**FSC Self-Assessment for FSC Core Labour Requirements**

**Bangladesh**

**Introduction**

This self-assessment is designed for all FSC Chain of Custody (CoC) Certificate Holders (CHs) in Bangladesh. With the publication of [FSC-STD-40-004 V3-1](https://fsc.org/en/document-centre/documents/resource/302), FSC CoC CHs are required to complete a self-assessment of their conformance to FSC core labour requirements as part of their annual audit.

[FSC-STD-40-004 V3-1 FSC Chain of Custody (CoC) Certification](https://fsc.org/en/document-centre/documents/resource/302) becomes effective on 01 September 2021, there are additional FSC core labour requirements, and all organisations must conform to the FSC core labour requirements by **31 December 2022**. Additional FSC core labour requirements are in the form of:

|  |  |
| --- | --- |
| * The organisation shall not use child labour
 | Clause 7.2 |
| * The organisation shall eliminate all forms of forced and compulsory labour
 | Clause 7.3 |
| * The organisation shall ensure that there is no discrimination in employment and occupation
 | Clause 7.4 |
| * The organisation shall respect freedom of association and the effective right to collective bargaining
 | Clause7.5 |

To achieve conformity with the FSC core labour requirements, the organisation:

|  |  |
| --- | --- |
| * Shall adopt (may develop a new policy or use an existing one) and implement a policy statement, or statements, that encompass the FSC core labour requirements. The policy statements shall be made available to affected and interested stakeholders and the organisation's certification body
 | Clause 1.5 |
| * Shall maintain an up-to-date self-assessment (this document or similar) in which it describes how the organisation applies the FSC core labour requirements to its operations. The self-assessment shall be submitted to the organisation's certification body
 | Clause 1.6 |

In order to comply with the above requirements, the organisation has to complete a self-assessment as part of its annual audit and submit it to the organisation's Certification Body before its scheduled audit. The organisation may demonstrate conformance with other certifications schemes as evidence of conformity to FSC core labour requirements (Clause 1.11)[[1]](#footnote-2).

**The Self-Assessment**

This self-assessment is designed to efficiently enable organisations to identify and document actions that demonstrate compliance with FSC core labour requirements while ensuring compliance with applicable law.

The certification body will use the completed self-assessment to guide the audit and verify conformance with the standard. The process applies the organisation's knowledge of its operations and compliance with applicable laws to assist the auditor in completing the audit. The FSC core labour requirements apply to FSC CoC-certified organisations and companies who act as contractors to FSC CoC-certified organisations in accordance with FSC-STD-40-004 V3-1, section 13. FSC CoC CHs and organisations wishing to become FSC-certified are not required to use this self-assessment but would need to substitute it with a similar tool to conform with FSC requirements. The use of the self-assessment does not guarantee conformity with the FSC core labour requirements. It is the responsibility of the organisation to conform to FSC requirements.

The organisation shall declare on the self-assessment that the statements are true and correct to the best available knowledge. The organisation knowingly making false statements on its self-assessment may result in suspension or termination of the certificate. The organisation shall respond to the questions in the self-assessment as completely and truthfully as possible. Organisations shall identify relevant documents and other materials that the auditor can review to verify the referenced statement on the self-assessment. To further assist CHs, examples of questions to answer when completing the self-assessment (Annexe I) have been appended to this template.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Date** | **Version** | **Comment** |
|  |  |  |

**FSC core labour requirements self-assessment**

**Attestation:** I, hereby affirm that the following statements are true and correct to the best of my knowledge, and I acknowledge making a knowingly false statement can result in the suspension or termination of the certificate or non-issue of the certificate.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Name Date

**Child Labour**

**Reference: The Bangladesh Labour Act, 2006 (XLII of 2006), Chapter 3 Employment of Adolescent**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Requirement** | **National Legislation** | **Questions** | **Reference & Evidence** | **Answer & Evidence** |
| **7.2 The organisation shall not use child labour.** |
| 7.2.1 The organisation shall not employ workers below the age of 15, or below the minimum age as stated under national, or local laws or regulations, whichever age is higher, except as specified in 7.2.2. 7.2.2 In countries where the national law or regulations permit the employment of persons between the ages of 13 to 15 years in light work, such employment should not interfere with schooling nor be harmful to their health or development. Notably, where children are subject to compulsory education laws, they shall work only outside of school hours during normal daytime working hours. 7.2.3 No person under the age of 18 is employed in hazardous or heavy work except for the purpose of training within approved national laws and regulations. 7.2.4 The organisation shall prohibit the worst forms of child labour. | Bangladesh Labour Act 2006, Chapter 3 Employment of Adolescent Worker, Article 34 (1)　Bangladesh Labour Act 2006, Chapter 3 Employment of Adolescent Worker, Article 44 (1)　* Bangladesh Labour Act 2006, Chapter 3 Employment of Adolescent Worker, Article 39, 40, 42
* Bangladesh Labour Rules 2015, Chapter 3 Appointment of adolescent workers, Article 36

Bangladesh Labour Act 2006, Chapter 3 Employment of Adolescent Worker, Article 34 (1)　 | a) Does your organisation comply with Clause 7.2? If yes, continue at c).  |  | [ ]  Yes, I confirm with the FSC core labour requirements, and this is supported by applicable national regulation **(Bangladesh Labour Act 2006, Chapter 3 Employment of Adolescent)** that addresses this requirement.    [ ]  No, see b)  |
| b) If the answer is no to point a) above, please describe how or why your organisation does not comply with Clause 7.2. |  |  |
| c) For the individuals employed by you at the site/sites holding the certificate, describe how your organisation knows it complies with Clause 7.2. | * Letter of Appointment
* Certificate of Service, including contracts with staffing agencies
* The policy specifies the minimum age for employment
* The policy specifies remediation measures if there is an incident of child labour
* Risk assessments are conducted for jobs assigned to young workers
* Appropriate medical examinations are provided to young workers
* Records of age verification (e.g. photocopies of appropriate ID)
* Some specific documents that refer to Bangladesh Labour Rules 2015:
* Identity Card, Service Book (Form-6)
* Service Book (Form-7)
* Register of Workers (Form-8)
* Certificate of age and fitness of labours (Form-15)
* Register of Adolescent Worker (Form-15A)
* Notice of Working Hours of Adolescent (Form-16)
 |  |
| d) Identify any documents or other records (and their location) that you rely upon to verify compliance with Clause 7.2. |  |
| e) Identify any legal obligations that you believe may impact your ability to comply with Clause 7.2. Please describe them, and how they impact your ability to comply with Clause 7.2. |  |  |
| f) Attach a policy statement or statements your organisation made that encompass Clause 7.2. |  |  |

