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

**Pakistan**

**Introduction**

This self-assessment is designed for all FSC Chain of Custody (CoC) Certificate Holders (CHs) in Pakistan. 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 with the 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 (Annex 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:**

1. **The Pakistan Factories Act 1934 (XXV of 1934), Chapter 3 Health and Safety & Chapter 5 Special Provisions for Adolescents and Children**
2. **The Pakistan Labour Policy 2010**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **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. | * The Pakistan Factories Act 1934 (XXV of 1934), Chapter 3 Health and Safety, Article 33-M & Chapter 5 Special Provisions for Adolescents and Children, Article 50, 52, 53 (2)
* The Pakistan Labour Policy 2010, Article 30
* The Pakistan Factories Act 1934 (XXV of 1934), Chapter 5 Special Provisions for Adolescents and Children, Article 51
* The Pakistan Labour Policy 2010, Article 20, 21, 27, 30
* The Pakistan Factories Act 1934 (XXV of 1934), Chapter 3 Health and Safety, Article 28, 32, 33 F (2), 33 K (3 & 5), 33 Q (4) & Chapter 5 Special Provisions for Adolescents and Children, 51
* The Pakistan Labour Policy 2010, Article 20, 21, 27, 30

The Pakistan Factories Act 1934 (XXV of 1934), Chapter 3 Health and Safety, Article 33 M & Chapter 5 Special Provisions for Adolescents and Children, Article 50 | 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 **(The Pakistan Factories Act 1934, Chapter 3 Health and Safety; Chapter 5 Special Provisions for Adolescents and Children;** **The Pakistan Labour Policy 2010)** 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 7.2. |  |  |
| 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. | * Policy on Employment & Child Labour
* Company procedures on employment process, including recruitment, age verification, etc.
* Register of Child Workers, including name and age of the workers, number of shifts/groups, proof certificate of fitness (medical proof)
* Identification documents of employees, including The National Identity Card (NIC)
* Contract of service/labour contracts, including contracts with staffing agencies
* Letter of appointment or employment, or an apprenticeship agreement
* Notice of Periods for Work for Children
* Certificate of fitness
* Employee records (Permanent, Probation, Badlis, Temporary, Apprentices, or Contract), such as an address, NIC number, date of birth, gender, date of starting employment, date of leaving employment, working hours (including duration of meals and tea breaks), dates and other details of public holidays and leave taken.
 |  |
| 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, made by your organisation that encompasses Clause 7.2. |  |  |

**Forced Labour**

**Reference:**

1. **The Pakistan Industrial and Commercial Employment Standing Orders Ordinance 1968, Section 2-A**
2. **The Pakistan Labour Policy 2010**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **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.
 | * The Industrial and Commercial Employment Standing Orders Ordinance 1968, Section 2-A
* The Pakistan Labour Policy 2010, Article 24 & 39
* The Industrial and Commercial Employment Standing Orders Ordinance 1968, Section 2-A
* The Pakistan Labour Policy 2010, Article 24 & 39
 | a) Does your organisation comply with Clause 7.3?If yes, continue at c). |  | [ ]  Yes, I confirm with the FSC core labour requirements, and this is supported by applicable national regulation **(The Pakistan Industrial and Commercial Employment Standing Orders Ordinance 1968, Section 2-A and The Pakistan Labour policy 2010)** 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 Clause 7.3? | * Policy of Forced Labour
* Procedure of employment transfer
* Contract of service/labour contracts
* Permanent/temporary ticket/badly card/apprentice card
* Letter of appointment or employment, or an apprenticeship agreement
* Employee handbook
* Salary/wage payment slips and records
* Dispute and grievance procedures and records
* Recruitment procedures (proof of application by employee)
* Overtime payment records
* Employee records (Permanent, Probation, Badlis, Temporary, Apprentices, or Contract), such as an address, NIC number, date of birth, gender, date of starting employment, date of leaving employment, working hours (including duration of meals and tea breaks), dates and other details of public holidays and leave taken.
 |  |
| 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, made by your organisation that encompasses Clause 7.3. |  |  |

**Discrimination in Employment and Occupation**

**Reference:**

1. **The Pakistan Industrial Relations Act 2012, Chapter 5 Unfair Labour Practices**
2. **The Pakistan Labour Policy 2010**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Requirement** | **National Legislation** | **Questions** | **Reference & Evidence** | **Answer & Evidence** |
| **7.4 The organisation shall ensure that there is no discrimination in employment and occupation.** |
| 7.4.1 Employment and occupation practices are non-discriminatory.  | * The Pakistan Industrial Relations Act 2012, Chapter 5 Unfair Labour Practices, Article 31
* The Pakistan Labour Policy 2010, Article 15, 39, 40, 45
 | a) Does your organisation comply with Clause 7.4? If yes, continue at c). |  | [ ]  Yes, I confirm with the FSC core labour requirements, and this is supported by applicable national regulation **(The Pakistan Industrial Relations Act 2012, Chapter 5 Unfair Labour Practices and The Pakistan Labour Policy 2010)** 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. | * Anti-discrimination policy
* Employee handbook
* Employee statistics, male to female ratio of employees by industry and occupation
* Salary/wage payment slips and records
* Salary regulations
* Personnel evaluation records
* Evidence of job advertisements
* Job application records
* Dispute and grievance procedures and records
* Recruitment procedures
* Overtime payment records
* Employee records (Permanent, Probation, Badlis, Temporary, Apprentices, or Contract), such as an address, NIC number, date of birth, gender, date of starting employment, date of leaving employment, working hours (including duration of meals and tea breaks), dates and other details of public holidays and leave taken.
 |  |
| 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, made by your organisation that encompasses Clause 7.4. |  |  |

