi ra bên ngoài:

1. Tầng lõi: Lao động trả nợ

Trong tất cả các chỉ số, “lao động trả nợ” được xem là yếu tố cốt lõi quan trọng nhất. Điều này không có nghĩa các chỉ số ở tầng trong, tầng giữa hay tầng ngoài kém quan trọng hơn, mà vì đây thường là nguyên nhân dẫn đến nhiều chỉ số khác. Khi người lao động rơi vào tình trạng nợ nần (ví dụ do chi phí tuyển dụng cao), họ trở nên cực kỳ dễ bị tổn thương, mất khả năng thương lượng, từ đó buộc phải chấp nhận hàng loạt hành vi bóc lột tiếp theo.

2. Tầng trong: Các biện pháp kiểm soát chủ yếu

Đây là các cơ chế kiểm soát ban đầu khiến người lao động rơi vào tình trạng lao động cưỡng bức, chủ yếu thông qua lừa dối và lợi dụng hoàn cảnh

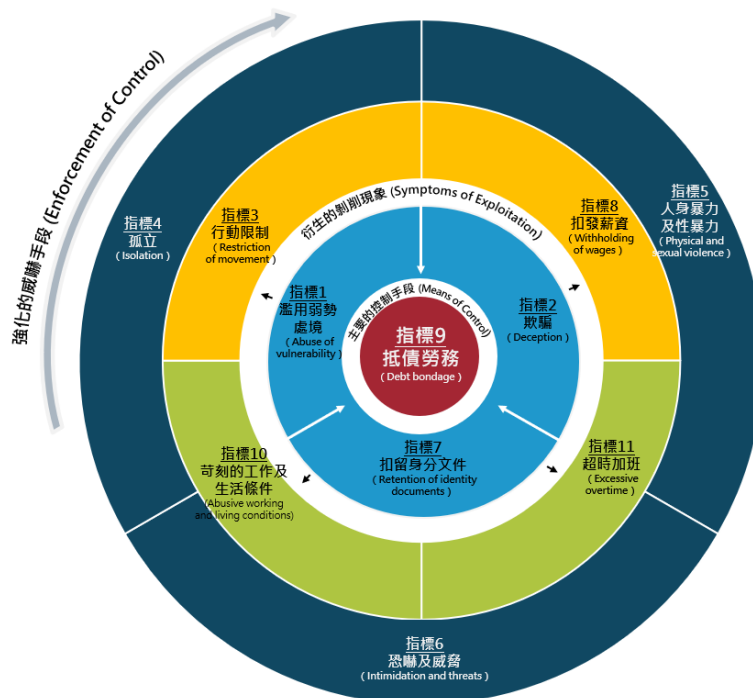
yếu thế, khiến họ tự rơi vào quan hệ phụ thuộc và nợ nần. Bao gồm các chỉ số: Lợi dụng hoàn cảnh dễ bị tổn thương, lừa dối, giữ giấy tờ tùy thân.

3. Tầng giữa: Các hiện tượng bóc lột phát sinh

Khi người lao động đã bị ràng buộc bởi nợ nần và các cơ chế tầng trong, người sử dụng lao động thường tiếp tục áp đặt các hình thức bóc lột và hạn chế thực tế, khiến họ duy trì trạng thái lao động cưỡng bức trong thời gian dài. Bao gồm các chỉ số: Giữ lương, tăng ca quá giờ quy định, điều kiện làm việc và sinh hoạt khắc nghiệt, hạn chế tự do đi lại.

4. Tầng ngoài: Các biện pháp kiểm soát được tăng cường

Đây là các phương thức mà người sử dụng lao động sử dụng các biện pháp xã hội, tâm lý và bạo lực để gia tăng sự phục tùng và nỗi sợ của người lao động, khiến họ khó thoát khỏi môi trường bóc lột. Bao gồm các chỉ số: Cô lập, bạo lực thân thể và bạo lực tình dục, đe dọa và uy hiếp.



Hình 1. Sơ đồ khái niệm các vòng tròn đồng tâm biểu thị mười một chỉ số về lao động cưỡng bức theo ILO.