**Forced Labour**

**Reference: The Bangladesh Labour Act, 2006 (XLII of 2006), Chapter 2 Conditions of Service and Employment**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Requirement** | **National Legislation** | **Questions** | **Reference & Evidence** | **Answer & Evidence** |
| **7.3 The organisation shall eliminate all forms of forced and compulsory labour.** |
| 7.3.1 Employment relationships are voluntary and based on mutual consent, without the threat of a penalty. 7.3.2 There is no evidence of any practices indicative of forced or compulsory labour, including, but not limited to, the following: 1. physical and sexual violence
2. bonded labour
3. withholding of wages /including payment of employment fees and or payment of deposit to commence employment
4. restriction of mobility/movement
5. retention of passport and identity documents
6. threats of denunciation to the authorities.
 | Bangladesh Labour Act 2006, Chapter 2 Conditions of Employment and Service　* Bangladesh Labour Act 2006, Chapter 2 Conditions of Employment and Service
* Bangladesh Labour Act 2006, Chapter 13 Trade Unions and Industrial Relations, Article 195
* Bangladesh Labour Act 2006, Chapter 21 Miscellaneous, Article 332 & 345
 | a) Does your organisation comply with Clause 7.3?If yes, continue at c). |  | [ ]  Yes, I confirm with the FSC core labour requirements, which is supported by applicable national regulation **(Bangladesh Labour Act 2006, Chapter 2 Conditions of Service and Employment)** that addresses this requirement.    [ ]  No, see b)  |
| b) If the answer is no to a) above, please describe how or why your organisation does not comply with Clause 7.3? |  |  |
| c) For the individuals employed by you at the site/sites holding the certificate, describe how your organisation knows it complies with Clause 7.3? | * Policy on forced labour
* Policy on freedom of movement
* Policy and procedures that define key management functions such as hiring, grievances, discipline, and records
* Company regulation
* Company procedure includes a check that agencies supplying workers provide a contract for all the workers
* Certificate of Service, including contracts with staffing agencies
* No evidence of holding original certificate/passport/ID
* Complaint mechanism and procedures
* Salary payment records
* Working hours records
* Letter of Appointment
* Some specific documents that refer to Bangladesh Labour Rules 2015:
* Identity Card, Service Book (Form-6)
* Service Book (Form-7)
* Register of Workers (Form-8)
* Certificate of age and fitness of labours (Form-15)
 |  |
| d) Identify any documents or other records (and their location) that you rely upon to verify compliance with Clause 7.3. |  |
| e) Identify any legal obligations that you believe may impact your ability to comply with Clause 7.3. Please describe them, and how they impact your ability to comply with Clause 7.3. |  |  |
| f) Attach a policy statement or statements your organisation made that encompass Clause 7.3. |  |  |

**Discrimination in Employment and Occupation**

**Reference:**

1. **The Bangladesh Labour Act, 2006 (XLII of 2006), Chapter 13 Trade Unions and Industrial Relations and Chapter 21 Miscellaneous**
2. **The Bangladesh Labour Rules, 2015, Chapter 15 Workers taking part in the company's profits**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Requirement** | **National Legislation** | **Questions** | **Reference & Evidence** | **Answer & Evidence** |
| **7.4 The organisation shall ensure no discrimination in employment and occupation.** |
| 7.4.1 Employment and occupation practices are non-discriminatory.  | * Bangladesh Labour Act 2006, Chapter 13 Trade Unions and Industrial Relations, Article 195
* Bangladesh Labour Act 2006, Chapter 21 Miscellaneous, Article 332 & 345
* Bangladesh Labour Rules 2015, Chapter 15 Workers taking part in the company's profits, Article 236
 | a) Does your organisation comply with Clause 7.4? If yes, continue at c). |  | [ ]  Yes, I confirm with the FSC core labour requirements, which are supported by applicable national regulation **(Bangladesh Labour Act 2006 Chapter 13Trade Unions and Industrial Relations; Chapter 21 Miscellaneous; Bangladesh Labour Rules 2015, Chapter 15 Workers taking part in the company profits)** that addresses this requirement.[ ]  No, see b)  |
| b) If the answer is no to a) above, please describe how or why your organisation does not comply with Clause 7.4. |  |  |
| c) For the individuals employed by you at the site/sites holding the certificate, describe how your organisation knows it complies with Clause 7.4. | * Policy on social responsibility
* Policy on anti-discrimination
* Employment statistics, male to female ratio of employees by industry and occupation
* Salary/wage payment records
* Salary regulations, etc. that stipulate how salaries are set
* Personnel evaluation records
* Evidence of job advertisements
* Job application records
* No evidence of pregnancy testing being used in the recruitment process
* Procedures and records of handling complaints from employees
* Initiatives for gender equality, against sexual harassment, and maternal harassment
* Some specific documents that refer to Bangladesh Labour Rules 2015:
* Register of workers' Appointment Card, Identity Card, Service Book (Form-6)
* Service Book (Form-7)
* Register of Workers (Form-8)
 |  |
| d) Identify any documents or other records (and their location) that you rely upon to verify compliance with Clause 7.4. |  |
| e) Identify any legal obligations that you believe may impact your ability to comply with Clause 7.4. Please describe them, and how they impact your ability to comply with Clause 7.4. |  |  |
| f) Attach a policy statement or statements your organisation made that encompass Clause 7.4. |  |  |

**Freedom of Association and the Right to Collective Bargaining**

**Reference: The Bangladesh Labour Act, 2006 (XLII of 2006), Chapter 13 Trade Unions and Industrial Relations**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Requirement** | **National Legislation** | **Questions** | **Reference & Evidence** | **Answer & Evidence** |
| **7.5 The organisation shall respect freedom of association and the effective right to collective bargaining.**  |
| 7.5.1 Workers are able to establish or join worker organisations of their own choosing. 7.5.2 The organisation respects the full freedom of workers' organisations to draw up their constitutions and rules. 7.5.3 The organisation respects the rights of workers to engage in lawful activities related to forming, joining or assisting a workers' organisation or to refrain from doing the same, and will not discriminate or punish workers for exercising these rights. 7.5.4 The organisation negotiates with lawfully established workers' organisations and/ or duly selected representatives in good faith and with the best efforts to reach a collective bargaining agreement.7.5.5 Collective bargaining agreements are implemented where they exist. | Bangladesh Labour Act 2006, Chapter 13 Trade Unions and Industrial Relations, Article 176 (a)　Bangladesh Labour Act 2006, Chapter 13 Trade Unions and Industrial Relations, Article 176 (d)　* Bangladesh Labour Act 2006, Chapter 13 Trade Unions and Industrial Relations, Article 176 (b) & (c)
* Bangladesh Labour Act 2006, Chapter 13 Trade Unions and Industrial Relations, Article 195 (a)-(l)

Bangladesh Labour Act 2006, Chapter 13 Trade Unions and Industrial Relations, Article 202* Bangladesh Labour Act 2006, Chapter 13 Trade Unions and Industrial Relations, Article 208
* Bangladesh Labour Rules 2015, Chapter 13 Trade Union and Industry Relationship, Article 201
 | a) Does your organisation comply with Clause 7.5? If yes, continue at c). |  | [ ]  Yes, I confirm with the FSC core labour requirements, supported by applicable national regulation **(Bangladesh Labour Act 2006, Chapter 13 Trade Unions and Industrial Relations)** that addresses this requirement.    [ ]  No, see b)  |
| b) If the answer is no to a) above, please describe how or why your organisation does not comply with Clause 7.5. |  |  |
| c) For the individuals employed by you at the site/sites holding the certificate, describe how your organisation knows it complies with Clause 7.5. | * Policy on freedom of association and right to collective bargaining, and evidence of policy socialisation to all workers
* Companies' mechanism of freedom of association
* Union/workers representative (name and structure)
* Minutes and activity records of trade unions
* Grievance procedures and records
* Opportunities for worker representatives to discuss with management
* Records of the election of worker representatives
* Audit records and reports
* Visual evidence of workers' representative/union on the facility and timing
* Records/evidence of the management response implementation of decisions or recommendations of the agreements
* Some specific documents that refer to Bangladesh Labour Rules 2015:
* Certification of registration (Form-60)
 |  |
| d) Identify any documents or other records (and their location) that you rely upon to verify compliance with Clause 7.5. |  |
| e) Identify any legal obligations that you believe may impact your ability to comply with Clause 7.5. Please describe them, and how they impact your ability to comply with Clause 7.5. |  |  |
| f) Attach a policy statement or statements your organisation made that encompass Clause 7.5. |  |  |

