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

**Sri Lanka**

**Introduction**

This self-assessment is designed for all FSC Chain of Custody (CoC) Certificate Holders (CHs) in Sri Lanka. 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 labor requirements, and all organisations must conform to the FSC core labor requirements by **31 December 2022**. Additional FSC core labor 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 to 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 to 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 (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. **Employment of Women, Young Persons, and Children Act, Part II Employment in Industrial Undertakings and At Sea, Part III Employment Other than Employment in Industrial Undertakings and At Sea**
2. **Factory Ordinance, Part III Safety (General Provisions)**
3. **Hazardous Occupations Regulations 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 regulation.  7.2.4 The organisation shall prohibit the worst forms of child labour. | * Employment of Women, Young Persons, and Children Act, Part II Employment in Industrial Undertakings and at Sea, Articles 7 and 9 * Employment of Women, Young Persons, and Children Act, Part III Employment Other than Employment in Industrial Undertakings and at Sea, Article 13 (1) * Employment of Women, Young Persons, and Children, Part II Employment in Industrial Undertakings and at Sea, Article 7 (2), (3), and 8A (1) * Employment of Women, Young Persons, and Children, Part III Employment Other than Employment in Industrial Undertakings and at Sea, Article 17 (1), 20 (2) * Hazardous Occupations Regulations 2010, Article 47 * Employment of Women, Young Persons, and Children, Part III Employment Other than Employment in Industrial Undertakings and at Sea, Article 20 (1), (2), and 20A * Factory Ordinance, Part III Safety (General Provisions), Article 25, 26 * Employment of Women, Young Persons, and Children Act, Part III Employment Other than Employment in Industrial Undertakings and at Sea, Article 13 (1) * Employment of Women, Young Persons, and Children Act, Part II Employment in Industrial Undertakings and at Sea, Article 7 (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 **(Employment of Women, Young Persons, and Children Act, Part II Employment in Industrial Undertakings and At Sea, Part III Employment Other than Employment in Industrial Undertakings and At Sea;** **Factory Ordinance, Part III Safety (General Provisions); Harazardous Occupation Regulation 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. | * Approval Letter from employee's parent * Certificate of Service * Health certificate * 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 child and young workers * Records of employees identity (e.g. ID card, date of birth, work hours) * Record of working hours |  | |
| 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:**

1. **Penal Code of Sri Lanka**
2. **Service Contracts Ordinance**
3. **Industrial Dispute Act 1950**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **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. | * Penal Code of Srilanka, Article 358A, 360C, 360A (2), and 360A (4) * Service Contract Ordinance, Article 7 and 9 * Industrial Dispute Act 1950, Article 31 | 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 **(Penal Code of Sri Lanka; Service Contract Ordinance; Industrial Dispute Act 1950)** 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 * Employment contracts * 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 * Records of Working hours |  |
| 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. **Employment of Females in Mines Ordinance**
2. **Factory Ordinance, Section Lead Processes Carried on In Places other than Factories**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **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. | * Employment of Females in Mines Ordinance, Article 2, 3, 4 * Factories Ordinance, Section Lead Processes Carried on In Places Other Than Factories, Article 86 | a) Does your organisation comply with Clause 7.4?  If yes, continue at c). |  | Yes, I confirm with the FSC core labour requirements, which is supported by applicable national regulation **(Employment of Females in Mines Ordinance; Factory Ordinance, Section Lead Processes Carried on in Places other than Factories)** 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 anti-discrimination * Policy on social responsibility * Employment statistics, male to female ratio of employees by industry and occupation * Salary/wage payment records * Salary regulations, etc. that stipulates how salaries are set * Personnel evaluation records * Evidence of job advertisements * Job application records * Procedures and records of handling complaints from employees * Initiatives for gender equality, against sexual harassment, and maternal harassment |  |
| 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:**

**Trade Unions Ordinance, Part III Registration, Part VI Constitution**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **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 elected 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. | Trade Unions Ordinance Part III Registration, Article 7, 8, 9  Trade Unions Ordinance Part VI Constitution, Article 38 | 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 **(Trade Unions Ordinance, Part III Registration, Part VI Constitution)** 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 * Name and structure of union/workers representative * Certificate of registration of trade unions * Minutes and activity records of trade unions * Appointment letter of worker representatives to discuss with management * Visual evidence of workers representative/union on the facility and timing * Memorandum of settlement * Records/evidence of the management response implementation of decisions or recommendations of settlement |  |
| 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 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 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 opportunities 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 මූලික ශ්‍රම අවශ්‍යතා සඳහා FSC ස්වයං තක්සේරුව**

**ශ්‍රී ලංකාව**

**හැඳින්වීම**

මෙම ස්වයං තක්සේරුව ශ්‍රී ලංකාවේ සියලුම FSC භාරකාරත්ව දාම (CoC) සහතික හිමියන් (CHs) සඳහා නිර්මාණය කර ඇත. [FSC-STD-40-004 V3-1](https://fsc.org/en/document-centre/documents/resource/302) ප්‍රකාශනයත් සමඟ, FSC CoC CHs වරුන් විසින් ඔවුන්ගේ වාර්ෂික විගණනයේ කොටසක් ලෙස FSC මූලික ශ්‍රම අවශ්‍යතාවලට අනුකූල වීම පිළිබඳ ස්වයං තක්සේරුවක් සම්පූර්ණ කල යුතුය.