- 指標 9：抵債勞務 (Debt bondage)
Chỉ số 9：Lao động trả nợ

主要的控制手段 (Means of Control)

Các phương pháp kiểm soát chính

- 指標 1：濫用弱勢處境 (Abuse of vulnerability)
Chỉ số 1：Lợi dụng hoàn cảnh yếu thế
- 指標 2：欺騙 (Deception)
Chỉ số 2：Lừa đảo
- 指標 7：扣留身分文件 (Retention of identity documents)
Chỉ số 7：Giữ giấy tờ tùy thân

衍生的剝削現象 (Symptoms of Exploitation)

Các hiện tượng bóc lột phát sinh

- 指標 3：行動限制 (Restriction of movement)
Chỉ số 3：Hạn chế tự do đi lại
- 指標 8：扣發薪資 (Withholding of wages)
Chỉ số 8：Giữ lương
- 指標 10：苛刻的工作及生活條件 (Abusive working and living conditions)
Chỉ số 10：Điều kiện làm việc và sinh hoạt khắc nghiệt
- 指標 11：超時加班 (Excessive overtime)
Chỉ số 11：Tăng ca quá giờ quy định

強化的威嚇手段 (Enforcement of Control)

Các thủ đoạn hăm dọa được tăng cường

- 指標 4：孤立 (Isolation)
Chỉ số 4：Cô lập
- 指標 5：人身暴力及性暴力 (Physical and sexual violence)
Chỉ số 5：Bạo lực thân thể và bạo lực tình dục
- 指標 6：恐嚇及威脅 (Intimidation and threats)
Chỉ số 6：Đe dọa và uy hiếp

Mặc dù hướng dẫn sử dụng mô hình “vòng tròn đồng tâm” để thể hiện mối quan hệ phân tầng và nhân quả giữa các chỉ số, đồng thời diễn giải cụ thể ý nghĩa

của từng chỉ số trong tổng số 11 chỉ số như căn cứ quan trọng để doanh nghiệp nhận diện lao động cưỡng bức, nhưng cũng nhấn mạnh rằng, việc xuất hiện một chỉ số đơn lẻ chưa chắc đồng nghĩa với lao động cưỡng bức. Tuy nhiên, nếu nhiều chỉ số cùng tồn tại và qua đánh giá tổng hợp cho thấy có yếu tố cưỡng ép, thiếu tự do và không có sự đồng thuận trên cơ sở được cung cấp đầy đủ thông tin, thì điều đó cho thấy người lao động đang đối mặt với nguy cơ cao bị lao động cưỡng bức.

III. “Năm câu phân chính” trong khung hành động của doanh nghiệp và tự đánh giá

Để đảm bảo doanh nghiệp và chuỗi cung ứng của mình có thể phòng ngừa hiệu quả rủi ro lao động cưỡng bức, Hướng dẫn đã thiết kế “khung hành động của doanh nghiệp” nhằm hỗ trợ triển khai từng bước các công việc phòng ngừa và cấm lao động cưỡng bức. Hướng dẫn khuyến nghị áp dụng “nguyên tắc triển khai theo giai đoạn”. Giai đoạn đầu lấy trách nhiệm quản lý nội bộ (bao gồm công ty mẹ và công ty con) làm trọng tâm, ưu tiên xây dựng năng lực nội bộ. Giai đoạn sau, tùy theo mức độ rủi ro và năng lực quản lý, từng bước mở rộng sang các nhà cung ứng trọng yếu và có rủi ro cao. Cuối cùng, mở rộng ra toàn bộ chuỗi giá trị nhằm thực hiện mục tiêu phòng chống lao động cưỡng bức. Để hỗ trợ doanh nghiệp xây dựng khung hành động hiệu quả, Hướng dẫn đề xuất triển khai theo “5 câu phân chính” sau:

1. Cam kết chính sách của doanh nghiệp:

Doanh nghiệp cần xây dựng “cam kết chính sách về nhân quyền” hoặc chính sách “không khoan nhượng với lao động cưỡng bức”, đồng thời công khai với toàn thể nhân viên và các bên liên quan bên ngoài.

2. Rà soát hiện trạng nội bộ:

Định kỳ tiến hành rà soát toàn diện trong nội bộ doanh nghiệp (bao gồm công ty con, chi nhánh) để xác định có tồn tại rủi ro lao động cưỡng bức hay không.

Thu thập các tài liệu và hồ sơ liên quan (như nội quy lao động, hợp đồng lao động, bảng lương, hồ sơ khiếu nại...), đồng thời kết hợp quan sát thực địa, khảo sát ẩn danh hoặc phỏng vấn để đánh giá và nhận diện rủi ro một cách sâu sắc hơn.

3. Biện pháp ứng phó và cải thiện:

Nếu phát hiện có rủi ro lao động cưỡng bức trong nội bộ, cần lập tức chấm dứt các hành vi không phù hợp, tiến hành điều tra nội bộ, đồng thời xây dựng kế hoạch khắc phục cụ thể theo mức độ rủi ro và sắp xếp thứ tự ưu tiên thực hiện.

4. Nhận diện rủi ro tiềm ẩn và biện pháp phòng ngừa:

Định kỳ đánh giá rủi ro lao động cưỡng bức, thiết lập các biện pháp phòng ngừa đối với các yếu tố rủi ro đã được nhận diện. Đồng thời tăng cường đào tạo cho nhân viên và quản lý, thiết lập cơ chế khiếu nại, tố cáo và bảo vệ người tố giác.

5. Quản lý chuỗi cung ứng:

Doanh nghiệp và các công ty con cần chủ động xây dựng năng lực triển khai để thực hiện chính sách và kế hoạch hành động cấm lao động cưỡng bức. Đồng thời, khuyến khích hợp tác với các tổ chức ngành nghề hoặc bên thứ ba nhằm nâng cao năng lực nhận diện và xử lý rủi ro trong toàn bộ chuỗi cung ứng.

Để hỗ trợ doanh nghiệp trong việc rà soát nội bộ, ngoài việc liệt kê chi tiết các hạng mục đánh giá và tài liệu chứng minh tham khảo cho từng chỉ số, Hướng dẫn còn thiết kế riêng một “Bảng tự đánh giá rủi ro lao động cưỡng bức”. Bảng này bao gồm 4 nội dung cốt lõi: 54 hạng mục kiểm tra, đánh giá mức độ rủi ro, các biện pháp cần bổ sung hoặc điều chỉnh và đánh giá tiến độ cải thiện. Doanh nghiệp có thể căn cứ vào mô hình hoạt động, hệ thống quản lý và đặc điểm rủi ro của mình để lựa chọn tài liệu và phương pháp đánh giá phù hợp.

IV. Tiêu chuẩn kiểm toán theo các bộ quy tắc quốc tế

Hướng dẫn nhằm cung cấp cho doanh nghiệp một bộ khung hành động có thể triển khai theo từng bước, giúp xây dựng nhận thức cơ bản và cơ chế quản lý nội bộ về lao động cưỡng bức, chứ không thay thế các tiêu chuẩn quốc tế chính thức hoặc yêu cầu kiểm toán của bên thứ ba. Trên thực tế, trong những năm gần đây, các liên minh ngành, tổ chức thương mại và cơ quan chứng nhận quốc tế đã xây dựng nhiều bộ quy tắc ứng xử và cơ chế giám sát khác nhau. Doanh nghiệp cần tuân thủ các tiêu chuẩn khác nhau tùy theo ngành nghề và yêu cầu của chuỗi cung ứng. Tuy nhiên, do mỗi tiêu chuẩn phản ánh đặc thù ngành và trọng tâm khác nhau, nên cơ chế đánh giá cũng không giống nhau.

Để giúp doanh nghiệp làm rõ sự khác biệt và nắm bắt trọng điểm, Hướng dẫn đã lựa chọn 4 bộ quy tắc quốc tế tiêu biểu: RBA (Liên minh Doanh nghiệp có Trách nhiệm), SA8000 (Tiêu chuẩn trách nhiệm xã hội), SMETA (Đánh giá đạo đức kinh doanh), FLA (Hiệp hội Lao động Công bằng), đồng thời tổng hợp đối tượng áp dụng, phạm vi trọng điểm và phương thức kiểm toán của từng bộ tiêu chuẩn, làm cơ sở tham khảo để doanh nghiệp hội nhập với các quy chuẩn quốc tế trong chuỗi cung ứng toàn cầu.

V. Phân tích tình huống thực tế và Hỏi – Đáp về lao động cưỡng bức

Để giúp doanh nghiệp hiểu rõ hơn về các hình thức thực tế của lao động cưỡng bức cũng như những hậu quả có thể phát sinh, Hướng dẫn đã tổng hợp và biên soạn lại các trường hợp điển hình trong và ngoài nước, phân loại thành 9 nhóm tình huống lao động cưỡng bức. Đối với từng trường hợp, Hướng dẫn phân tích các chỉ số liên quan, đồng thời làm rõ trách nhiệm pháp lý, rủi ro kinh doanh và hệ quả có thể xảy ra (chẳng hạn như rủi ro về uy tín thương hiệu và chuỗi cung ứng gia tăng, hàng hóa bị nước khác tạm giữ...), qua đó giúp doanh nghiệp có thêm cơ sở thực tiễn để tự đánh giá rủi ro nhân quyền trong chuỗi cung ứng của mình.

Ngoài ra, nhằm giúp doanh nghiệp dễ hiểu và dễ áp dụng nội dung hướng dẫn, tài liệu còn xây dựng phần Hỏi – Đáp (Q&A), tổng hợp các câu hỏi thường gặp và phạm vi áp dụng. Thông qua hình thức hỏi đáp ngắn gọn, rõ ràng, giúp doanh nghiệp nhanh chóng nắm bắt các kiến thức thực tiễn liên quan.