**Annexe I.**

**Examples of questions to answer in completing the self-assessment**

FSC has provided the following open questions that may be helpful to the organisation to take into consideration when completing the self-assessment. The questions are divided into four categories addressed by the FSC core labour requirements. The level of detail required will depend on the location of the organisation's facility, including the organisation's risk assessment, and the labour environment. This list of questions is not exhaustive.

|  |  |
| --- | --- |
| **Category** | **Question** |
| **Child Labour** | * What is the minimum age of the workers employed?
* What measures have you taken to ensure that child labour is not used in your operations?
* Do you register your workers' age (birthday), and how do you verify that this is the actual age? Do you check the identification papers?
* Are there any hazardous operations in your company that underage workers are not allowed to engage in? If so, explain how you restrict underage workers from engaging in those tasks. If training or education is required, provide documentation to support this.
* Is the employment of children between the age of 13 or 15 legally allowed? Do you employ children between that age? If yes, on both accounts, specify measures you have taken to ensure that they only perform light work that is not harmful to their health or development and allows them to work outside school hours only.
 |
| **Forced Labour** | * Describe your recruitment and contracting practices to show compliance with this principle.
* Do you use foreign technical interns?
* Do you grant loans or salary/wage advances that would require a worker to extend his/her work beyond the legal or contractual agreements? If so, can you describe how you mitigate the risk of bonded labour in such a case?
* How do you ensure that no employment fees are deducted or payments or deposits made to commence employment?
* How do you ensure that the workers do not experience any form of mobility restriction?
 |
| **Discrimination** | * How do you ensure that wages and other working conditions are non-discriminatory?
* Is there any bias in the ratio of gender, age, etc.?
* Do you have policies about non-discrimination?
* How do you ensure all employees are evaluated fairly and have equal opportunities for promotion?
* How do you ensure applicants have equal employment opportunities?
* How do you consider workers' diversity and respond to their diverse needs? (Including consideration for the culture and customs of foreign employees)
 |
| **Freedom of Association and the Right to Collective Bargaining** | * Are workers organised into a trade union? To the best of your knowledge, describe why you believe the workers have or have not chosen to be represented by a trade union.
* If a union represents workers, is the union autonomous and independent?
* If there is no union, are workers represented by any other forms? If not, how do you get workers' opinions as a whole? Are there collective bargaining agreements in place that cover workers? If so, how do you ensure compliance with such agreements?
 |

**এফএসসি শ্রমের মৌলিক শর্তাবলী পূরনের ক্ষেত্রে এফএসসি আত্ম-মূল্যায়ন**

**বাংলাদেশ**

**সূচনা**

এই আত্ম-মূল্যায়নটি বন শাসন পরিষদ (ফরেস্ট ষ্টুয়ার্ডশীপ কাউন্সিল বা এফএসসি) এর সুরক্ষা শৃঙ্খল (চেইন অব কাস্টাডি বা সিওসি) সার্টিফিকেট ধারীগণের (সার্টিফিকেট বা সিএইচ) উদ্দেশ্যে প্রণীত। [এফএসসি-এসটিডি-৪০-০০৪ ভি৩-১](https://fsc.org/en/document-centre/documents/resource/302) এর প্রকাশনা অনুযায়ী, তাদের বার্ষিক নিরীক্ষা কার্যক্রমের অংশ হিসেবে এফএসসি সিওসি সনদ ধারীগণকে এফএসসি এর শ্রমের মৌলিক শর্তাবলী প্রতিপালন বিষয়ক এই আত্ম-মূল্যায়নটি সম্পন্ন করতে হবে।

[এফএসসি-এসটিটি-৪০-০০৪ ভি ৩-১ এফএসসি চেইন অব কাস্টাডি (সিওসি) সনদায়নটি](https://fsc.org/en/document-centre/documents/resource/302) ০১ সেপ্টেম্বর ২০২১ তারিখ হতে কার্যকর হয়েছে, এফএফসি শ্রম এর আরো কিছু মৌলিক শর্ত রয়েছে, এবং সকল সংস্থাকে **৩১ ডিসেম্বর ২০২২** তারিখের মধ্যে এফএসসি এর শ্রমের মৌলিক শর্তগুলি আবশ্যিকভাবে প্রতিপালন করতে হবে:

|  |  |
| --- | --- |
| * সংস্থাটি শিশু শ্রম পরিহার করবে
 | অনুচ্ছেদ ৭.২ |
| * সংস্থাটি সকল ধরনের জোরপূর্বক এবং বাধ্যতামূলক শ্রম পরিহার করবে
 | অনুচ্ছেদ ৭.৩ |
| * সংস্থাটি নিয়োগ এবং কাজের ক্ষেত্রে বৈষম্যহীনতা নিশ্চিত করবে
 | অনুচ্ছেদ ৭.৪ |
| * সংস্থাটি সংঘের স্বাধীনতা ও সংঘবদ্ধ দাবি-দাওয়ার কার্যকর অধিকারকে সম্মান দেখাবে
 | অনুচ্ছেদ ৭.৫ |

এফএসসি এর শ্রমের মৌলিক শর্তগুলির সাথে সামঞ্জস্যতা বজায় রাখতে হলে সংস্থাটিরঃ

|  |  |
| --- | --- |
| * এফএসসি এর শ্রমের মৌলিক শর্তগুলি পূরন করে এমন নীতিমালার বিবরণী, কিংবা বিবরণী সমূহ সংরক্ষণ করবে (বিদ্যমান নীতিমালা ব্যবহার কিংবা নতুন নীতিমালা প্রণয়ন করা যাবে)। উক্ত নীতিমালার বিবরণী সংশ্লিষ্ট এবং আগ্রহী অংশীদারগণ এবং সনদায়ন কর্তৃপক্ষের নাগালের মধ্যে থাকতে হবে
 | অনুচ্ছেদ ১.৫ |
| * একটি হালনাগাদ আত্ম-মূল্যায়ন সংরক্ষণ করবে যেখানে উল্লেখ থাকবে যে সংস্থাটি পরিচালনার ক্ষেত্রে তা কিভাবে এফএসসি এর শ্রমের মৌলিক শর্তগুলির সাথে সঙ্গতি রাখছে। এই আত্ম-মূল্যায়নটি সংস্থাটির সনদায়ন কর্তৃপক্ষের কাছে জমা করতে হবে
 | অনুচ্ছেদ ১.৬ |

উপরে বর্ণিত শর্তগুলি মেনে চলতে হলে, বার্ষিক নিরীক্ষার অংশ হিসেবে নির্ধারিত নিরীক্ষা কার্যক্রমের পূর্বেই সংস্থাটিকে একটি পরিপূর্ণ আত্ম-মূল্যায়ন সম্পন্ন করতে হবে এবং তা সংস্থাটির সনদায়ন কর্তৃপক্ষের

নিকট জমা দিতে হবে। এফএসসি এর শ্রমের মৌলিক শর্তাবলী পূরনের প্রমাণক হিসেবে সংস্থাটি অন্যান্য সনদায়ন পরিকল্পনাকেও প্রদর্শন করতে পারে (নিবন্ধ ১.১১)১।[[2]](#footnote-3)

**আত্ম-মূল্যায়ন**

প্রযোজ্য আইন মেনে চলার পাশাপাশি এফএসসি এর শ্রমের মৌলিক শর্তগুলি যে পূরন করা হয়েছে তা চিহ্নিতকরণ এবং লিখিত কার্যক্রম গ্রহনের লক্ষ্যে এই আত্ম-মূল্যায়ন ব্যবস্থাটি রাখা হয়েছে যা প্রতিপালনের ব্যাপারে সংস্থাগুলিকে তা প্রদর্শন করতে সক্ষম করে তুলবে।