[FSC-STD-40-004 V3-1 FSC](https://fsc.org/en/document-centre/documents/resource/302) භාරකාර දාම (CoC) සහතිකය 2021 සැප්තැම්බර් 01 දින සිට බලාත්මක වේ, අමතර FSC මූලික ශ්‍රම අවශ්‍යතා ඇති අතර සියලුම සංවිධාන **2022 දෙසැම්බර් 31** වන විට FSC මූලික ශ්‍රම අවශ්‍යතාවලට අනුකූල විය යුතුය. අමතර FSC මූලික ශ්‍රම අවශ්‍යතා පහත පරිදි වේ:

|  |  |
| --- | --- |
| * සංවිධානය විසින් ළමා සේවකයන් භාවිතා නොකළ යුතුය | වගන්තිය 7.2 |
| * සංවිධානය විසින් සියලු ආකාරයේ බල කරනලද හා අනිවාර්ය ශ්‍රමය ඉවත් කළ යුතුය | වගන්තිය 7.3 |
| * රැකියාව සහ වෘත්තිය තුල කිසිදු වෙනස් කොට සැලකීමක් සිදු නොවන ලෙස සංවිධානය විසින් වගබලා ගත යුතුය | වගන්තිය 7.4 |
| * සංගම් පැවැත්වීමේ නිදහසට සහ සාමූහික කේවල් කිරීමේ අයිතියට සංවිධානය විසින් ගරු කළ යුතුය | වගන්තිය 7.5 |

FSC මූලික ශ්‍රම අවශ්‍යතා සමඟ අනුකූල වීම සඳහා, සංවිධානය විසින්:

|  |  |
| --- | --- |
| * FSC මූලික ශ්‍රම අවශ්‍යතා ඇතුළත් ප්‍රතිපත්ති ප්‍රකාශයක් හෝ ප්‍රකාශයන් අනුගත කොට (නව ප්‍රතිපත්තියක් සකස් කිරීම හෝ පවතින ප්‍රතිපත්තියක් භාවිතා කළ හැක) ක්‍රියාත්මක කළ යුතුය. ප්‍රතිපත්ති ප්‍රකාශයන් අදාල වූ සහ උනන්දුවක් දක්වන පාර්ශ්වකරුවන්ට සහ සංවිධානයේ සහතික කිරීමේ අංශයට ලබා දිය යුතුය. | වගන්තිය 1.5 |
| * සංවිධානය විසින් සිය මෙහෙයුම් සඳහා FSC මූලික ශ්‍රම අවශ්‍යතා යොදාගන්නා ආකාරය විස්තර කරන යාවත්කාලීන ස්වයං තක්සේරුවක් (මෙම ලේඛනය හෝ ඒ හා සමාන) පවත්වා ගත යුතුය. ස්වයං තක්සේරුව සංවිධානයේ සහතික කිරීමේ අංශයට ඉදිරිපත් කළ යුතුය | වගන්තිය 1.6 |

ඉහත අවශ්‍යතාවලට අනුකූල වීම සඳහා, සංවිධානය විසින් සිය වාර්ෂික විගණනයේ කොටසක් ලෙස ස්වයං තක්සේරුවක් සම්පූර්ණ කර එය නියමිත විගණනයට පෙර සංවිධානයේ සහතික කිරීමේ අංශයට ඉදිරිපත් කළ යුතුය. FSC මූලික ශ්‍රම අවශ්‍යතා වලට අනුකූල වීමේ සාක්ෂි ලෙස, සංවිධානය විසින් අනුකූල වූ අනෙකුත් සහතික කිරීමේ වැඩසටහන් ඉදිරිපත් කළ හැකිය (1.11 වගන්තිය)[[2]](#footnote-3).

**ස්වයං තක්සේරුව**

මෙම ස්වයං තක්සේරුව සැලසුම් කර ඇත්තේ FSC මූලික ශ්‍රම අවශ්‍යතා සහ අදාළ නීතිය සමඟ අනුකූලත්වයක් දක්වන ක්‍රියාවන් හඳුනාගෙන ලේඛනගත කිරීම සඳහා සංවිධානයන් හට කාර්යක්ෂමව අවස්ථාව සලසා දීම සඳහා ය.

විගණනය සඳහා මග පෙන්වීමට සහ ප්‍රමිතියට අනුකූල බව තහවුරු කිරීම සඳහා, සම්පුර්ණ කරන ලද ස්වයං තක්සේරුව සහතික කිරීමේ අංශය විසින් භාවිතා කරනු ඇත. විගණනය සම්පූර්ණ කිරීමට විගණකවරයාට සහාය වීම සඳහා තම මෙහෙයුම් පිළිබඳ සහ අදාළ නීතිවලට අනුකූල වීම පිළිබඳ සංවිධානයේ දැනුම මෙම ක්‍රියාවලිය විසින් යොදා ගනියි. FSC මූලික ශ්‍රම අවශ්‍යතා, FSC CoC සහතිකලත් සංවිධානවලට සහ FSC-STD-40-004 V3-1, 13 වැනි වගන්තියට අනුගතව FSC CoC සහතිකලත් සංවිධානවලට කොන්ත්‍රාත්කරුවන් ලෙස ක්‍රියා කරන සමාගම්වලට අදාළ වේ. FSC CoC CHs සහ FSC සහතිකය ලබාගැනීමට බලාපොරොත්තු වන සංවිධාන විසින් මෙම ස්වයං තක්සේරුව භාවිතා කිරීමට අවශ්‍ය නොවන නමුත් FSC අවශ්‍යතාවලට අනුකූල වීම සඳහා ඊට සමාන ආදේශකයක් භාවිතා කිරීමට අවශ්‍ය වේ. ස්වයං තක්සේරුව භාවිතා කල පමණින් FSC මූලික ශ්‍රම අවශ්‍යතා සමග අනුකූල වුවා යැයි සහතික නොවේ. FSC අවශ්‍යතාවලට අනුකූල වීම සංවිධානයේ වගකීමකි.