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

**Reference:**

1. **The Pakistan Industrial Relations Act, 2012 (X of 2012), Chapter 2 Registration of Trade Unions, Chapter 3 Collective Bargaining Agent, and Chapter 5 Unfair Labour Practices**
2. **The Pakistan Labour Policy 2010**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **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. | * The Pakistan Industrial Relations Act 2012, Chapter 2 Registration of Trade Unions, Article 3 & Chapter 5 Unfair Labour Practices, Article 31
* The Pakistan Labour Policy 2010, Article 1

The Pakistan Industrial Relations Act 2012, Chapter 3 Collective Bargaining Agent, Article 19　The Pakistan Industrial Relations Act 2012, Chapter 8 National Industrial Relations Commission, Article 62 | a) Does your organisation comply with Clause 7.5? If yes, continue at c). |  | [ ]  Yes, I confirm with the FSC core labour requirements, and this is supported by applicable national regulation **(The Pakistan Industrial Relations Act 2012, Chapter 2 Registration of Trade Unions, Chapter 3 Collective Bargaining Agent, Chapter 5 Unfair Labour Practices, and The Pakistan Labour Policy 2010)** 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. | * Organisation Policy
* Certification of registration to Trade Unios
* Appointment Letter to participate in Trade Unions
* Minutes and activity records of trade unions
* List of workers
* Records of the election of worker representatives
* Audit records and reports
* Records/evidence of the implementation of decisions or recommendations of the agreements
 |  |
| 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, made by your organisation that encompasses Clause 7.5. |  |  |

**Annex 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 assessment of risk, 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 the age (birthday) of your workers 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 that 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 working 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 there are no employment fees 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 opportunity for promotion?
* How do you ensure applicants have equal opportunity for employment?
* How do you take into account the diversity of workers 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 workers are represented by a union, is the union autonomous and independent?
* If there is no union, are workers represented by any other forms? If not, how do you get the opinion of workers as a whole? Are there collective bargaining agreements in place that cover workers? If so, how do you ensure compliance with such agreements?
 |

**FSC کی بنیادی لیبر کی ضروریات کے لیے FSC کی ذاتی جائزے کا عمل**

**پاکستان**

**تعارف**

یہ ذاتی جائزے کا عمل پاکستان میں تمام FSC چین آف کسٹڈی (CoC) سرٹیفکیٹ ہولڈرز (CHs) کے لیے ڈیزائن کیا گیا ہے۔ [FSC-STD-40-004 V3-1](https://fsc.org/en/document-centre/documents/resource/302) کی اشاعت کے ساتھ، اپنے سالانہ آڈٹ کے حصے کے طور پر FSC کی بنیادی مزدوری کی ضروریات کے مطابق اپنی مطابقت کا خود جائزہ مکمل کرنے کیلئے FSC CoC CHs کی ضرورت ہے۔

.

[FSC-STD-40-004 V3-1 FSC چین آف کسٹڈی CoC)) سرٹیفیکیشن](https://fsc.org/en/document-centre/documents/resource/302) 01 ستمبر 2021 سے نافذ العمل ہو جائے گا، FSC بنیادی لیبر کی کچھ اضافی ضروریات ہیں، اور تمام اداروں ا کو **31 دسمبر 2022** تک FSC کی بنیادی لیبر لیبرکی ضروریات کو پورا کرنا ہوگا۔ FSC کی بنیادی لیبر کی ضروریات مندرجہ ذیل صورتوں میں ہیں:

|  |  |
| --- | --- |
| شق 7.2 | * ادارہ چائلڈ لیبر کا استعمال نہیں کرے گا ۔
 |
| شق 7.3 | * ادارہ جبری اور لازمی لیبر کی تمام اقسام کو ختم کر دے گا ۔
 |
| شق 7.4 | * ادارہ اس بات کو یقینی بنائے گا کہ ملازمت اور پیشے میں کوئی امتیاز نہ ہو۔
 |
| شق 7.5 | * ادارہ انجمن سازی کی آزادی اور مجموعی سودے بازی کے مؤثر حق کا احترام کرے گا ۔
 |

 FSC کی بنیادی لیبر کی ضروریات کے ساتھ مطابقت حاصل کرنے کے لیے، z ادارہ:

|  |  |
| --- | --- |
| شق 1.5 | * کوئی پالیسی اپنائے گا ( ادارہ ایک نئی پالیسی تیار کر سکتی ہے یا موجودہ کو استعمال کر سکتی ہے) اور پالیسی بیان، یا بیانات کو نافذ کرے گا ، جو FSC کی بنیادی لیبر کی ضروریات کا احاطہ کرتی ہوں۔ پالیسی بیانات متعلقہ اور دلچسپی رکھنے والے اسٹیک ہولڈرز اور ادارے کے سرٹیفیکیشن باڈی کو دستیاب کرائے جائیں گے۔
 |
| شق 1.6 | * ایک اپ ڈیٹ شدہ ذاتی جائزے (ایسے دستاویز یا اس سے ملتے جلتے) کو برقرار رکھے گا جس میں یہ بیان کیا گیا ہوگا کہ ادارہ کس طرح FSC کی بنیادی لیبر کی ضروریات کو اپنے کاموں پر لاگو کرتی ہے۔ ادارے کے ذاتی جائزے کا سرٹیفیکیشن باڈی کو جمع کرایا جائے گا۔
 |