অডিটের ক্ষেত্রে দিক-নির্দেশনা প্রদান ও মানদন্ড বজায় রাখার বিষয়টি যাচাই করার নিমিত্তে সনদায়ন কর্তৃপক্ষ এই আত্ম-মূল্যায়নটিকে কাজে লাগাবেন। সংস্থাটি পরিচালনের অভিজ্ঞতা এবং প্রযোজ্য আইন সমূহের প্রতিপালন হচ্ছে অডিট বা নিরীক্ষা চলাকালীন সময়ে অডিটরকে সহযোগিতা করার আওতাভূক্ত। এফএসসি এর শ্রমের মৌলিক শর্তাবলীর আওতায় রয়েছে এফএসসি সুরক্ষা শৃঙ্খল কর্তৃক সনদপ্রাপ্ত সংস্থাসমূহ এবং ঐ সকল কোম্পানি যেগুলি এফএসসি-এসটিডি-৪০-০০৪ ভি৩-১, সেকশন ১৩ অনুযায়ী এফএসসি সুরক্ষা শৃংখল সনদপ্রাপ্ত সংস্থা সমূহের সাথে চুক্তিবদ্ধভাবে কাজ করে থাকে। এফএসসি সুরক্ষা শৃঙ্খল কর্তৃক সনদধারী ব্যক্তি ও সংস্থা সমূহ যারা এফএসসি সুপারিশপ্রাপ্ত হতে চান তাদের এই আত্ম-মূল্যায়ন ব্যবহারের প্রয়োজন নেই কিন্তু এফএসসি এর শর্তপূরনের জন্য তাদেরকে একই ধরনের বিকল্প পদ্ধতির ব্যবহার করতে হবে। আত্ম-মূল্যায়নের ব্যবহার করা হলেই তা এফএসসি এর শ্রমের মৌলিক শর্তাবলী মেনে চলার নিশ্চয়তা বিধান করে না। এফএসসি এর শর্তাবলী মেনে চলা সংস্থার দায়িত্ব।

সংস্থাটি আত্ম-মূল্যায়নে ঘোষনা করবে যে এর প্রদত্ত বিবৃতিগুলি সত্য এবং বিদ্যমান তথ্য-উপাত্ত অনুযায়ী সঠিক। সংস্থাটি আত্ম-মূল্যায়নে ইচ্ছাকৃতভাবে মিথ্যা বিবৃতি প্রদান করলে এটির সনদ স্থগিত কিংবা বাতিল করা হতে পারে। আত্ম-মূল্যায়নের ক্ষেত্রে সংস্থাটি যতটা সম্ভব প্রশ্নগুলোর সত্য ও পরিপূর্ণ জবাব দিবে। অডিটর কর্তৃক আত্ন-মূল্যায়নে উল্লেখিত বিবরণী সমূহ যাচাইকরণে সংস্থাটি প্রাসঙ্গিক নথি-পত্র এবং অন্যান্য উপকরণসমূহ চিহ্নিত করবে। সনদধারী সংস্থাগুলোর আত্ম-মূল্যায়ন সম্পন্ন করতে সহযোগিতা করার জন্য প্রশ্নাবলীর উত্তরের উদাহরণ (সংলগ্নী ১) হিসেবে এই খসড়ার সাথে যুক্ত করা হলো।

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **তারিখ** | **ভার্সন** | **মন্তব্য** |
|  |  |  |

**এফএসসি শ্রমের মৌলিক শর্তাবলীর আত্ম-মূল্যায়ন**

**সত্যায়ন:** আমি, এই মর্মে নিশ্চিত করছি যে, নিম্নের বিবৃতি সমূহ সত্য ও আমার জানামতে সঠিক, এবং আমি স্বীকার করছি যে ইচ্ছাকৃতভাবে কোন মিথ্যা বিবৃতি প্রদান করা হয়ে থাকলে সনদ স্থগিত কিংবা বাতিল করা হতে পারে অথবা সনদ প্রদান করা নাও হতে পারে।

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

নাম তারিখ

**শিশু শ্রম**

**সূত্র: বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬ (২০০৬ এর XLII), অধ্যায় ৩, কিশোর শ্রমিক নিয়োগ**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **শর্ত** | **জাতীয় বিধি** | **প্রশ্নাবলী** | **সূত্র ও প্রমাণক** | **উত্তর ও প্রমাণক** |
| **৭.২ সংস্থাটি শিশু শ্রম পরিহার করবে।** |  |
| ৭.২.১ সংস্থাটি ১৫ বছরের নিচে অথবা ৭.২.২ ব্যতিত জাতীয় আইন কিংবা স্থানীয় বিধি-বিধানে বর্ণিত সর্বনিম্ন বয়স সীমার নিচে কোন শ্রমিককে নিয়োগ প্রদান করবে না।৭.২.২ যে সকল দেশের রাষ্ট্রীয় আইন কিংবা বিধান ১৩ থেকে ১৫ বছর বয়সী কিশোরদের হালকা কাজের অনুমোদন দিয়ে থাকে, সেই সকল কাজ তাদের স্কুলে যাওয়ার ক্ষেত্রে প্রতিবন্ধকতাপূর্ন হবে না কিংবা তাদের বেড়ে উঠা বা স্বাস্থ্যের জন্য ক্ষতিকর হবে না। উল্লেখ্য যে, যেখানে কিশোররা বাধ্যতামূলক শিক্ষা আইনের আওতাভূক্ত, সেইসব কিশোররা তাদের স্কুলের সময় ব্যতীত শুধুমাত্র দিনের বেলার স্বাভাবিক কর্মঘন্টা অনুযায়ী কাজ করবেন।৭.২.৩ অনুমোদিত জাতীয় আইন ও বিধি-বিধান অনুযায়ী কেবলমাত্র প্রশিক্ষণের উদ্দেশ্য ব্যতিরেকে ১৮ বছরের নিচের কোন ব্যক্তিকে ঝুঁকিপূর্ণ কিংবা শ্রমঘন কাজে নিয়োগ করা যাবে না।৭.২.৪ সংস্থাটি শিশু শ্রমের সবচেয়ে খারাপ দিকগুলি পরিহার করবে। | বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬, অধ্যায় ৩, কিশোর শ্রমিক নিয়োগ, নিবন্ধ ৩৪ (১)　বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬, অধ্যায় ৩, কিশোর শ্রমিক নিয়োগ, নিবন্ধ ৪৪ (১)　* বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬, অধ্যায় ৩, কিশোর শ্রমিক নিয়োগ, নিবন্ধ ৩৯, ৪০, ৪২
* বাংলাদেশ শ্রম বিধি ২০১৫, অধ্যায় ৩, কিশোর শ্রমিক নিয়োগ, নিবন্ধ ৩৬

বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬, অধ্যায় ৩, কিশোর শ্রমিক নিয়োগ, নিবন্ধ ৩৪ (১)　　 | ক) আপনার সংস্থা কি অনুচ্ছেদ ৭.২ মেনে চলে? উত্তর হ্যাঁ হলে, গ) এ চলে যান |  | [ ]  হ্যাঁ, আমি এফএসসি এর শ্রমের মৌলিক শর্তাবলী নিশ্চিত করছি, এবং প্রযোজ্য জাতীয় বিধি-বিধান এটাকে সমর্থন করে থাকে **(বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬, অধ্যায় ৩, কিশোর শ্রমিক নিয়োগ)** যা এই শর্ত পূরন করে থাকে।[ ]  না, খ) দেখুন |
| খ) যদি উপরে বর্ণিত ক) এর উত্তর না হয়, তবে অনুগ্রহপূর্বক বর্ণনা করুন যে কেন আপনার সংস্থা অনুচ্ছেদ ৭.২ মেনে চলে না। |  |  |
| গ) কর্মক্ষেত্র/কর্মক্ষেত্রসমূহে আপনার দ্বারা নিযুক্ত যে সকল সনদধারী কর্মীরা আছেন, আপনার সংস্থা কিভাবে জানে যে তা অনুচ্ছেদ ৭.২ মেনে চলে? | * নিয়োগ পত্র
* সেবা গ্রহনের প্রত্যয়ন পত্র, কর্মী প্রদানকারী সংস্থার সহিত চুক্তিসহ
* নীতিমালা যা নিয়োগের ক্ষেত্রে বয়স নির্দেশ করে
* নীতিমালা যা শিশু শ্রমিকের দূর্ঘটনার ক্ষেত্রে প্রতিকারমূলক ব্যবস্থার নির্দেশ করে
* অল্প বয়সী শ্রমিকদের উপর অর্পিত কাজের ক্ষেত্রে ঝুঁকি নিরুপন
* অল্প বয়সী শ্রমিকদেরকে যথাযথ মেডিকেল পরীক্ষা-নিরীক্ষা প্রদান
* বয়স যাচাইয়ের রেকর্ড (যেমন- যথাযথ আইডি’র ফটোকপি)
* নির্দিষ্ট কিছু নথি-পত্র যা বাংলাদেশের শ্রম আইনকে নির্দেশ করে:
* পরিচয় পত্র, সার্ভিস বুক (ফরম-৬)
* সার্ভিস বুক (ফরম-৭)
* শ্রমিকদের রেজিস্টার (ফরম-৮)
* বয়সের সনদ এবং শ্রমিকদের উপযুক্ততা (ফরম-১৫)
* তরুণ শ্রমিকদের রেজিস্টার (ফরম-১৫ক)
* তরুণ শ্রমিকদের কর্মঘন্টার নোটিশ (ফরম-১৬)
 |  |
| ঘ) আপনি যে অনুচ্ছেদ ৭.২ মেনে চলেন তা যাচাইয়ের লক্ষ্যে এর সাথে সঙ্গতি রাখে এমন যে কোন ধরনের নথিপত্র কিংবা অন্যান্য দলিলাদি (এবং সেগুলোর অবস্থান) চিহ্নিত করুন। |  |
| ঙ) অনুচ্ছেদ ৭.২ মেনে চলার ক্ষেত্রে আপনাকে সক্ষমতা দান করবে বলে মনে করেন এমন কোন আইনি বাধ্যবাধকতা থাকলে তা চিহ্নিত করুন। অনুগ্রহ করে সেগুলো বর্ণনা করুন এবং অনুচ্ছেদ ৭.২ মেনে চলার ক্ষেত্রে কিভাবে তা আপনাকে সক্ষমতা দান করবে তা বর্ণনা করুন। |  |  |
| চ) আপনার সংস্থা কর্তৃক প্রস্তুতকৃত একটি নীতিমালার বিবৃতি কিংবা বিবৃতিসমূহ সংযুক্ত করুন যা অনুচ্ছেদ ৭.২ কে পরিপূর্ণরুপে অনুসরণ করে। |  |  |

**জোরপূর্বক শ্রম**

**সূত্র: বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬ (২০০৬ এর XLII ), অধ্যায় ২, চাকুরীর শর্তাবলী এবং নিয়োগ**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **শর্ত** | **জাতীয় বিধি** | **প্রশ্নাবলী** | **সূত্র ও প্রমাণক** | **উত্তর ও প্রমাণক** |
| **৭.৩ সংস্থাটি সকল ধরনের জোরপূর্বক এবং বাধ্যতামূলক শ্রম বর্জন করবে।** |
| ৭.৩.১ নিয়োগের সম্পর্ক হবে ঐচ্ছিক এবং পারস্পরিক সম্পর্কের ভিত্তিতে, যেখানে কোন ধরনের ক্ষতিপূরনের হুমকি থাকবে না।৭.৩.২ জোরপূর্বক কিংবা বাধ্যতামূলক শ্রমের কোন ধরনের চর্চা হয়েছে এরুপ কোন প্রমাণ পাওয়া যাবে না, নিম্নের বিষয়গুলি সহ, কিন্তু নিম্নের বিষয়গুলির মধ্যে সীমাবদ্ধ নয়:1. শারীরিক কিংবা যৌন নিপীড়ন
2. দাসত্বপূর্ণ শ্রম
3. মজুরী / পরিশোধিত চাকুরীর ফি এবং কিংবা চাকুরীর শুরুর পূর্বে জমাকৃত অর্থ আটকে রাখা
4. চলাচলে/গমনাগমনে বিধি-নিষেধ আরোপ
5. পাসপোর্ট এবং পরিচয় সম্বলিত নথি-পত্র আটকে রাখা
6. কর্তৃপক্ষ কর্তৃক দোষী সাব্যস্ত করার হুমকি
 | বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬, অধ্যায় ২ নিয়োগের শর্তাবলী ও চাকুরী　* বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬, অধ্যায় ২ নিয়োগের শর্তাবলী ও চাকুরী
* বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬, অধ্যায় ১৩ ট্রেড ইউনিয়ন এবং শিল্প সম্পর্ক, নিবন্ধ ১৯৫
* বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬, অধ্যায় ২১ বিবিধ, নিবন্ধ ৩৩২ এবং ৩৪৫
 | ক) আপনার সংস্থা কি অনুচ্ছেদ ৭.৩ মেনে চলে? উত্তর হ্যাঁ হলে, গ) এ চলে যান |  | [ ]  হ্যাঁ, আমি এফএসসি এর শ্রমের মৌলিক শর্তাবলী নিশ্চিত করছি, এবং প্রযোজ্য জাতীয় বিধি-বিধান এটাকে সমর্থন করে থাকে **(বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬, অধ্যায় ২ চাকুরীর শর্তাবলী এবং নিয়োগ)** যা এই শর্ত পূরন করে থাকে।[ ]  না, খ) দেখুন |
| খ) যদি উপরে বর্ণিত ক) এর উত্তর না হয় তবে, অনুগ্রহপূর্বক বর্ণনা করুন কিভাবে এবং কেন আপনার সংস্থা অনুচ্ছেদ ৭.৩ মেনে চলে না? |  |  |
| গ) কর্মক্ষেত্র/কর্মক্ষেত্রসমূহে আপনার দ্বারা নিযুক্ত যে সকল সনদধারী কর্মীরা আছেন, আপনার সংস্থা কিভাবে জানে যে তা অনুচ্ছেদ ৭.৩ মেনে চলে? | * জোরপূর্বক শ্রমের নীতিমালা
* চলাচলের স্বাধীনতা বিষয়ক নীতিমালা
* মৌলিক ব্যবস্থাপনা মূলক কার্যক্রমের নীতিমালা ও পদ্ধতি যেমন ভাড়া করা, ক্ষোভ প্রশমন, শৃঙ্খলা এবং নথিভুক্তি
* কোম্পানি বিধিমালা
* কোম্পানির পদ্ধতি যেখানে থাকবে শ্রমিক সরবরাহকারী সংস্থা কর্তৃক সরবরাহকৃত সকল শ্রমিকের জন্য প্রদেয় চুক্তিপত্র যাচাই করা
* সেবা প্রদানের সনদ, কর্মী সরবরাহকারী সংস্থা সমূহের সহিত চুক্তিপত্রসহ
* মূল সনদ/পাসপোর্ট আইডি আটকে রাখার কোন প্রমাণ থাকবে না
* অভিযোগ নিয়ন্ত্রণ এবং ব্যবস্থাপনা
* বেতন প্রদানের রেকর্ড
* কর্মঘন্টার রেকর্ড
* পদায়ন পত্র
* নির্দিষ্ট কিছু নথি-পত্র যা বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০১৫ নির্দেশ করে:
* পরিচয় পত্র, সার্ভিস বুক (ফরম-৬)
* সার্ভিস বুক (ফরম-৭)
* শ্রমিকদের রেজিস্টার (ফরম-৮)
* শ্রমিকদের বয়সের সনদ ও উপযুক্ততা (ফরম-১৫)
 |  |
| ঘ) আপনি যে অনুচ্ছেদ ৭.৩ মেনে চলেন তা যাচাইয়ের লক্ষ্যে এর সাথে সঙ্গতি রাখে এমন যে কোন নথি-পত্র কিংবা অন্যান্য দলিলাদি (এবং সেগুলোর অবস্থান) চিহ্নিত করুন। |  |
| ঙ) অনুচ্ছেদ ৭.৩ মেনে চলার ক্ষেত্রে আপনাকে সক্ষমতা দান করবে বলে মনে করেন এমন কোন আইনি বাধ্যবাধকতা থাকলে তা চিহ্নিত করুন। অনুগ্রহ করে সেগুলো বর্ণনা করুন এবং অনুচ্ছেদ ৭.৩ মেনে চলার ক্ষেত্রে কিভাবে তা আপনাকে সক্ষমতা দান করবে তা বর্ণনা করুন। |  |  |
| চ) আপনার সংস্থা কর্তৃক প্রস্তুতকৃত একটি নীতিমালার বিবৃতি কিংবা বিবৃতিসমূহ সংযুক্ত করুন যা অনুচ্ছেদ ৭.৩ কে পরিপূর্ণরুপে অনুসরণ করে। |  |  |