ස්වයං තක්සේරුවෙහි කරනු ලබන ප්‍රකාශයන් සංවිධානය විසින් තම උපරිම දැනුමට අනුව සත්‍ය සහ නිවැරදි වන බව ප්‍රකාශ කළ යුතුය. සංවිධානය විසින් දැනුවත්ව තම ස්වයං තක්සේරුවෙහි අසත්‍ය ප්‍රකාශ කිරීම සහතිකය අත්හිටුවීමට හෝ අවලංගු කිරීමට හේතු විය හැක. සංවිධානය විසින් ස්වයං තක්සේරුවේ ඇති ප්‍රශ්නවලට හැකිතාක් සම්පූර්ණයෙන් හා සත්‍යවාදී ලෙස පිළිතුරු ලබාදිය යුතුය. ස්වයං තක්සේරුවේ දක්වා ඇති ප්‍රකාශය සත්‍යාපනය කිරීම සඳහා විගණකවරයාට සමාලෝචනය කළ හැකි අදාළ ලියකියවිලි සහ වෙනත් ද්‍රව්‍ය ආයතන විසින් හඳුනා ගත යුතුය. CHs හට තවදුරටත් සහාය වීම සඳහා, ස්වයං තක්සේරුව සම්පූර්ණ කිරීමේදී පිළිතුරු දිය යුතු ප්‍රශ්න සඳහා උදාහරණ (ඇමුණුම I) මෙම ආකෘති ලේඛනය සමග අමුණා ඇත.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **දිනය** | **පිටපත** | **අදහස්** |
|  |  |  |

**FSC මූලික ශ්‍රම අවශ්‍යතා ස්වයං තක්සේරුව**

**සහතික වීම:** පහත සඳහන් ප්‍රකාශයන් මාගේ උපරිම දැනුමට අනුව සත්‍ය හා නිවැරදි බව මම මෙයින් තහවුරු කරන අතර, දැනුවත්ව අසත්‍ය ප්‍රකාශයක් සිදු කිරීමෙන් සහතිකය අත්හිටුවීමට හෝ අවලංගු කිරීමට හෝ සහතිකය නිකුත් නොකිරීමට හේතු විය හැකි බව මම පිළිගනිමි.

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

නම දිනය

**ළමා සේවය**

**යොමුව:**

1. **කාන්තා, තරුණ හා ළමා රැකියා පනත, II කොටස කාර්මික ව්‍යවසාය හා මුහුදේ රැකියා, III කොටස කාර්මික ව්‍යවසාය හා මුහුදේ රැකියා හැර වෙනත් රැකියා**
2. **කර්මාන්තශාලා ආඥාපනත, III කොටස ආරක්ෂාව (සාමාන්‍ය විධිවිධාන)**
3. **අන්තරායකර රැකියා රෙගුලාසි 2010**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **අවශ්‍යතාවය** | **ජාතික නීති සම්පාදනය** | **ප්‍රශ්න** | **නිර්දේශ හා සාක්ෂි** | **පිළිතුරු සහ සාක්ෂි** |
| **7.2 සංවිධානය විසින් ළමා සේවය භාවිතා නොකළ යුතුය.** | | | | |
| 7.2.1 සංවිධානය විසින්, 7.2.2 හි දක්වා ඇති පරිදි හැර, ජාතික හෝ ප්‍රාදේශීය නීති හෝ රෙගුලාසි යටතේ ප්‍රකාශ කර ඇති අවම වයස හා, වයස අවුරුදු 15, යන දෙකින් කුමක් හෝ වේවා වැඩිම වයසට අඩු සේවකයින් සේවයේ නොයෙදිය යුතුය.  7.2.2 වයස අවුරුදු 13ත් 15ත් අතර පුද්ගලයන් හට සැහැල්ලු රැකියාවක නියැලීමට ජාතික නීතිය හෝ රෙගුලාසි මගින් අවසර දී ඇති විට, එවැනි රැකියා මගින් පාසල් අධ්යාපනයට බාධා නොවිය යුතු අතර, ඔවුන්ගේ සෞඛ්යයට හෝ සංවර්ධනයට හානිකර නොවිය යුතුය. විශේෂයෙන්, ළමුන් අනිවාර්ය අධ්යාපන නීතිවලට යටත් වන ප්‍රදේශ වල, ඔවුන් පාසල් වේලාවෙන් පසුව, සාමාන්ය දිවා කාලයේ වැඩ කරන වේලාවන්හිදී පමණක් වැඩ කළ යුතුය.  7.2.3 සම්මත කරන ලද ජාතික නීති සහ රෙගුලාසි යටතේ පුහුණු කිරීමේ අරමුණට හැර වයස අවුරුදු 18 ට අඩු කිසිදු පුද්ගලයෙකු අන්තරාදායක හෝ බර වැඩවල යොදවා නැත.  7.2.4 සංවිධානය විසින් නරකම ආකාරයේ ළමා සේවය තහනම් කළ යුතුය. | * කාන්තා, තරුණ හා ළමා රැකියා පනත, II කොටස කාර්මික ව්‍යවසාය හා මුහුදේ රැකියා, 7 සහ 9 වගන්ති * කාන්තා, තරුණ හා ළමා රැකියා පනත, III කොටස කාර්මික ව්‍යවසාය හා මුහුදේ රැකියා හැර වෙනත් රැකියා, 13 (1) වගන්තිය * කාන්තා, තරුණ හා ළමා රැකියා පනත, II කොටස කාර්මික ව්‍යවසාය හා මුහුදේ රැකියා, 7 (2), (3), සහ 8A (1) වගන්ති * කාන්තා, තරුණ හා ළමා රැකියා පනත, III කොටස කාර්මික ව්‍යවසාය හා මුහුදේ රැකියා හැර වෙනත් රැකියා, 17 (1), 20 (2) වගන්ති * අන්තරායකර රැකියා රෙගුලාසි 2010, 47 වගන්තිය * කාන්තා, තරුණ හා ළමා රැකියා පනත, III කොටස කාර්මික ව්‍යවසාය හා මුහුදේ රැකියා හැර වෙනත් රැකියා, 20 (1), (2), සහ 20A වගන්ති * කර්මාන්තශාලා ආඥාපනත, III කොටස ආරක්ෂාව (සාමාන්‍ය විධිවිධාන), 25, 26 වගන්ති * කාන්තා, තරුණ හා ළමා රැකියා පනත, III කොටස කාර්මික ව්‍යවසාය හා මුහුදේ රැකියා හැර වෙනත් රැකියා, 13 (1) වගන්තිය * කාන්තා, තරුණ හා ළමා රැකියා පනත, II කොටස කාර්මික ව්‍යවසාය හා මුහුදේ රැකියා, 7 (1) වගන්තිය | අ) ඔබේ සංවිධානය විසින් 7.2 වගන්තිය පිළිපදින්නේද?  ඔව් නම්, ඇ) වෙත යොමු වන්න. |  | ඔව්, මම FSC මූලික ශ්‍රම අවශ්‍යතා වලට අනුගත වන අතර, මෙම අවශ්‍යතාවයට අදාළ වන ජාතික රෙගුලාසිය මගින් එය අනුමත වේ. **(කාන්තා, තරුණ හා ළමා රැකියා පනත, II කොටස කාර්මික ව්‍යවසාය හා මුහුදේ**  **රැකියා, III කොටස කාර්මික ව්‍යවසාය හා මුහුදේ රැකියා හැර වෙනත් රැකියා;** **කර්මාන්තශාලා ආඥාපනත, III කොටස ආරක්ෂාව (සාමාන්‍ය විධිවිධාන); අන්තරායකර රැකියා රෙගුලාසි 2010)**  නැත, ආ) බලන්න. |
| ආ) ඉහත සඳහන් අ) සඳහා පිළිතුර නැත නම්, කරුණාකර ඔබේ සංවිධානය 7.2 වගන්තියට අනුකූල නොවන්නේ කෙසේදැයි හෝ ඇයි දැයි විස්තර කරන්න. |  |  |
| ඇ) සහතිකය සතු වැඩපොලෙහි/වැඩපොලවල්හි ඔබ විසින් සේවයේ යොදවා ඇති පුද්ගලයින් සඳහා, එය 7.2 වගන්තියට අනුකූල වන බව ඔබේ සංවිධානය දන්නේ කෙසේදැයි විස්තර කරන්න. | * සේවකයාගේ දෙමාපියන්ගෙන් ලත් අනුමත ලිපිය * සේවා සහතිකය * සෞඛ්‍ය සහතිකය * ප්‍රතිපත්තියේ රැකියා සඳහා අවම වයස සඳහන් කරයි * ළමා සේවය සම්බන්ධ සිදුවීමක් වේ නම්, ප්‍රතිපත්තියෙහි පිළියම් ක්‍රියාමාර්ග සඳහන් කර ඇත * තරුණ සේවකයන් හට පැවරී ඇති රැකියා සඳහා අවදානම් තක්සේරු කිරීම් සිදු කෙරේ * ළමා හා තරුණ සේවකයන් හට සුදුසු වෛද්‍ය පරීක්ෂණ ලබා දෙනු ලැබේ * සේවක අනන්‍යතා වාර්තා (උදා. හැඳුනුම්පත, උපන් දිනය, වැඩ කරන වේලාවන්) * වැඩ කරන වේලා සටහන |  |
| ඈ) 7.2 වගන්තියට අනුකූල බව තහවුරු කිරීම සඳහා ඔබ විසින් පාදක කර ගන්නා ඕනෑම ලේඛනයක් හෝ වෙනත් වාර්තා (සහ ඒවා පිහිටි ස්ථාන) හඳුනා ගන්න. |  |
| ඉ) 7.2 වගන්තියට අනුකූල වීමට ඔබට ඇති හැකියාව කෙරෙහි බලපෑම් කළ හැකි යැයි ඔබ විශ්වාස කරන නීතිමය බැඳීම් හඳුනා ගන්න. කරුණාකර ඒවා විස්තර කර, ඒවා 7.2 වගන්තියට අනුකූල වීමට ඔබට ඇති හැකියාවට බලපාන ආකාරය විස්තර කරන්න. |  |  |
| ඊ) ඔබේ සංවිධානය විසින් 7.2 වගන්තිය අන්තර්ගත කරන ලද ප්‍රතිපත්ති ප්‍රකාශයක් හෝ ප්‍රකාශ අමුණන්න. |  |  |

