

GRI 409: Lao động Cường bức hoặc Bắt buộc 2016

NGÀY HIỆU LỰC: NGÀY 1 THÁNG 7 NĂM 2018

TIÊU CHUẨN THEO CHỦ ĐỀ

409

GRI 409: Lao động Cường bức hoặc Bắt buộc 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 thẩm quyền 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 978-90-8866-120-4

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 409-1 Các cơ sở hoạt động và nhà cung cấp có rủi ro đáng kể về các vụ việc lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc	8
Thuật ngữ	9
Tài liệu tham khảo	12

Giới thiệu

GRI 409: Lao động Cường bức hoặc Bắt buộc 2016 bao gồm các công bố thông tin để các tổ chức báo cáo về các tác động liên quan đến lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc và cách quản lý những tác động này.

Tiêu chuẩn có cấu trúc như sau:

- **Phần 1** bao gồm yêu cầu cung cấp thông tin về cách tổ chức quản lý các tác động liên quan đến lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc của mình.
- **Phần 2** bao gồm một công bố thông tin cung cấp thông tin về các tác động liên quan đến lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc của tổ chức.
- **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** 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.

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 Tiêu chuẩn này.

Bối cảnh của chủ đề

Tiêu chuẩn này đề cập đến chủ đề lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc.

Không phải chịu cảnh lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc là một quyền con người cơ bản. Theo Công ước 29 “Công ước về Lao động Cường bức” của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc được định nghĩa là “bất kỳ công việc hoặc dịch vụ nào mà một người bị ép buộc phải làm do bị đe dọa bởi bất kỳ hình phạt nào và người đó không tự nguyện làm việc đó”.¹

Lao động cưỡng bức và bắt buộc ảnh hưởng đến mọi khu vực, quốc gia và lĩnh vực kinh tế trên thế giới, bao gồm cả người lao động làm việc chính thức và không chính thức.²

Một số hình thức lao động cưỡng bức phổ biến nhất bao gồm lao động cưỡng bức trong nhà tù (ngoại trừ những tù nhân đã bị tòa án kết án và việc lao động của họ được cơ quan công quyền giám sát và kiểm soát), buôn người nhằm mục đích lao động cưỡng bức, cưỡng ép lao động, lao động cưỡng bức liên quan đến hệ thống hợp đồng lao động mang tính bóc lột và lao động cưỡng bức do nợ nần gây ra, còn được gọi là “lệ thuộc vì nợ” hay “lao động gán nợ”.³

Nạn nhân hầu hết thuộc nhóm người bị phân biệt đối xử hoặc làm việc không chính thức hoặc không ổn định. Trong đó có thể bao gồm phụ nữ và trẻ em gái bị ép buộc hành nghề mại dâm, người di cư bị lừa lao động lệ thuộc vì nợ, người lao động làm việc ở xưởng lao động bóc lột hoặc trang trại, cùng nhiều nhóm khác.⁴

Thẩm định cần được tổ chức thực hiện để ngăn chặn và chống lại mọi hình thức lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc trong các hoạt động của mình. Ngoài ra, tổ chức cũng được kỳ vọng sẽ tránh góp phần hoặc liên quan đến việc sử dụng lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc thông qua mối quan hệ với những bên khác (ví dụ: nhà cung cấp, khách hàng).

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

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 hướng dẫn 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).

¹ Công ước 29 của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), “Công ước về Lao động Cường bức”

² Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), *Đấu tranh chống Cường bức - Sổ tay dành cho Người sử dụng lao động & Doanh nghiệp*, năm 2015.

³ Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), *Đấu tranh chống Lao động Cường bức. Sổ tay dành cho Người sử dụng lao động & Doanh nghiệp*, năm 2015.

⁴ Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), Lao động cưỡng bức, buôn người và nô lệ, <http://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/lang-en/index.htm>, truy cập ngày 1 tháng 9 năm 2016.