*مندرجہ بالا تقاضوں کی تعمیل کرنے کے لیے، ادارے کو اپنے سالانہ آڈٹ کے حصے کے طور پر ایک ذاتی جائزے کا عمل مکمل کرنا ہوگا اور اسے اپنے طے شدہ آڈٹ سے پہلے ادارے کے سرٹیفیکیشن باڈی کو جمع کرانا ہوگا۔ ادارہ دیگر سرٹیفیکیشن اسکیموں*

*کے ساتھ مطابقت کے ثبوت کے طور پر FSC کی بنیادی لیبر کی ضروریات (شق 1.11)[[2]](#footnote-3) سے مطابقت کا اظہار کر سکتا ہے۔*

**ذاتی جائزے**

یہ ذاتی جائزے کا عمل اداروں کو ان کارروائیوں کی شناخت اور انہیں دستاویز شدہ کرنے کے قابل بنانے کے لیے ڈیزائن کیا گیا ہے، جو قابل اطلاق قانون کی تعمیل کو یقینی بناتے ہوئے FSC کی بنیادی لیبر کی ضروریات کی تعمیل کو ظاہر کرتی ہیں۔

سرٹیفیکیشن باڈی آڈٹ کی رہنمائی اور معیار کے ساتھ مطابقت کی تصدیق کے لیے مکمل شدہ ذاتی جائزے کا استعمال کرے گی۔ یہ عمل آڈٹ کو مکمل کرنے میں آڈیٹر کی مدد کرنے کے لیے ادارے کے اپنے کاموں کے علم اور قابل اطلاق قوانین کی تعمیل پر لاگو ہوتا ہے۔ FSC کی بنیادی لیبر کی ضروریات FSC CoC سے تصدیق شدہ یا سرٹیفیکیٹ یافتہ اداروں اور کمپنیوں پر لاگو ہوتی ہیں جو FSC-STD-40-004 V3-1، سیکشن 13 کے مطابق FSC CoC سے تصدیق شدہ اداروں کے ٹھیکیدار کے طور پر کام کرتی ہیں۔ FSC CoC CHs اور FSC سرٹیفائیڈ بننے کے خواہشمند اداروں کو یہ ذاتی جائزے استعمال کرنے کی ضرورت نہیں ہے لیکن انکو FSC کی ضروریات کے مطابق ہونے کے لیے اسی طرح کے اس جیے ٰآلۓ کے ساتھ تبدیل کر کے اسے اپنانے کی ضرورت ہوگی۔ ذاتی جائزے کا استعمال FSC کی بنیادی لیبر کی ضروریات کے مطابق ہونے کی ضمانت نہیں دیتا۔ یہ ادارہ کی ذمہ داری ہے کہ وہ FSC کی ضروریات کو پورا کرے۔

 ادارہ ذاتی جائزے کے بارے میں اعلان کرے گا کہ بیانات دستیاب علم کے لحاظ سے درست اور بہترین ہیں۔ ادارے کے جان بوجھ کر ذاتی جائزے کے بارے میں جھوٹے بیانات دینے کے نتیجے میں سرٹیفکیٹ کو معطل یا ختم کیا جا سکتا ہے۔ ادارہ ذاتی جائزے میں سوالات کے جوابات مکمل طور پر؛ اور سچائی کے ساتھ دے گا ۔ ادارے متعلقہ دستاویزات اور دیگر مواد کی نشاندہی کریں گے جن کا آڈیٹر ذاتی جائزے کے حوالے سے بیان کی تصدیق کے لیے جائزہ لے سکتا ہے۔ CHs کی مزید مدد کے لیے، ذاتی جائزے کے(ضمیمہ (I کو مکمل کرنے کے دوران جواب دینے کے لیے سوالات کی مثالیں اس ٹیمپلیٹ میں شامل کی گئی ہیں۔

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **رائے** | **ورژن** | **تاریخ** |
|  |  |  |

**FSC کی بنیادی لیبر کی ضروریات کے ذاتی جائزے**

**تصدیق:** میں، اس فارم کے ذریعے اس بات کی تصدیق کرتا ہوں کہ درج ذیل بیانات میرے بہترین علم کے مطابق درست اور صحیح ہیں، اور میں تسلیم کرتا ہوں کہ جان بوجھ کر غلط بیان دینے کے نتیجے میں سرٹیفکیٹ کو معطل یا ختم کیا جا سکتا ہے یا سرٹیفکیٹ جاری نہیں کیا جائے گا۔

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

 تاریخ نام

**چائلڈ لیبر**

**حوالہ:**

**1. پاکستان فیکٹریز ایکٹ 1934 (1934 کا XXV)، باب 3 صحت اور حفاظت اور باب 5 نوعمر اور بچوں کے لیے خصوصی انتظامات**

**2. پاکستان لیبر پالیسی 2010**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **جوابات اور ثبوت** | **حوالہ اور ثبوت** | **سوالات** | **قومی قانون** | **لازمی درکار** |
| **7.2 ادارہ کو چائلڈ لیبر کا استعمال نہیں کرنا چاہیے۔** |
| [ ] جی ہاں، میں FSC کی بنیادی لیبر کی ضروریات کی تصدیق کرتا ہوں، اور یہ قابل اطلاق قومی ضابطے **(پاکستان فیکٹریز ایکٹ 1934، باب 3 ہیلتھ اینڈ سیفٹی؛ باب 5 نوعمر اور بچوں کے لیے خصوصی دفعات؛ پاکستان لیبر پالیسی 2010) کے تحت ہے)** جو کہ اس ضرورت کو پورا کرتا ہے۔[ ]  نہیں، دیکھیں (ب) |  | الف) کیا آپ کا ادارہ شق 7.2 کی تعمیل کرتا ہے؟(اگر ہاں، تو c پر جائیں)۔ | * پاکستان فیکٹریز ایکٹ 1934 (1934 کا XXV)، باب 3 صحت اور حفاظت، آرٹیکل 33-M اور باب 5 نوعمر اور بچوں کے لیے خصوصی انتظامات، آرٹیکل 50، 52، 53 (2)
* پاکستان لیبر پالیسی 2010، آرٹیکل 30