**බලයෙන් ශ්‍රමය ලබා ගැනීම**

**යොමුව:**

1. **ශ්‍රී ලංකා දණ්ඩ නීති සංග්‍රහය**
2. **සේවා ගිවිසුම් ආඥාපනත**
3. **කාර්මික ආරවුල් පනත 1950**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **අවශ්‍යතාවය** | **ජාතික නීති සම්පාදනය** | **ප්‍රශ්න** | **නිර්දේශ හා සාක්ෂි** | **පිළිතුරු සහ සාක්ෂි** |
| **7.3 සංවිධානය විසින් සියලු ආකාරයේ බලයෙන් ලබාගන්නා ශ්‍රමය හා අනිවාර්ය ශ්‍රමය ඉවත් කළ යුතුය.** | | | | |
| 7.3.1 රැකියා සබඳතා ස්වේච්ඡාවෙන් සහ අන්‍යෝන්‍ය කැමැත්ත මත පදනම්ව, දඬුවමක තර්ජනයකින් තොරව පවතියි.  7.3.2 බලහත්කාර හෝ අනිවාර්යය ශ්‍රමය පෙන්නුම් කරන, පහත සඳහන් දෑ ඇතුළුව, නමුත් ඒවාට සීමා නොවූ, කිසිදු ක්‍රියාවක් පිළිබඳ සාක්ෂි නොමැත:   1. කායික හා ලිංගික හිංසනය 2. ඇපයට බැඳුණු සේවය 3. වැටුප් රඳවා ගැනීම / රැකියා ගාස්තු ගෙවීම සහ හෝ රැකියාව ආරම්භ කිරීම සඳහා අත්තිකාරම් ගෙවීම ඇතුළුව 4. සංචලන / සංචරණ සීමා කිරීම 5. විදේශ ගමන් බලපත්‍රය සහ හැඳුනුම්පත් ලේඛන රඳවා තබා ගැනීම 6. බලධාරීන් වෙත චෝදනා ඉදිරිපත්කිරීමේ තර්ජන. | * ශ්‍රී ලංකා දණ්ඩ නීති සංග්‍රහය, 358A, 360C, 360A (2), සහ 360A (4) වගන්ති * සේවා ගිවිසුම් ආඥාපනත, 7 සහ 9 වගන්ති * කාර්මික ආරවුල් පනත 1950, 31 වගන්තිය | අ) ඔබේ සංවිධානය විසින් 7.3 වගන්තිය පිළිපදින්නේද?  ඔව් නම්, ඇ) වෙත යොමු වන්න. |  | ඔව්, මම FSC මූලික ශ්‍රම අවශ්‍යතා වලට අනුගත වන අතර, මෙම අවශ්‍යතාවයට අදාළ වන ජාතික රෙගුලාසිය මගින් එය අනුමත වේ. (**ශ්‍රී ලංකා දණ්ඩ නීති සංග්‍රහය; සේවා ගිවිසුම් ආඥාපනත; කාර්මික ආරවුල් පනත 1950**).  ​​ නැත, ආ) බලන්න. |
| ආ) ඉහත සඳහන් අ) සඳහා පිළිතුර නැත නම්, කරුණාකර ඔබේ සංවිධානය 7.3 වගන්තියට අනුකූල නොවන්නේ කෙසේදැයි හෝ ඇයි දැයි විස්තර කරන්න. |  |  |
| ඇ) සහතිකය සතු වැඩපොලෙහි/වැඩපොලවල්හි ඔබ විසින් සේවයේ යොදවා ඇති පුද්ගලයින් සඳහා, එය 7.3 වගන්තියට අනුකූල වන බව ඔබේ සංවිධානය දන්නේ කෙසේදැයි විස්තර කරන්න. | * බලයෙන් ශ්‍රමය ලබා ගැනීම පිළිබඳ ප්‍රතිපත්තිය * සංචරණ නිදහස පිළිබඳ ප්‍රතිපත්තිය * බඳවා ගැනීම්, මැසිවිලි, විනය සහ වාර්තා වැනි ප්‍රධාන කළමනාකරණ කාර්යයන් නිර්වචනය කරන ප්‍රතිපත්තිය සහ ක්‍රියා පටිපාටි * සමාගම් රෙගුලාසි * රැකියා ගිවිසුම් * සේවකයන් සපයන ආයතන විසින් සියලුම සේවකයන් සඳහා ගිවිසුමක් සපයන බවට සිදු කරන විමර්ශනයක් සංවිධානයේ ක්‍රියා පටිපාටියට ඇතුළත් වේ * සේවක නියෝජිතායතන සමඟ තැබූ ගිවිසුම් ඇතුළත් සේවා සහතිකය * මුල් සහතිකය/විදේශ ගමන් බලපත්‍රය/හැඳුනුම්පත රඳවා තබාගත් බවට සාක්ෂි නොමැත * පැමිණිලි යාන්ත්‍රණය සහ ක්‍රියා පටිපාටි * වැටුප් ගෙවීම් වාර්තා * වැඩ කරන වේලා සටහන් |  |
| ඈ) 7.3 වගන්තියට අනුකූල බව තහවුරු කිරීම සඳහා ඔබ විසින් පාදක කර ගන්නා ඕනෑම ලේඛනයක් හෝ වෙනත් වාර්තා (සහ ඒවා පිහිටි ස්ථාන) හඳුනා ගන්න. |  |
| ඉ) 7.3 වගන්තියට අනුකූල වීමට ඔබට ඇති හැකියාව කෙරෙහි බලපෑම් කළ හැකි යැයි ඔබ විශ්වාස කරන නීතිමය බැඳීම් හඳුනා ගන්න. කරුණාකර ඒවා විස්තර කර, ඒවා 7.3 වගන්තියට අනුකූල වීමට ඔබට ඇති හැකියාවට බලපාන ආකාරය විස්තර කරන්න. |  |  |
| ඊ) ඔබේ සංවිධානය විසින් 7.3 වගන්තිය අන්තර්ගත කරන ලද ප්‍රතිපත්ති ප්‍රකාශයක් හෝ ප්‍රකාශ අමුණන්න. |  |  |