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

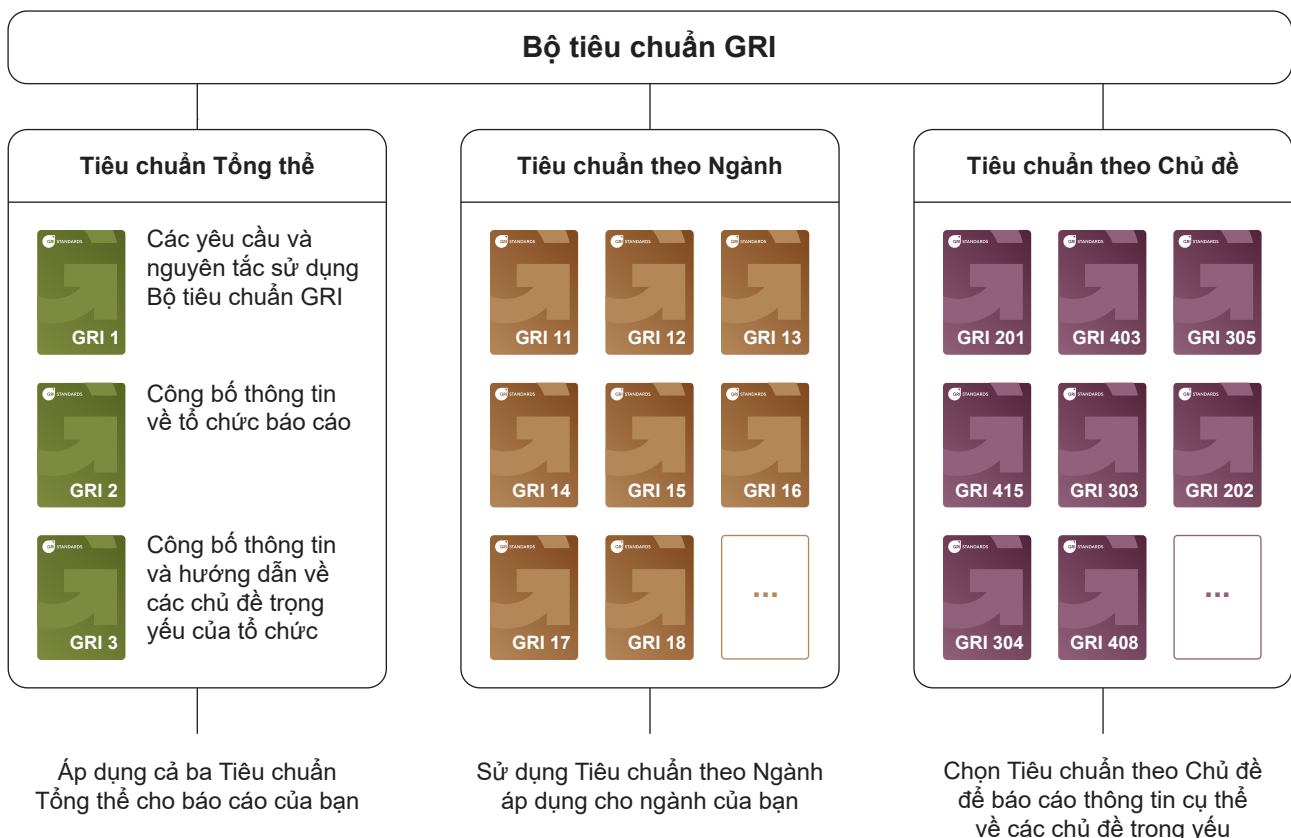
Tiêu chuẩn theo Ngành

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 **lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc** của tổ chức đó. Ngoài Tiêu chuẩn này, các công bố thông tin liên quan đến chủ đề này còn có trong **GRI 408: Lao động Trẻ em 2016**.

Tổ chức báo cáo theo Bộ Tiêu chuẩn GRI phải báo cáo các công bố thông tin sau nếu đã xác định lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc 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 của tổ chức liên quan đến lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc (Công bố thông tin 409-1).

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 phong **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 lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc 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 việc tổ chức quản lý lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc 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 409-1 Các cơ sở hoạt động và nhà cung cấp có rủi ro đáng kể về các vụ việc lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc

YÊU CẦU

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

- a. Các cơ sở hoạt động và nhà cung cấp được cho là có rủi ro đáng kể về các vụ việc lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc theo:
 - i. loại cơ sở hoạt động (chẳng hạn như nhà máy sản xuất) và nhà cung cấp;
 - ii. các quốc gia hoặc khu vực địa lý nơi có cơ sở hoạt động và nhà cung cấp được coi là có rủi ro.
- b. Các biện pháp tổ chức đã thực hiện trong kỳ báo cáo nhằm mục đích góp phần xóa bỏ tất cả các hình thức lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc.