* پاکستان فیکٹریز ایکٹ 1934 (1934 کا XXV)، باب 5 نوعمر اور بچوں کے لیے خصوصی دفعات، آرٹیکل 51
* پاکستان لیبر پالیسی 2010، آرٹیکل 20، 21، 27، 30
* پاکستان فیکٹریز ایکٹ 1934 (1934 کا XXV)، باب 3 صحت اور حفاظت، آرٹیکل 28، 32، 33 F (2)، 33 K (3 اور 5)، 33 Q (4) اور باب 5 نوعمر اور نوجوانوں کے لیے خصوصی دفعات بچے، 51
* پاکستان لیبر پالیسی 2010، آرٹیکل 20، 21، 27، 30

پاکستان فیکٹریز ایکٹ 1934 (1934 کا XXV)، باب 3 صحت اور حفاظت، آرٹیکل 33 M اور باب 5 نوعمر اور بچوں کے لیے خصوصی انتظامات، آرٹیکل 50 | 7.2.1 ادارہ 15 سال سے کم عمر، قومی، مقامی قوانین یا ضوابط کے تحت بیان کردہ کم از کم عمر سے کم، جو بھی عمر زیادہ ہو، سوائے 7.2.2 میں بیان کیے گئے کارکنوں کو ملازمت نہیں دے گی۔7.2.2 ان ممالک میں جہاں قومی قانون یا ضوابط 13 سے 15 سال کی عمر کے افراد کو ہلکے کام میں ملازمت دینے کی اجازت دیتے ہیں، ایسی ملازمت کو اسکول کی تعلیم میں مداخلت نہیں کرنی چاہیے اور نہ ہی ان کی صحت یا ترقی کے لیے نقصان دہ ہونا چاہیے۔ خاص طور پر، جہاں بچے لازمی تعلیم کے قوانین کے تابع ہیں، وہ صرف اسکول کے اوقات کے علاوہ دن کے اوقات کار کے دوران کام کریں گے۔7.2.3 منظور شدہ قومی قوانین اور ضوابط کے تحت تربیت کے مقصد کے علاوہ 18 سال سے کم عمر کے کسی بھی شخص کو خطرناک یا بھاری کام میں ملازمت نہیں دی جاتی۔7.2.4 ادارہ چائلڈ لیبر کی بدترین شکلوں کو ممنوع قرار دے گا۔ |
|  |  | ب) اگر (الف) کا جواب نفی میں ہے تو، براہ کرم بیان کریں کہ آپ کا ادارہ شق 7.2 کی تعمیل کیسے اور کیوں نہیں کرتا۔ |
|  | * روزگار اور چائلڈ لیبر پر پالیسی
* ملازمت کے عمل سے متعلق کمپنی کے طریقہ کار، بشمول بھرتی، عمر کی تصدیق، وغیرہ۔
* چائلڈ ورکرز کا رجسٹر، بشمول ورکرز کا نام اور عمر، شفٹس/گروپس کی تعداد، فٹنس کا ثبوت (طبی ثبوت)
* ملازمین کی شناختی دستاویزات بشمول قومی شناختی کارڈ NIC
* سروس/لیبر کے معاہدوں کا معاہدہ، بشمول عملے کے ایجنسیوں کے ساتھ معاہدے
* تقرری یا ملازمت کا خط، یا اپرنٹس شپ کا معاہدہ
* بچوں کے لیے کام کی مدت کا نوٹس
* فٹنس کا سرٹیفکیٹ
* ملازمین کا ریکارڈ (مستقل، پروبیشن، ردوبدل، عارضی، اپرنٹس، یا معاہدہ)، جیسے کہ پتہ، این آئی سی نمبر، تاریخ پیدائش، جنس، ملازمت شروع کرنے کی تاریخ، ملازمت چھوڑنے کی تاریخ، کام کے اوقات (بشمول کھانے کی مدت اور چائے کا وقفہ)، اہم تاریخیں اور عوامی تعطیلات اور چھٹیوں کی دیگر تفصیلات۔
 | ج) سرٹیفکیٹ رکھنے والی سائٹ/جگہوں پر آپ کے ذریعہ سے ملازمت کرنے والے افراد کے لیے، بیان کریں کہ آپ کا ادارہ کس طرح جانتا ہے کہ وہ شق 7.2 کی تعمیل کرتے ہیں۔ |
| د) کسی بھی دستاویز یا دوسرے ریکارڈ (اور ان کے مقام) کی شناخت کریں جن پر آپ شق 7.2 کی تعمیل کی تصدیق کے لیے انحصار کرتے ہیں۔ |
|  |  | ہ) کسی بھی ایسی قانونی ذمہ داریوں کی نشاندہی کریں جو آپ کے خیال میں شق 7.2 کی تعمیل کرنے کی آپ کی اہلیت کو متاثر کر سکتی ہیں۔ براہ کرم ان کی وضاحت کریں، اور وہ شق 7.2 کی تعمیل کرنے کی آپ کی صلاحیت کو کیسے متاثر کرتی ہیں۔ |  |  |
|  |  | و) ایک پالیسی بیان، یا بیانات، جو آپ کی ادارہ کی طرف سے بنائے گئے ہیں منسلک کریں جس میں شق 7.2 شامل ہو۔ |  |  |