**নিয়োগ ও কাজের ক্ষেত্রে বৈষম্য**

**সূত্র:**

**১। সূত্র: বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬ (২০০৬ এর XLII), অধ্যায় ১৩, ব্যবসায়িক সংঘ এবং শিল্প সম্পর্ক এবং অধ্যায় ২১ বিবিধ**

**২। বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬ (২০০৬ এর XLII), অধ্যায় ১৫ কোম্পানির আয়ে শ্রমিকদের সম্পৃক্ততা**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **শর্ত** | **জাতীয় বিধি** | **প্রশ্নাবলী** | **সূত্র ও প্রমাণক** | **উত্তর ও প্রমাণক** |
| **৭.৪ সংস্থাটি নিশ্চিত করবে যে নিয়োগ ও কর্মের ক্ষেত্রে কোন প্রকার বৈষম্য থাকবে না।** |
| ৭.৪.১ নিয়োগ এবং কর্ম প্রদানের পদ্ধতি সমূহ বৈষম্যহীন। | * বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬, অধ্যায় ১৩ ট্রেড ইউনিয়ন এবং শিল্প সম্পর্ক, নিবন্ধ ১৯৫
* বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬, অধ্যায় ২১ বিবিধ, নিবন্ধ ৩৩২ এবং ৩৪৫
* বাংলাদেশ শ্রম বিধি, ২০১৫, অধ্যায় ১৫, কোম্পানির আয়ের সাথে শ্রমিকদের সম্পৃক্ততা, নিবন্ধ ২৩৬

　 | ক) আপনার সংস্থা কি অনুচ্ছেদ ৭.৪ মেনে চলে? উত্তর হ্যাঁ হলে, গ) এ চলে যান |  | [ ]  হ্যাঁ, আমি এফএসসি এর শ্রমের মৌলিক শর্তাবলী নিশ্চিত করছি, এবং প্রযোজ্য জাতীয় বিধি-বিধান এটাকে সমর্থন করে থাকে **(বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬, অধ্যায় ১৩ ট্রেড ইউনিয়ন এবং শিল্প সম্পর্ক; অধ্যায় ১৫ কোম্পানির আয়ের সাথে শ্রমিকদের সম্পৃক্ততা)** যা এই শর্ত পূরন করে থাকে।[ ]  না, খ) দেখুন |
| খ) যদি উপরে বর্ণিত ক) এর উত্তর না হয় তবে, অনুগ্রহপূর্বক বর্ণনা করুন কিভাবে এবং কেন আপনার সংস্থা অনুচ্ছেদ ৭.৪ মেনে চলে না? |  |  |
| গ) কর্মক্ষেত্র/কর্মক্ষেত্রসমূহে আপনার দ্বারা নিযুক্ত যে সকল সনদধারী কর্মীরা আছেন , আপনার সংস্থা কিভাবে জানে যে তা অনুচ্ছেদ ৭.৪ মেনে চলে? | * সামাজিক দায়বদ্ধতা সংক্রান্ত নীতিমালা
* বৈষম্যরোধী নীতিমালা
* নিয়োগ পরিসংখ্যান, শিল্প ও পেশা অনুযায়ী নারী ও পুরুষ নিয়োগের আনুপাতিক হার
* বেতন/মজুরী পরিশোধের রেকর্ড
* বেতন বিধিমালা ইত্যাদি যা নির্দেশ করে কিভাবে বেতন নির্ধারন করা হয়।
* ব্যক্তিগত মূল্যায়ন রেকর্ড
* চাকুরীর নিয়োগ বিজ্ঞপ্তির প্রমাণক
* চাকুরীর আবেদনের রেকর্ড
* নিয়োগ কার্যক্রমে গর্ভধারণ পরীক্ষার কোন প্রমাণ থাকবে না
* কর্মচারীদের পক্ষ থেকে অভিযোগ নিষ্পত্তি প্রক্রিয়া এবং রেকর্ড
* লিঙ্গ সমতা বজায় রাখতে, যৌন নিপীড়ন এবং মাতৃত্বকালীন হয়রানি রোধে উদ্যোগ
* নির্দিষ্ট কিছু নথি-পত্র যা বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০১৫ কে নির্দেশ করে:
* শ্রমিকদের নিয়োগপত্র, পরিচয় পত্র, সার্ভিস বুক (ফরম-৬) এর রেজিস্টার
* সার্ভিস বুক (ফরম-৭)
* শ্রমিকদের রেজিস্টার (ফরম-৮)
 |  |
| ঘ) আপনি যে অনুচ্ছেদ ৭.৪ মেনে চলেন তা যাচাইয়ের লক্ষ্যে এর সাথে সঙ্গতি রাখে এমন যে কোন নথি-পত্র কিংবা অন্যান্য দলিলাদি (এবং সেগুলোর অবস্থান) চিহ্নিত করুন। |  |
| ঙ) অনুচ্ছেদ ৭.৪ মেনে চলার ক্ষেত্রে আপনাকে সক্ষমতা দান করবে বলে মনে করেন এমন কোন আইনি বাধ্যবাধকতা থাকলে তা চিহ্নিত করুন। অনুগ্রহ করে সেগুলো বর্ণনা করুন এবং অনুচ্ছেদ ৭.৪ মেনে চলার ক্ষেত্রে কিভাবে তা আপনাকে সক্ষমতা দান করবে তা বর্ণনা করুন। |  |  |
| চ) আপনার সংস্থা কর্তৃক প্রস্তুতকৃত একটি নীতিমালার বিবৃতি কিংবা বিবৃতিসমূহ সংযুক্ত করুন যা অনুচ্ছেদ ৭.৪ কে পরিপূর্ণরুপে অনুসরণ করে। |  |  |