HƯỚNG DẪN

Hướng dẫn cho Công bố thông tin 409-1

Quy trình xác định các cơ sở hoạt động và nhà cung cấp, như được quy định trong Công bố thông tin 409-1, có thể phản ánh cách tiếp cận của tổ chức báo cáo đối với việc đánh giá rủi ro về vấn đề này. Tổ chức cũng có thể căn cứ vào các nguồn dữ liệu đã được quốc tế công nhận, chẳng hạn như *Thông tin và báo cáo về việc áp dụng các Công ước và Khuyến nghị của ILO* (xem tham chiếu [1] trong phần [Tài liệu tham khảo](#)).

Khi báo cáo những biện pháp đã thực hiện, tổ chức có thể tham chiếu Tuyên ngôn của ILO “Tuyên bố Ba bên về các Nguyên tắc Liên quan đến Doanh nghiệp Đa quốc gia và Chính sách Xã hội” và *Hướng dẫn của OECD cho các Doanh nghiệp Đa quốc gia của Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế (OECD)* để được hướng dẫn thêm.

Bối cảnh

Lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc tồn tại trên toàn cầu dưới nhiều hình thức khác nhau. Các ví dụ nghiêm trọng nhất là lao động nô lệ và lao động gán nợ, nhưng các khoản nợ cũng có thể được sử dụng làm phương tiện để ép buộc người lao động phải lao động cưỡng bức. Các dấu hiệu của lao động cưỡng bức cũng có thể bao gồm việc giữ lại giấy tờ tùy thân, yêu cầu người lao động phải đặt cọc bắt buộc, và buộc họ làm thêm giờ dưới sự đe dọa bị sa thải dù trước đó họ chưa từng đồng ý.

Loại bỏ lao động cưỡng bức vẫn còn là một thách thức lớn. Lao động cưỡng bức không chỉ vi phạm nghiêm trọng quyền con người cơ bản, mà còn kéo dài mãi đói nghèo và cản trở sự phát triển kinh tế và con người.⁵

Sự hiện diện và việc thực hiện có hiệu quả các chính sách nhằm loại bỏ mọi hình thức lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc là một kỳ vọng cơ bản của hành vi kinh doanh có trách nhiệm. Theo luật tại một số quốc gia, những tổ chức có các hoạt động đa quốc gia phải cung cấp thông tin về những nỗ lực của họ nhằm loại bỏ lao động cưỡng bức trong các chuỗi cung ứng của tổ chức.

⁵ Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), Tiêu chuẩn Lao động Quốc tế về Lao động cưỡng bức http://www.ilo.org/global/standards/subjectscovered-by-international-labour-standards/forced-labour/lang--en/index.htm#P23_4987, truy cập ngày 1 tháng 9 năm 2016.

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.

B

biện pháp sửa chữa / biện pháp khắc phục (remedy / remediation)

các biện pháp chống lại hoặc khắc phục tác động tiêu cực hoặc thực hiện biện pháp sửa chữa

Nguồn: Liên hợp quốc (LHQ), *Trách nhiệm Tôn trọng Quyền Con người của Doanh nghiệp: Hướng dẫn Diễn giải*, 2012; đã sửa đổi

Ví dụ: lời xin lỗi, bồi thường tài chính hoặc phi tài chính, ngăn ngừa tác hại thông qua lệnh của tòa án hoặc đảm bảo không tái diễn, các biện pháp trừng phạt (bắt kể hình sự hay hành chính, chẳng hạn như tiền phạt), hoàn trả, phục hồi, cải tạo

C

chủ đề trọng yếu (material topics)

ác 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.

G

giảm thiểu (mitigation)

(các) hành động được thực hiện để giảm mức độ tác động tiêu cực

Nguồn: Liên hợp quốc (LHQ), *Trách nhiệm Tôn trọng Quyền Con người của Doanh nghiệp: Hướng dẫn Diễn giải*, 2012; đã sửa đổi

Lưu ý: Việc giảm thiểu tác động tiêu cực đã xảy ra đề cập đến các hành động được thực hiện để giảm mức độ nghiêm trọng của tác động tiêu cực đã xảy ra, cũng như bất kỳ tác động còn sót lại nào cần biện pháp khắc phục. Việc giảm thiểu tác động tiêu cực có thể xảy ra đề cập đến các hành động được thực hiện để giảm khả năng xảy ra tác động tiêu cực.