**زبردستی لیبر**

**حوالہ:**

**1. پاکستان انڈسٹریل اینڈ کمرشل ایمپلائمنٹ سٹینڈنگ آرڈرز آرڈیننس 1968، سیکشن 2-A**

**2. پاکستان لیبر پالیسی 2010**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **جوابات اور ثبوت** | **حوالہ اور ثبوت** | **سوالات** | **قومی قانون** | **لازمی درکار** |
| **7.3 ادارہ تمام قسم کی جبری اور لازمی مشقت کو ختم کر دے گا۔** |
| [ ]  جی ہاں، میں FSC کی لیبر کی بنیادی ضروریات کی تصدیق کرتا ہوں، اور اس کی تائید قابل اطلاق قومی ضابطے (پاکستان انڈسٹریل اینڈ کمرشل ایمپلائمنٹ اسٹینڈنگ آرڈرز آرڈیننس 1968، سیکشن 2-A اور پاکستان لیبر پالیسی 2010) سے ہوتی ہے جو اس ضرورت کو پورا کرتا ہے۔[ ]  نہیں، دیکھیں (ب) |  | الف) کیا آپ کا ادارہ شق 7.3 کی تعمیل کرتا ہے؟اگر جواب ہاں میں ہے تو، 'ج' پر جائیں۔ | * صنعتی اور کمرشل ایمپلائمنٹ سٹینڈنگ آرڈرز آرڈیننس 1968، سیکشن 2-A
* پاکستان لیبر پالیسی 2010، آرٹیکل 24 اور 39
* صنعتی اور کمرشل ایمپلائمنٹ سٹینڈنگ آرڈرز آرڈیننس 1968، سیکشن 2-A
* پاکستان لیبر پالیسی 2010، آرٹیکل 24 اور 39
 | 7.3.1 ملازمت کے تعلقات رضاکارانہ اور باہمی رضامندی پر مبنی ہوتے ہیں، بغیر کسی جرمانے کی دھمکی کے۔7.3.2 ذیل میں جبری یا لازمی مشقت کی نشاندہی کرنے والے کسی بھی عمل کا کوئی ثبوت نہیں ہے، بشمول، لیکن محض ان تک ہی محدود نہیں:1. جسمانی اور جنسی تشدد
2. جبری مزدوری۔
3. اجرتوں کو روکنا/بشمول ملازمت کی فیس کی ادائیگی اور یا ملازمت شروع کرنے کے لیے کسی رقم کی ادائیگی
4. نقل و حرکت/سفر پر پابندی
5. پاسپورٹ اور شناختی دستاویزات کو ضبط کر لینا۔
6. حکام کو مذمت کی دھمکیاں۔
 |
|  |  | ب) اگر اوپر 'الف' کا جواب نفی میں ہے، تو براہ کرم بیان کریں کہ آپ کا ادارہ شق 7.3 کی تعمیل کیسے یا کیوں نہیں کرتا؟ |
|  | * جبری مشقت کی پالیسی
* ملازمت کی منتقلی کا طریقہ کار
* سروس/لیبر کا معاہدہ
* مستقل/عارضی کارڈ/خرابی کا کارڈ /مبتدی کارڈ
* تقرری یا ملازمت کا خط، یا منتدی کا معاہدہ
* ملازم کی ہینڈ بک
* تنخواہ/ اجرت کی ادائیگی کی سلپس اور ریکارڈ
* تنازعہ اور شکایت کے طریقہ کار اور ریکارڈ
* بھرتی کا طریقہ کار (ملازمین کی طرف سے درخواست کا ثبوت)
* اوور ٹائم ادائیگی کے ریکارڈ
* ملازمین کا ریکارڈ (مستقل، آزمایش ، ردوبدل، عارضی، منتدی ، یا معاہدہ)، جیسے کہ پتہ، این آئی سی نمبر، تاریخ پیدائش، جنس، ملازمت شروع کرنے کی تاریخ، ملازمت چھوڑنے کی تاریخ، کام کے اوقات (بشمول کھانے کی مدت اور چائے کا وقفہ)، اہم تاریخیں اور عوامی تعطیلات اور چھٹیوں کی دیگر تفصیلات۔
 | ج) سرٹیفکیٹ رکھنے والی سائٹ/جگہوں پر آپ کے ذریعہ ملازمت کرنے والے افراد کے لیے، بیان کریں کہ آپ کا ادارہ کس طرح جانتا ہے کہ وہ شق 7.3 کی تعمیل کرتے ہیں۔ |
|  | د) کسی بھی دستاویز یا دوسرے ریکارڈ (اور ان کے مقام) کی شناخت کریں جن پر آپ شق 7.3 کی تعمیل کی تصدیق کے لیے انحصار کرتے ہیں۔ |
|  |  | و) کسی بھی ایسی قانونی ذمہ داریوں کی نشاندہی کریں جو آپ کے خیال میں شق 7.3 کی تعمیل کرنے کی آپ کی اہلیت کو متاثر کر سکتی ہیں۔ براہ کرم ان کی وضاحت کریں، اور وہ شق 7.3 کی تعمیل کرنے کی آپ کی صلاحیت کو کیسے متاثر کرتی ہیں۔ |  |  |
|  | ہ) ایک پالیسی بیان، یا بیانات، جو آپ کے ادارہ کی طرف سے بنائے گئے ہیں منسلک کریں جس میں شق 7.3 شامل ہو۔ |  |  |