**সংঘের স্বাধীনতা এবং সামগ্রিক দাবি-দাওয়ার অধিকার**

**সূত: বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬ (২০০৬ এর XLII), অধ্যায় ১৩, ট্রেড ইউনিয়ন এবংশিল্প সম্পর্ক**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **শর্ত** | **জাতীয় বিধি** | **প্রশ্নাবলী** | **সূত্র ও প্রমাণক** | **উত্তর ও প্রমাণক** |
| **৭.৫ সংস্থাটি সংঘের স্বাধীনতা এবং সামগ্রিক দাবি-দাওয়ার ব্যাপারে কার্যকরী অধিকারকে সম্মান দেখাবে।** |
| ৭.৫.১ শ্রমিকগণ তাদের পছন্দমতো যে কোন শ্রমিক সংগঠন প্রতিষ্ঠা কিংবা যোগদান করতে পারবেন।৭.৫.২ সংস্থাটি শ্রমিকদের সংঘ কর্তৃক যে কোন ধরনের বিধান এবং নিয়মাবলী প্রতিষ্ঠার ক্ষেত্রে তাদের পূর্ণ স্বাধীনতাকে সম্মান দেখিয়েথাকে।৭.৫.৩ সংস্থাটি শ্রমিকদের বৈধ সংগঠন প্রতিষ্ঠা, প্রতিষ্ঠাই সহায়তা, যোগদান অথবা বিরত থাকার অধিকারের সম্মান করে, এবং এই অধিকার চর্চার কারণে কোন শ্রমিকের সাথে বৈষম্য বা শাস্তি প্রদান করবে না।৭.৫.৪ সংস্থাটি শ্রমিকদের বৈধভাবে প্রতিষ্ঠিত সংগঠন এবং/কিংবা তাদের যথাযোগ্য প্রতিনিধির সহিত সরল বিশ্বাসে এবং সার্বিক প্রচেষ্টার মাধ্যমে আলোচনা করে থাকে যাতে করে দাবি-দাওয়ার ব্যাপারে মতৈক্যে পৌঁছা যায়।৭.৫.৫ সামগ্রিকভাবে দাবি-দাওয়ার ব্যাপারে কোন মতৈক্য বিদ্যমান থাকলে তা বাস্তবায়ন করা হয়ে থাকে। | বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬, অধ্যায় ১৩ ট্রেড ইউনিয়ন এবংশিল্প সম্পর্ক, নিবন্ধ ১৭৬ (ক)বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬, অধ্যায় ১৩ট্রেড ইউনিয়ন এবং শিল্প সম্পর্ক, নিবন্ধ ১৭৬ (ঘ)　* বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬, অধ্যায় ১৩ ট্রেড ইউনিয়ন এবং শিল্প সম্পর্ক, নিবন্ধ ১৭৬ (খ) এবং (গ)
* বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬, অধ্যায় ১৩ ট্রেড ইউনিয়ন এবং শিল্প সম্পর্ক, নিবন্ধ ১৯৫ (ক))-(১)

বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬, অধ্যায় ১৩ ট্রেড ইউনিয়ন এবং শিল্প সম্পর্ক, নিবন্ধ ২০২* বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬, অধ্যায় ১৩ ট্রেড ইউনিয়ন এবং শিল্প সম্পর্ক, নিবন্ধ ২০৮
* বাংলাদেশ শ্রম বিধি, ২০১৫, অধ্যায় ১৩ ট্রেড ইউনিয়ন এবং শিল্প সম্পর্ক, নিবন্ধ ২০১
 | ক) আপনার সংস্থা কি অনুচ্ছেদ ৭.৫ মেনে চলে? উত্তর হ্যাঁ হলে, গ) এ চলে যান |  | [ ]  হ্যাঁ, আমি এফএসসি এর শ্রমের মৌলিক শর্তাবলী নিশ্চিত করছি, এবং প্রযোজ্য জাতীয় বিধি-বিধান এটাকে সমর্থন করে থাকে **(বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬, অধ্যায় ১৩ ট্রেড ইউনিয়ন এবং শিল্প সম্পর্ক)** যা এই শর্ত পূরন করে থাকে।[ ]  না, খ) দেখুন |
| খ) যদি উপরে বর্ণিত ক) এর উত্তর না হয় তবে, অনুগ্রহপূর্বক বর্ণনা করুন কিভাবে এবং কেন আপনার সংস্থা অনুচ্ছেদ ৭.৫ মেনে চলে না? |  |  |
| গ) কর্মক্ষেত্র/কর্মক্ষেত্রসমূহে আপনার দ্বারা নিযুক্ত যে সকল সনদধারী কর্মীরা আছেন , আপনার সংস্থা কিভাবে জানে যে তা অনুচ্ছেদ ৭.৫ মেনে চলে? | * সাংগঠনিক স্বাধীনতা, সামগ্রিকভাবে দাবি-দাওয়ার অধিকারের নীতিমালা এবং সকল শ্রমিকদেরকে উক্ত নীতিমালার সহিত পরিচিতকরনের প্রমাণক
* সংগঠনের স্বাধীনতার ব্যাপারে কোম্পানির কর্মপন্থা
* সংঘ/শ্রমিক প্রতিনিধি (নাম এবং কাঠামো)
* আলোচ্য বিষয়াদি এবং ট্রেড ইউনিয়নের কার্যক্রমের রেকর্ড
* অসন্তোষ নিষ্পত্তি প্রক্রিয়া এবং রেকর্ড
* ব্যবস্থাপনা পর্ষদের সহিত শ্রমিক প্রতিনিধির আলোচনা করার সুযোগ
* শ্রমিক প্রতিনিধি নির্বাচনের রেকর্ড
* অডিট রেকর্ড এবং প্রতিবেদন
* সুযোগ-সুবিধা এবং সময়ের ব্যাপারে শ্রমিক প্রতিনিধি/ ইউনিয়নের সশরীরে সাক্ষ্য প্রদান
* চুক্তির সুপারিশমালা কিংবা ব্যবস্থাপনার পর্ষদের জবাব বাস্তবায়নের রেকর্ড/প্রমাণক
* নির্দিষ্ট কিছু নথি-পত্র যা বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০১৫ কে নির্দেশ করে:
* নিবন্ধনের সনদায়ন (ফরম-৬০)
 |  |
| ঘ) আপনি যে অনুচ্ছেদ ৭.৫ মেনে চলেন তা যাচাইয়ের লক্ষ্যে এর সাথে সঙ্গতি রাখে এমন যে কোন নথি-পত্র কিংবা অন্যান্য দলিলাদি (এবং সেগুলোর অবস্থান) চিহ্নিত করুন। |  |
| ঙ) অনুচ্ছেদ ৭.৫ মেনে চলার ক্ষেত্রে আপনাকে সক্ষমতা দান করবে বলে মনে করেন এমন কোন আইনি বাধ্যবাধকতা থাকলে তা চিহ্নিত করুন। অনুগ্রহ করে সেগুলো বর্ণনা করুন এবং অনুচ্ছেদ ৭.৫ মেনে চলার ক্ষেত্রে কিভাবে তা আপনাকে সক্ষমতা দান করবে তা বর্ণনা করুন। |  |  |
| চ) আপনার সংস্থা কর্তৃক প্রস্তুতকৃত একটি নীতিমালার বিবৃতি কিংবা বিবৃতিসমূহ সংযুক্ত করুন যা অনুচ্ছেদ ৭.৫ কে পরিপূর্ণরুপে অনুসরণ করে। |  |  |