L**lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc (forced or compulsory labor)**

tất cả các công việc và dịch vụ được thực hiện do ép buộc bất kỳ người nào bằng cách đe dọa bằng bất kỳ hình phạt nào và người đó không tự nguyện thực hiện

Nguồn: Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), *Công ước về Lao động Cưỡng bức*, 1930 (Số 29); đã sửa đổi

Lưu ý 1: Các ví dụ nghiêm trọng nhất của lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc là lao động nô lệ và lao động gán nợ, nhưng các khoản nợ cũng có thể được sử dụng làm phương tiện để bắt người lao động phải lao động cưỡng bức.

Lưu ý 2: Dấu hiệu cho biết lao động cưỡng bức bao gồm giữ giấy tờ tùy thân, yêu cầu đặt cọc bắt buộc và bắt người lao động làm việc thêm giờ dưới sự đe dọa sa thải, khi họ chưa từng đồng ý trước đó.

M**mức độ nghiêm trọng (của một tác động) (severity (of an impact))**

Mức độ nghiêm trọng của một tác động tiêu cực thực tế hoặc tiềm ẩn được xác định dựa trên quy mô (mức độ trầm trọng của tác động), phạm vi (mức độ lan rộng của tác động) và tính không thể khắc phục (mức độ khó khăn trong việc khắc phục hoặc bù đắp thiệt hại do tác động gây ra).

Nguồn: Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế (OECD), *Hướng dẫn Thảm định về Hành vi Kinh doanh có Trách nhiệm của OECD*, 2018; đã sửa đổi
Liên hợp quốc (LHQ), *Trách nhiệm Tôn trọng Quyền Con người của Doanh nghiệp: Hướng dẫn Diễn giải*, 2012; đã sửa đổi

Lưu ý: Hãy xem [mục 1 trong GRI 3: Chủ đề Trọng yếu 2021](#) để biết thêm thông tin về “mức độ nghiêm trọng”.

N**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.

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.

nhân viên (employee)

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

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

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”.

thẩm định (due diligence)

quá trình nhận diện, phòng ngừa, giảm thiểu và giải thích về cách tổ chức giải quyết các tác động tiêu cực đã xảy ra và có thể xảy ra của mình.

Nguồn: Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế (OECD), *Hướng dẫn cho Doanh nghiệp Đa quốc gia của OECD*, 2011; đã sửa đổi
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: Hãy xem [mục 2.3 trong GRI 1: Tiêu chuẩn cơ sở 2021](#) để biết thêm thông tin về “thẩm định”.

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. Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), Ủy ban Chuyên gia về việc Áp dụng các Công ước và Khuyến nghị, Báo cáo III - Thông tin và báo cáo về việc áp dụng các Công ước và Khuyến nghị, được cập nhật hàng năm.
2. Công ước 29 của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), “Công ước về Lao động Cường bức”, năm 1930.
3. Công ước 105 của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), “Công ước Xóa bỏ Lao động Cường bức”, năm 1957.
4. Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), “Nghị định thư về Công ước 29”, năm 2014.
5. Khuyến nghị 203 của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), “Khuyến nghị về Lao động Cường bức (Biện pháp Bổ sung)”, năm 2014.
6. 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.
7. Công ước của Hội Quốc liên, “Công ước Xóa bỏ Nạn buôn bán Nô lệ và Chế độ Nô lệ”, năm 1926.
8. Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế (OECD), Hướng dẫn của OECD cho các Doanh nghiệp Đa quốc gia, năm 2011.
9. Tuyên ngôn của Liên Hợp Quốc (UN), “Tuyên ngôn Quốc tế Quyền con người”, năm 1948.
10. Liên Hợp Quốc (UN), ‘Khung Hướng dẫn các nguyên tắc về kinh doanh và quyền con người, Thực hiện “Bảo vệ, Tôn trọng và khắc phục” của Liên Hợp Quốc”, năm 2011.
11. Liên Hợp Quốc (UN), Bảo vệ, Tôn trọng và Giải quyết: Khung kinh doanh và Quyền con người, năm 2008.
12. Liên Hợp Quốc (UN), Báo cáo của Đại diện Đặc biệt của Tổng Thư ký về Vấn đề Quyền con người và Các Tập đoàn xuyên quốc gia và các Doanh nghiệp khác, John Ruggie, năm 2011.
13. Công ước Bổ sung của Liên Hợp Quốc (UN), “Công ước Bổ sung về Xóa bỏ Chế độ Nô lệ, Buôn bán Nô lệ và các Thể chế và Hoạt động Tương tự Chế độ Nô lệ”, năm 1956.



PO Box 10039
1001 EA Amsterdam
The Netherlands

www.globalreporting.org