**ملازمت اور پیشے میں امتیازی سلوک**

**حوالہ:**

**1. پاکستان انڈسٹریل ریلیشنز ایکٹ 2012، باب 5، لیبر کے ساتھ غیر منصفانہ سلوک**

**2. پاکستان لیبر پالیسی** 2010

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **جوابات اور ثبوت** | **حوالہ اور ثبوت** | **سوالات** | **قومی قانون** | **لازمی درکار** |
| **7.4 ادارہ اس بات کو یقینی بنائے گا کہ ملازمت اور پیشے میں کوئی امتیاز نہ ہو۔** |
| [ ]  جی ہاں، میں FSC کی بنیادی لیبر کی ضروریات کی تصدیق کرتا ہوں، اور اس کی تائید قابل اطلاق قومی ضابطے **(پاکستان انڈسٹریل ریلیشنز ایکٹ 2012، باب 5 غیر منصفانہ لیبر پریکٹسز اور پاکستان لیبر پالیسی 2010)** سے ہوتی ہے جو اس ضرورت کو پورا کرتی ہے۔[ ]  نہیں، دیکھیں (ب) |  | الف) کیا آپ کا ادارہ شق 7.4 کی تعمیل کرتا ہے؟اگر جواب ہاں میں ہے تو، 'ج' پر جائیں۔ | * پاکستان انڈسٹریل ریلیشنز ایکٹ 2012، باب 5 لیبر کے ساتھ غیر منصفانہ سلوک، آرٹیکل 31
* پاکستان لیبر پالیسی 2010، آرٹیکل 15، 39، 40، 45
 | 7.4.1 ملازمت اور پیشے کے طریقے غیر امتیازی ہیں۔ |
|  |  | ب) اگر اوپر 'الف' کا جواب نفی میں ہے، تو براہ کرم بیان کریں کہ آپ کا ادارہ شق 7.4 کی تعمیل کیسے یا کیوں نہیں کرتا؟ |
|  | * امتیازی سلوک کے خلاف پالیسی
* ملازم کی ہینڈ بک
* ملازمین کے اعدادوشمار، صنعت اور پیشے کے لحاظ سے ملازمین کا مرد و خواتین کا تناسب
* تنخواہ/ اجرت کی ادائیگی کی سلپس اور ریکارڈ
* تنخواہ کے ضوابط
* عملے کی تشخیص کا ریکارڈ
* ملازمت کے اشتہارات کا ثبوت
* ملازمت کی درخواست کا ریکارڈ
* تنازعہ اور شکایت کے طریقہ کار اور ریکارڈ
* بھرتی کا طریقہ کار
* اوور ٹائم ادائیگی کا ریکارڈ
* ملازمین کا ریکارڈ (مستقل، پروبیشن، ردوبدل، عارضی، اپرنٹس، یا معاہدہ)، جیسے کہ پتہ، این آئی سی نمبر، تاریخ پیدائش، جنس، ملازمت شروع کرنے کی تاریخ، ملازمت چھوڑنے کی تاریخ، کام کے اوقات (بشمول کھانے کی مدت اور چائے کا وقفہ)، اہم تاریخیں اور عوامی تعطیلات اور چھٹیوں کی دیگر تفصیلات۔
 | ج) سرٹیفکیٹ رکھنے والی سائٹ/جگہوں پر آپ کے ذریعہ ملازمت کرنے والے افراد کے لیے، بیان کریں کہ آپ کی ادارہ کس طرح جانای ہے کہ وہ شق 7.4 کی تعمیل کرتے ہیں۔ |
|  | د) کسی بھی دستاویز یا دوسرے ریکارڈ (اور ان کے مقام) کی شناخت کریں جن پر آپ شق 7.4 کی تعمیل کی تصدیق کے لیے انحصار کرتے ہیں۔ |
|  |  | و) کسی بھی ایسی قانونی ذمہ داریوں کی نشاندہی کریں جو آپ کے خیال میں شق 7.4 کی تعمیل کرنے کی آپ کی اہلیت کو متاثر کر سکتی ہیں۔ براہ کرم ان کی وضاحت کریں، اور وہ شق 7.4 کی تعمیل کرنے کی آپ کی صلاحیت کو کیسے متاثر کرتی ہیں۔ |
|  | ہ) ایک پالیسی بیان، یا بیانات، جو آپ کاے ادارے کی طرف سے بنائے گئے ہیں منسلک کریں جس میں شق 7.4 شامل ہو۔ |  |

**انجمن سازی کی آزادی اور مجموعی سودے بازی کا حق**

**حوالہ:**

**1. پاکستان انڈسٹریل ریلیشنز ایکٹ، 2012 (2012 کا X)، باب 2 ٹریڈ یونینوں کی رجسٹریشن، باب 3مجموعی سودے بازی کا ایجنٹ، اور باب 5 لیبر سے غیر منصفانہ سلوک**