**সংযুক্তি ১।**

**আত্ম-মূল্যায়ন সম্পন্নকালে উত্তরদানের জন্য কিছু প্রশ্নের উদাহরণ**

এফএসসি নিম্নের কিছু উন্মুক্ত প্রশ্ন প্রদান করেছে যা বিবেচনায় আনলে আত্ম-মূল্যায়ন সম্পন্নকালে তা সংস্থার জন্য সহায়ক হতে পারে। প্রশ্নগুলি এফএসসি এর শ্রমের মৌলিক শর্তাবলীর আলোকে চারটি শ্রেণীতে বিভাজন করা হয়েছে। বিস্তারিত তথ্যাদির মাত্রা নির্ভর করবে সংস্থাটির ঝুঁকি নিরুপন এবং শ্রমের পরিবেশ সহ সুযোগ-সুবিধার অবস্থানের উপর। প্রশ্নের এই তালিকাটি পরিপূর্ণ নয়।

|  |  |
| --- | --- |
| **শ্রেণী** | **প্রশ্ন** |
| **শিশু শ্রম** | * নিয়োজিত শ্রমিকদের সর্বনিম্ন বয়স কত?
* আপনার তত্ত্বাবধানে যাতে শিশু শ্রমের ব্যবহার না হয় তা নিশ্চিতকল্পে আপনি কি পদক্ষেপ গ্রহন করেছেন?
* আপনি কি আপনার শ্রমিকদের বয়স(জন্মতারিখ) নথিভু করেন, এবং তারা সঠিক তথ্য প্রদান করছেন কি না তা আপনি কিভাবে যাচাই করেন? আপনি কি পরিচয়পত্র যাচাই করেন?
* আপনার কোম্পানি কি এমন কোন ঝুঁকিপূর্ণ কাজ আছে যেগুলো কম বয়সী শ্রমিকদের করতে দেওয়া হয় না? যদি থাকে, তবে বর্ণনা করুন যে কিভাবে আপনি কম বয়সী শ্রমিকদেরকে সেখানে নিযুক্তির ব্যাপারে বিধি-নিষেধ আরোপ করেন। যদি কোন প্রশিক্ষণ কিংবা শিক্ষার প্রয়োজন হয়, তবে তার সপক্ষে নথিপত্র হাজির করুন।
* ১৩ থেকে ১৫ বছর বয়সী শিশুদের নিয়োগ প্রদান কি বৈধ? আপনি কি এই বয়সী শিশুদের নিয়োগ করেন? উত্তর হ্যাঁ হলে, তারা যে হালকা কাজ করবে যা তাদের বেড়ে উঠা কিংবা স্বাস্থ্যের জন্য ক্ষতিকর হবে না এবং তারা কেবল তাদের স্কুল চলাকালীন সময় ব্যতীত কাজ করবে উভয়ক্ষেত্র নিশ্চিতকরণে আপনি কি ব্যবস্থা গ্রহন করেছেন তা উল্লেখ করুন।
 |
| **জোরপূর্বক শ্রম** | * এই নীতি পরিপালনের আলোকে আপনার নিয়োগ এবং চুক্তির প্রক্রিয়া বর্ণনা করুন।
* আপনি কি বিদেশী কারিগরি শ্রমিক নিয়োগ করেন?
* আপনি কি আইনসিদ্ধ কিংবা চুক্তির বাহিরে কাজ করার জন্য লোন কিংবা অগ্রিম বেতন/মজুরী দিয়ে থাকেন? উত্তর হ্যাঁ হলে, আপনি কি বর্ণনা দিবেন যে সেক্ষেত্রে কিভাবে আপনি সেই চুক্তিবদ্ধ শ্রমিকের ঝুঁকি মোকাবেলা করবেন?
* আপনি কিভাবে নিশ্চিত করেন যে নিয়োগের ক্ষেত্রে কোন খরচ নেয়া হয় না অথবা চাকুরীতে যোগদানের ক্ষেত্রে কোন ধরনের অর্থ কিংবা জামানত গ্রহন করা হয় না।
* কিভাবে আপনি নিশ্চিত করবেন যে, শ্রমিকগণ চলাচলের ব্যাপারে কোন ধরনের বিধি-নিষেধের কবলে পড়েন না?
 |
| **বৈষম্য** | * কিভাবে আপনি নিশ্চিত করবেন যে মজুরি এবং অন্যান্য শর্তাবলী বৈষম্যহীন?
* লিঙ্গ, বয়স ইত্যাদির নিরীখে অনুপাতের ক্ষেত্রে কি কোন ধরনের তারতম্য করা হয়?
* বৈষম্যহীনতার ব্যাপারে আপনাদের কি কোন ধরনের নীতিমালা আছে?
* কিভাবে আপনি নিশ্চিত করেন যে সকল কর্মচারীকে সমমূল্যায়ন করা হয় এবং পদোন্নতির ক্ষেত্রে তারা সমান সুযোগ-সুবিধা পেয়ে থাকেন?
* কিভাবে আপনি নিশ্চিত করেন যে, আবেদনকারীগণ নিয়োগ লাভের ক্ষেত্রে সমান সুযোগ-সুবিধা পেয়ে থাকেন?
* শ্রমিকদের বৈচিত্রময়তাকে আপনি কিভাবে বিবেচনাকরেনএবং তাদের বৈচিত্রময় চাহিদাকে আপনি কিভাবে মোকাবেলা করেন? (বিদেশী কর্মচারীদের সংস্কৃতি এবং রীতি-নীতিকে বিবেচনায় রেখে)
 |
| **সংঘের স্বাধীনতা এবং সামগ্রিক দাবি-দাওয়ার অধিকার** | * শ্রমিকরা কি কোন ট্রেড ইউনিয়নে সংঘবদ্ধ? আপনার জানা মতে, শ্রমিকরা ট্রেড ইউনিয়ন হিসেবে প্রতিনিধিত্ব করাকে কেন বেছে নিয়েছেন বা নেননি তা বর্ণনা করুন।
* শ্রমিকদের যদি কোন ইউনিয়ন থাকে, তবে সে ইউনিয়নটি কি স্বায়ত্ব শাসিত এবং স্বাধীন?
* যদি কোন ইউনিয়ন না থাকে, তবে শ্রমিকরা কি অন্য কোন ভাবে প্রতিনিধিত্ব করে থাকেন? উত্তর না হলে, সামগ্রিকভাবে কিভাবে আপনি শ্রমিকদের মতামত পেয়ে থাকেন? সামগ্রিক কি কোন দাবি-দাওয়ার চুক্তি রয়েছে যা তাদের দাবি-দাওয়ার সমাধান করে? যদি থাকে, তবে কিভাবে আপনি সেই সব চুক্তির পরিপালন নিশ্চিত করেন?
 |

1. *FSC International will review the compatibility of these schemes with the FSC Core Labour Requirements and the extent of their overlap with FSC core labour requirements.* [↑](#footnote-ref-2)
2. এই পরিকল্পনাগুলোর এফএসসি এর শ্রমের মৌলিক শর্তগুলির সাথে সামঞ্জস্যতা এবং এফএসসি এর শ্রমের মৌলিক শর্তগুলির সাথে কতটুকু মিল আছে তা এফএসসি ইন্টারন্যাশনাল যাচাই করবে। [↑](#footnote-ref-3)