**රැකියාව සහ වෘත්තිය තුළ වෙනස් කොට සැලකීම**

**යොමුව:**

1. **කාන්තාවන් පතල් සේවයේ යෙදවීම පිළිබඳ ආඥා පනත**
2. **කර්මාන්තශාලා ආඥාපනත, කර්මාන්ත ශාලා හැර වෙනත් ස්ථානවල සිදු කෙරෙන අංශය ප්‍රධානී ක්‍රියා පටිපාටි**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **අවශ්‍යතාවය** | **ජාතික නීති සම්පාදනය** | **ප්‍රශ්න** | **නිර්දේශ හා සාක්ෂි** | **පිළිතුරු සහ සාක්ෂි** |
| **7.4 රැකියාව සහ වෘත්තිය තුළ කිසිදු වෙනස් කොට සැලකීමක් සිදු නොවන බවට සංවිධානය විසින් සහතික විය යුතුය.** | | | | |
| 7.4.1 රැකියා සහ වෘත්තීය ක්‍රියා පටිපාටි තුළ වෙනස් කොට සැලකීම් සිදු නොවේ. | * කාන්තාවන් පතල් සේවයේ යෙදවීම පිළිබඳ ආඥා පනත , 2, 3, 4 වගන්ති * කර්මාන්තශාලා ආඥාපනත, කර්මාන්ත ශාලා හැර වෙනත් ස්ථානවල සිදු කෙරෙන අංශය ප්‍රධානී ක්‍රියා පටිපාටි, 86 වගන්තිය | අ) ඔබේ සංවිධානය විසින් 7.4 වගන්තිය පිළිපදින්නේද?  ඔව් නම්, ඇ) වෙත යොමු වන්න. |  | ඔව්, මම FSC මූලික ශ්‍රම අවශ්‍යතා වලට අනුගත වන අතර, මෙම අවශ්‍යතාවයට අදාළ වන ජාතික රෙගුලාසිය මගින් එය අනුමත වේ. (**කාන්තා පතල් සේවයේ ආඥා පනත; කර්මාන්තශාලා ආඥාපනත, කර්මාන්ත ශාලා හැර වෙනත් ස්ථානවල සිදු කෙරෙන අංශය ප්‍රධානී ක්‍රියා පටිපාටි**).  නැත, ආ) බලන්න |
| ආ) ඉහත සඳහන් අ) සඳහා පිළිතුර නැත නම්, කරුණාකර ඔබේ සංවිධානය 7. 4 වගන්තියට අනුකූල නොවන්නේ කෙසේදැයි හෝ ඇයි දැයි විස්තර කරන්න. |  |  |
| ඇ) සහතිකය සතු වැඩපොලෙහි/වැඩපොලවල්හි ඔබ විසින් සේවයේ යොදවා ඇති පුද්ගලයින් සඳහා, එය 7.4 වගන්තියට අනුකූල වන බව ඔබේ සංවිධානය දන්නේ කෙසේදැයි විස්තර කරන්න. | * වෙනස් කොට සැලකීමට එරෙහි ප්‍රතිපත්තිය * සමාජ වගකීම් පිළිබඳ ප්‍රතිපත්තිය * රැකියා සංඛ්‍යාලේඛන, කර්මාන්තය සහ වෘත්තිය අනුව පිරිමි හා කාන්තා සේවක අනුපාතය * වැටුප්/වේතන ගෙවීම් වාර්තා * වැටුප් සකස් කරන විධි නියම කරන වැටුප් රෙගුලාසි ආදිය * සේවක ඇගයීම් වාර්තා * රැකියා දැන්වීම් වල සාක්ෂි * රැකියා අයදුම්පත් වාර්තා * සේවක පැමිණිලි කළමනාකරණය පිළිබඳ ක්‍රියා පටිපාටි සහ වාර්තා * ස්ත්‍රී පුරුෂ සමානාත්මතාවය වෙනුවෙන් සහ ලිංගික හිංසනයට හා මාතෘ හිංසනයට එරෙහිව ඇති ක්‍රියාමාර්ග |  |
| ඈ) 7.4 වගන්තියට අනුකූල බව තහවුරු කිරීම සඳහා ඔබ විසින් පාදක කර ගන්නා ඕනෑම ලේඛනයක් හෝ වෙනත් වාර්තා (සහ ඒවා පිහිටි ස්ථාන) හඳුනා ගන්න. |  |
| ඉ) 7.4 වගන්තියට අනුකූල වීමට ඔබට ඇති හැකියාව කෙරෙහි බලපෑම් කළ හැකි යැයි ඔබ විශ්වාස කරන නීතිමය බැඳීම් හඳුනා ගන්න. කරුණාකර ඒවා විස්තර කර, ඒවා 7.4 වගන්තියට අනුකූල වීමට ඔබට ඇති හැකියාවට බලපාන ආකාරය විස්තර කරන්න. |  |  |
| ඊ) ඔබේ සංවිධානය විසින් 7.4 වගන්තිය අන්තර්ගත කරන ලද ප්‍රතිපත්ති ප්‍රකාශයක් හෝ ප්‍රකාශ අමුණන්න. |  |  |