**2. پاکستان لیبر پالیسی 2010**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **جوابات اور ثبوت** | **حوالہ اور ثبوت** | **سوالات** | **قومی قانون** | **لازمی درکار** |
| **7.5 ادارہ انجمن سازی کی آزادی اور** مجموعی **سودے بازی کے مؤثر حق کا احترام کرے گا ۔** |
| [ ]  جی ہاں، میں FSC کی بنیادی لیبر کی ضروریات کی تصدیق کرتا ہوں، اور اس کی تائید قابل اطلاق قومی **ضابطے (پاکستان انڈسٹریل ریلیشنز ایکٹ، 2012 (2012 کا X)، باب 2 ٹریڈ یونینوں کی رجسٹریشن، باب 3مجموعی سودے بازی کا ایجنٹ، اور باب 5 لیبر سے غیر منصفانہ سلوک اور پاکستان لیبر پالیسی 2010)** سے ہوتی ہے،جو اس ضرورت کو پورا کرتی ہے۔[ ]  نہیں، دیکھیں (ب) |  | الف) کیا آپ کا ادارہ شق 7.5 کی تعمیل کرتی ہے؟اگر جواب ہاں میں ہے تو، 'ج' پر جائیں۔ | * **پاکستان انڈسٹریل ریلیشنز ایکٹ 2012، باب 2 ٹریڈ یونینز کی رجسٹریشن، آرٹیکل 3 اور باب 5 غیر منصفانہ لیبر پریکٹسز، آرٹیکل 31**
* **پاکستان لیبر پالیسی 2010، آرٹیکل 1**

**پاکستان انڈسٹریل ریلیشنز ایکٹ 2012، باب 3 مجموعی بارگیننگ ایجنٹ، آرٹیکل 19****پاکستان انڈسٹریل ریلیشنز ایکٹ 2012، باب 8 نیشنل انڈسٹریل ریلیشن کمیشن، آرٹیکل 62** | 7.5.1 کارکنان اپنی مرضی کی کارکن تنظیمیں قائم کرنے یا ان میں شامل ہونے کے اہل ہیں۔7.5.2 **ادارہ** کارکنوں کی تنظیموں کی مکمل آزادی کا احترام کاتی ہے کہ وہ اپنے آئین اور قواعد وضع کریں۔7.5.3 ادارہ کارکنان کے حقوق کا احترام کرتا ہے کہ وہ کارکنان کی تنظیم بنانے، اس میں شامل ہونے یا اس کام میں مدد کرنے سے متعلق کوئی بھی قانونی سرگرمی کریں، یا ایسا سب کرنے سے رکے رہیں، اور ادارہ اِن حقوق کے استعمال پر کارکنوں سے امتیازی سلوک یا انکو سزا نہیں دے گا۔7.5.4 ادارہ قانونی طور پر قائم کارکنوں کی تنظیموں اور/یا منتخب نمائندوں کے ساتھ نیک نیتی اور بہترین کوششوں سے مجموعی سودے بازی کے معاہدے تک پہنچنے کی گفت و شنید کرتا ہے۔7.5.5 مجموعی سودے بازی کے معاہدے جہاں بھی موجود ہوں انہیں نافذ کیا جاتا ہے۔ |
|  |  | ب) اگر اوپر 'الف' کا جواب نفی میں ہے، تو براہ کرم بیان کریں کہ آپ کی ادارہ شق 7.5 کی تعمیل کیسے یا کیوں نہیں کرتا؟ |
|  | * ادارہ کی پالیسی
* ٹریڈ یونینز میں رجسٹریشن کا سرٹیفیکیشن
* ٹریڈ یونینز میں شرکت کے لیے تقرری کا خط
* ٹریڈ یونینز کے منٹس اور سرگرمی کا ریکارڈ
* کارکنوں کی فہرست
* کارکنان کے نمائندوں کے الیکشن کا ریکارڈ
* آڈٹ ریکارڈ اور رپورٹس
* معاہدوں کے فیصلوں یا سفارشات پر عمل درآمد کے ریکارڈ/شواہد
 | ج) سرٹیفکیٹ رکھنے والی سائٹ/جگہوں پر آپ کے ذریعہ ملازمت کرنے والے افراد کے لیے، بیان کریں کہ آپ کا ادارہ کس طرح جانتی ہے کہ وہ شق 7.5 کی تعمیل کرتے ہیں۔د) کسی بھی دستاویز یا دوسرے ریکارڈ (اور ان کے مقام) کی شناخت کریں جن پر آپ شق 7.5 کی تعمیل کی تصدیق کے لیے انحصار کرتے ہیں۔ |
|  |
|  |  | و) کسی بھی ایسی قانونی ذمہ داریوں کی نشاندہی کریں جو آپ کے خیال میں شق 7.5 کی تعمیل کرنے کی آپ کی اہلیت کو متاثر کر سکتی ہیں۔ براہ کرم ان کی وضاحت کریں، اور وہ شق 7.5 کی تعمیل کرنے کی آپ کی صلاحیت کو کیسے متاثر کرتی ہیں۔ |
|  |  | ہ) ایک پالیسی بیان، یا بیانات، جو آپ کے ادارہ کی طرف سے بنائے گئے ہیں منسلک کریں، جس میں شق 7.5 شامل ہو۔ |

**ضمیمہ I**

**ذاتی جائزے کا عمل مکمل کرنے کیلئے جواب دینے کے لیے سوالات کی مثالیں۔**

FSC نے مندرجہ ذیل سوالات فراہم کیے ہیں جو ذاتی جائزے کا عمل مکمل کرتے وقت ادارہ کے لیے مددگار ثابت ہو سکتے ہیں۔ سوالات کو چار زمروں میں تقسیم کیا گیا ہے جو FSC کی بنیادی لیبر کی ضروریات کے مطابق ہیں۔ مطلوبہ تفصیل کی سطح کا انحصار ادارہ کی سہولت کے لحاظ سے ہوگا، بشمول ادارہ کے خطرے کی تشخیص، اور لیبر کا ماحول۔ سوالات کی یہ فہرست مکمل نہیں ہے۔