**සංගම් පැවැත්වීමේ නිදහස සහ සාමූහික කේවල් කිරීමේ අයිතිය**

**යොමුව:**

**වෘත්තීය සමිති ආඥාපනත, III කොටස ලියාපදිංචි කිරීම, VI කොටස ව්‍යවස්ථාව**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **අවශ්‍යතාවය** | **ජාතික නීති සම්පාදනය** | **ප්‍රශ්න** | **නිර්දේශ හා සාක්ෂි** | **පිළිතුරු සහ සාක්ෂි** |
| **7.5 සංගම් පැවැත්වීමේ නිදහසට සහ සාමූහික කේවල් කිරීමේ අයිතියට සංවිධානය විසින් ගරු කළ යුතුය.** | | | | | |
| 7.5.1 සේවකයන් හට තමන් කැමති සේවක සංවිධාන පිහිටුවීමට හෝ ඒවාට සම්බන්ධ වීමට හැකි වේ.  7.5.2 සේවක සංවිධානවලට ඔවුන්ගේ ව්‍යවස්ථා සහ නීති රීති සකසා ගැනීමට සංවිධානය විසින් පූර්ණ නිදහස ලබා දේ.  7.5.3 සේවක සංවිධානයක් පිහිටුවීමට, එයට සම්බන්ධ වීමට හෝ සහාය වීමට අදාළ නීත්‍යානුකූල ක්‍රියාකාරකම්වල යෙදීමට හෝ එසේ කිරීමෙන් වැළකී සිටීමට සේවකයන්ට ඇති අයිතීන් හට සංවිධානය ගරු කරන අතර, එම අයිතිවාසිකම් ක්‍රියාත්මක කිරීම හේතුවෙන් සේවකයන් හට වෙනස් කොට සැලකීම් හෝ දඬුවම් නොකරනු ඇත.  7.5.4 සංවිධානය විසින් නීත්‍යානුකූලව ස්ථාපිත වූ සේවක සංවිධාන සහ/හෝ නිසි ලෙස තේරී පත් වූ නියෝජිතයන් සමඟ සද්භාවයෙන් සහ සාමූහික කේවල් කිරීමේ ගිවිසුමකට එළඹීමට උපරිම උත්සාහයෙන් සාකච්ඡා කරයි.  7.5.5 සාමූහික කේවල් කිරීමේ ගිවිසුම් පවතින විට ඒවා ක්‍රියාත්මක වේ. | වෘත්තීය සමිති ආඥාපනත, III කොටස ලියාපදිංචි කිරීම, 7, 8, 9 වගන්ති  වෘත්තීය සමිති ආඥාපනත, VI කොටස ව්‍යවස්ථාව, 38 වගන්තිය | අ) ඔබේ සංවිධානය විසින් 7.5 වගන්තිය පිළිපදින්නේද?  ඔව් නම්, ඇ) වෙත යොමු වන්න. |  | ඔව්, මම FSC මූලික ශ්‍රම අවශ්‍යතා වලට අනුගත වන අතර, මෙම අවශ්‍යතාවයට අදාළ වන ජාතික රෙගුලාසිය මගින් එය අනුමත වේ. (**වෘත්තීය සමිති ආඥාපනත, III කොටස ලියාපදිංචි කිරීම, VI කොටස ව්‍යවස්ථාව**).  නැත, ආ) බලන්න |
| ආ) ඉහත සඳහන් අ) සඳහා පිළිතුර නැත නම්, කරුණාකර ඔබේ සංවිධානය 7.5 වගන්තියට අනුකූල නොවන්නේ කෙසේදැයි හෝ ඇයි දැයි විස්තර කරන්න. |  |  |
| ඇ) සහතිකය සතු වැඩපොලෙහි/වැඩපොලවල්හි ඔබ විසින් සේවයේ යොදවා ඇති පුද්ගලයින් සඳහා, එය 7.5 වගන්තියට අනුකූල වන බව ඔබේ සංවිධානය දන්නේ කෙසේදැයි විස්තර කරන්න | * සංගම් පැවැත්වීමේ නිදහස සහ සාමූහික කේවල් කිරීමේ අයිතිය පිළිබඳ ප්‍රතිපත්තිය සහ සියලුම සේවකයන් අතර ප්‍රතිපත්තිය සමාජගත කිරීමේ සාක්ෂි * සංගම් පැවැත්වීමේ නිදහස වෙනුවෙන් සමාගම් තුළ ඇති යාන්ත්‍රණය * වෘත්තීය සමිති/සේවකයන්ගේ නියෝජිතයාගේ නම සහ ව්‍යුහය * වෘත්තීය සමිති ලියාපදිංචි කිරීමේ සහතිකය * වෘත්තීය සමිති රැස්වීම් වාර්තා හා ක්‍රියාකාරකම් වාර්තා * කළමනාකාරිත්වය සමඟ සාකච්ඡා කිරීම සඳහා සේවක නියෝජිතයින් පත් කිරීමේ ලිපිය * සේවක නියෝජිතයා/සංගමය ක්ෂේත්‍රය තුළ සිටීම දැක්වෙන දෘශ්‍ය සාක්ෂි සහ වේලාවන් * සමථයට පත් වීමේ ගිවිසුම * සමථයට පත් වීම සඳහා කළමනාකාරීත්වය විසින් දැක්වූ ප්‍රතිචාරය, තීරණ හෝ නිර්දේශ ක්‍රියාත්මක කෙරෙන බවට ඇති වාර්තා/සාක්‍ෂි |  |
| ඈ) 7.5 වගන්තියට අනුකූල බව තහවුරු කිරීම සඳහා ඔබ විසින් පාදක කර ගන්නා ඕනෑම ලේඛනයක් හෝ වෙනත් වාර්තා (සහ ඒවා පිහිටි ස්ථාන) හඳුනා ගන්න. |  |
| ඉ) 7.5 වගන්තියට අනුකූල වීමට ඔබට ඇති හැකියාව කෙරෙහි බලපෑම් කළ හැකි යැයි ඔබ විශ්වාස කරන නීතිමය බැඳීම් හඳුනා ගන්න. කරුණාකර ඒවා විස්තර කර, ඒවා 7.5 වගන්තියට අනුකූල වීමට ඔබට ඇති හැකියාවට බලපාන ආකාරය විස්තර කරන්න. |  |  |
| ඊ) ඔබේ සංවිධානය විසින් 7.5 වගන්තිය අන්තර්ගත කරන ලද ප්‍රතිපත්ති ප්‍රකාශයක් හෝ ප්‍රකාශ අමුණන්න. |  |  |

**ඇමුණුම I.**

**ස්වයං තක්සේරුව සම්පූර්ණ කිරීමේදී පිළිතුරු දිය යුතු ප්‍රශ්න සඳහා උදාහරණ**

ස්වයං තක්සේරුව සම්පූර්ණ කිරීමේදී සැලකිල්ලට ගැනීමට සංවිධානයට ප්‍රයෝජනවත් විය හැකි පහත දැක්වෙන විවෘත ප්‍රශ්න FSC විසින් සපයා ඇත. FSC මූලික ශ්‍රම අවශ්‍යතා මගින් ආවරණය වන ප්‍රශ්න කාණ්ඩ හතරකට බෙදා ඇත. අවශ්‍ය කරන විස්තර ප්‍රමාණය, සංවිධානයේ අවදානම් තක්සේරුව හා ශ්‍රම පරිසරය ඇතුළුව සංවිධානයේ ක්ෂේත්‍රය ඇති ස්ථානය මත රඳා පවතී. මෙම ප්‍රශ්න ලැයිස්තුව සවිස්තරාත්මක ප්‍රශ්න ලැයිස්තුවක් නොවේ.