|  |  |
| --- | --- |
| **سوال** | **کیٹیگری** |
| * ملازمین کی کم از کم عمر کتنی ہے؟
* آپ نے اس بات کو یقینی بنانے کے لیے کیا اقدامات کیے ہیں کہ آپ کے کاموں میں چائلڈ لیبر کا استعمال نہ ہو؟
* کیا آپ اپنے کارکنوں کی عمر (تاریخ پیدائش) کا اندراج کرتے ہیں اور آپ کیسے تصدیق کرتے ہیں کہ یہ اصل عمر ہے؟ کیا آپ شناختی کاغذات چیک کرتے ہیں؟
* • کیا آپ کی کمپنی میں کوئی ایسا خطرناک کام ہے جس میں کم عمر کارکنوں کو مشغول ہونے کی اجازت نہیں ہے؟ اگر ایسا ہے تو، وضاحت کریں کہ آپ کس طرح کم عمر کارکنوں کو ان کاموں میں مشغول ہونے سے روکتے ہیں۔ اگر تربیت یا تعلیم درکار ہے تو اس کے متعلقہ دستاویزات فراہم کریں۔
* • کیا 13 یا 15 سال کی عمر کے بچوں کی ملازمت کی قانونی طور پر اجازت ہے؟ کیا آپ اس عمر کے درمیان کے بچوں کو ملازمت دیتے ہیں؟ اگر دونوں صورتوں میں ہاں ہے تو، تو ان اقدامات کی وضاحت کریں جو آپ نے اس بات کو یقینی بنانے کے لیے اٹھائے ہیں کہ وہ صرف ہلکا کام کریں جو ان کی صحت یا نشوونما کے لیے نقصان دہ نہ ہو اور جو انھیں صرف اسکول کے اوقات کے علاوہ کام کرنے کی اجازت دیتا ہو۔
 | **چائلڈ لیبر** |
| * اس اصول کی تعمیل کو ظاہر کرنے کے لیے اپنی بھرتی اور معاہدے کے طریقوں کی وضاحت کریں۔
* کیا آپ غیر ملکی تکننیکی رزاکار کی خدمات استعمال کرتے ہیں؟
* کیا آپ قرض یا تنخواہ/ اجرت میں پیثگی قیمت ادا کرتے ہیں جس کے لیے کارکن کو قانونی یا کنٹریکٹ کے معاہدوں سے بڑھ کر کام کرنے کی ضرورت ہوتی ہے؟ اگر ایسا ہے تو، کیا آپ بیان کر سکتے ہیں کہ ایسی صورت میں آپ پابند شدہ مزدوری کے خطرے کو کیسے کم کرتے ہیں؟
* آپ اس بات کو کیسے یقینی بناتے ہیں کہ ملازمت کی فیسوں میں کوئی کٹوتی نہیں کی گئی، یا ملازمت شروع کرنے کے لیے کوئی ادائیگیاں جمع نہیں کرائی گئیں؟
* آپ اس بات کو کیسے یقینی بناتے ہیں کہ کارکنوں کو نقل و حرکت کی کسی قسم کی پابندی کا سامنا نہیں کرنا پڑتا؟
 | **زبردستی مزدوری**  |
| * آپ یہ کیسے یقینی بناتے ہیں کہ اجرت اور کام کے دیگر حالات غیر امتیازی ہیں؟
* کیا جنس، عمر وغیرہ کے تناسب میں کوئی تعصب روا رکھا جاتا ہے؟
* کیا آپ کے ہاں غیر امتیازی پالیسیاں ہیں؟
* آپ یہ کیسے یقینی بناتے ہیں کہ تمام ملازمین کا مناسب جائزہ لیا جائے اور انہیں ترقی کے یکساں مواقع ملیں؟
* آپ کیسے یقینی بناتے ہیں کہ درخواست دہندگان کو ملازمت کے مساوی مواقع ملیں؟
* آپ کارکنوں کے تنوع کو کیسے مدنظر رکھتے ہیں اور ان کی مختلف ضروریات کا جواب کیسے دیتے ہیں؟ (بشمول غیر ملکی ملازمین کی ثقافت اور رسم و رواج پر غور کرنا)
 | **امتیازی سلوک** |
| * کیا مزدور انجمن پیثۃ واراں میں منظم ہیں؟ اپنی بہترین معلومات کے مطابق، اس بات کی وضاحت کریں کہ آپ کیسے یقین رکھتے ہیں کہ ورکرز نے انجمن پیثۃ واراں کی طرف سے نمائندگی کرنے کا انتخاب کیا ہے یا نہیں۔
* اگر کارکنوں کی نمائندگی انجمن کے ذریعے کی جاتی ہے، تو کیا انجمن خود مختار اور آزاد ہے؟
* اگر کوئی ی انجمن نہیں ہے، تو کیا کارکنوں کی نمائندگی کسی اور شکل میں ہوتی ہے؟ اگر نہیں، تو آپ مجموعی طور پر کارکنوں کی رائے کیسے حاصل کرتے ہیں؟ کیا مجموعی سودے بازی کے معاہدے موجود ہیں جو کارکنوں کا احاطہ کرسکتے ہیں؟ اگر ایسا ہے تو، آپ اس طرح کے معاہدوں کی تعمیل کو کیسے یقینی بناتے ہیں؟
 | **انجمن سازی کی آزادی اور مجموعی سودے بازی کا حق** |

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. FSC انٹرنیشنل ان سکیموں کی FSC کی بنیادی لیبر کی ضروریات کے ساتھ مطابقت اور ان سکیموں کی FSC بنیادی لیبر کی ضروریات کے ساتھ ااوورلیپ کی حد کا جائزہ لے گا۔ [↑](#footnote-ref-3)