|  |  |
| --- | --- |
| **කාණ්ඩය** | **ප්‍රශ්නය** |
| **ළමා සේවය** | * සේවයේ නියුතු සේවකයන්ගේ අවම වයස කීයද? * ඔබේ මෙහෙයුම් තුළ ළමා ශ්‍රමිකයින් යොදා නොගැනීම සහතික කිරීමට ඔබ ගෙන ඇති ක්‍රියාමාර්ග මොනවාද?ඔබ ඔබේ සේවකයන්ගේ වයස (උපන් දිනය) ලේඛන ගත කරන්නේද, සහ එය සැබෑ වයස බව ඔබ තහවුරු කරන්නේ කෙසේද? ඔබ හඳුනා ගැනීමේ ලේඛන පරික්ෂා කරන්නේ ද? * බාලවයස්කාර සේවකයන්ට නියැලීමට ඉඩ නොදෙන යම් අන්තරාදායක මෙහෙයුම් ඔබේ ආයතනයේ තිබේද? එසේ නම්, බාලවයස්කාර සේවකයන් එම කාර්යයන්හි නියැලීම ඔබ වළක්වන්නේ කෙසේදැයි පැහැදිලි කරන්න. පුහුණුවක් හෝ අධ්‍යාපනයක් අවශ්‍ය නම්, එය සනාථ කිරීමට ලියකියවිලි සපයන්න. * වයස අවුරුදු 13 හෝ 15 අතර ළමුන් සේවයේ නියුක්ත කිරීමට නීත්‍යානුකූලව අවසර තිබේද? ඔබ එම වයසේ දරුවන් සේවයේ යොදවනවාද? ඔව් නම්, එම කාරණා දෙක යටතේ, ඔවුන් ඔවුන්ගේ සෞඛ්‍යයට හෝ සංවර්ධනයට හානිකර නොවන හා පාසල් වේලාවෙන් පිටත පමණක් සිදු කිරීමට ඉඩ සලසන සැහැල්ලු වැඩ පමණක් සිදු කරන බව සහතික කිරීමට ඔබ විසින් ගෙන ඇති ක්‍රියාමාර්ග සඳහන් කරන්න. |
| **බලයෙන් ශ්‍රමය ලබා ගැනීම** | * මෙම මූලධර්මයට අනුකූල බව පෙන්වීම සඳහා ඔබේ බඳවා ගැනීමේ හා ගිවිසුම් ගත කිරීමේ ක්‍රියාමාර්ග විස්තර කරන්න. * ඔබ විදේශීය තාක්ෂණික සීමාවාසිකයින් භාවිතා කරන්නේද? * නීතිමය හෝ ගිවිසුම් ගත එකඟතාවලින් ඔබ්බට සේවකයෙකුට ඔහුගේ හෝ ඇයගේ සේවය දීර්ඝ කිරීමට සිදුවන පරිදි ණය හෝ අත්තිකාරම් වැටුප්/වේතන ඔබ ලබා දෙන්නේද? එසේ නම්, එවැනි අවස්ථාවකදී ඔබ ඇප වූ ශ්‍රමය ලබාගැනීමේ අවදානම අවම කරන ආකාරය විස්තර කරන්න? * රැකියාවක් ආරම්භ කිරීම සඳහා අය කරගන්නා රැකියා ගාස්තු හෝ ගෙවීම් හෝ තැන්පතු කිසිවක් නොමැති බව ඔබ සහතික කරන්නේ කෙසේද? * සේවකයින් කිසිදු ආකාරයක සංචරණ සීමා කිරීමක් අත්විඳ නැති බව ඔබ සහතික කරන්නේ කෙසේද? |
| **වෙනස් කොට සැලකීම** | * වේතන සහ අනෙකුත් සේවා කොන්දේසි සම්බන්ධව වෙනස් කොට සැලකීම් සිදු නොවන බව ඔබ සහතික කරන්නේ කෙසේද? ස්ත්‍රී පුරුෂ අනුපාතය, වයස යනාදිය සම්බන්ධව කිසියම් පක්ෂපාතිත්වයක් තිබේද? * වෙනස්කම් කොට සැලකීම් වැලැක්වීම සඳහා ඔබට ප්‍රතිපත්ති තිබේද? * සියලුම සේවකයින් සාධාරණ ලෙස ඇගයීමට ලක් කිරීම සහ උසස්වීම් සඳහා සම අවස්ථා ලබාදෙන බව ඔබ සහතික කරන්නේ කෙසේද? * අයදුම්කරුවන්ට රැකියා සඳහා සම අවස්ථා ඇති බව ඔබ සහතික කරන්නේ කෙසේද? * ඔබ සේවකයින්ගේ විවිධත්වයන් සැලකිල්ලට ගෙන ඔවුන්ගේ විවිධ අවශ්‍යතාවලට ප්‍රතිචාර දක්වන්නේ කෙසේද? (විදේශීය සේවකයින්ගේ සංස්කෘතිය සහ සිරිත් විරිත් සලකා බැලීම ඇතුළුව) |
| **සංගම් පැවැත්වීමේ නිදහස සහ සාමූහික කේවල් කිරීමේ අයිතිය** | * සේවකයින් වෘත්තීය සමිතියක් තුල සංවිධානය වී සිටියිද? ඔබේ උපරිම දැනුමට අනුව, සේවකයින් ඔවුන්ව වෘත්තීය සමිතියක් විසින් නියෝජනය වීමට තීරණය කර හෝ නොකර සිටීමට හේතුව කුමක්දැයි ඔබේ විශ්වාසය අනුව විස්තර කරන්න. * සේවකයින් වෘත්තීය සමිතියක් මගින් නියෝජනය වේ නම්, එම සමිතිය ස්වාධීන හා නිවහල් වේද? * වෘත්තීය සමිතියක් නොමැති නම්, සේවකයින් වෙනත් කිසියම් ආකාරයකින් නියෝජනය වේද? එසේ නොමැති නම්, සේවකයින්ගේ මතය සමස්තයක් ලෙස ඔබ ලබා ගන්නේ කෙසේද? සේවකයින් ආවරණය වන පරිදි සාමූහික කේවල් කිරීමේ ගිවිසුම් තිබේද? එසේ ඇත්නම්, එවැනි ගිවිසුම් සඳහා ඔබේ අනුකූලතාවය සහතික කරන්නේ කෙසේද? |

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. *අන්තර්ජාතික FSC විසින් FSC මූලික ශ්‍රම අවශ්‍යතා සමග මෙම වැඩසටහන් වල ඇති අනුකූලතාවය හා අතිච්ඡාදනය වීමේ ප්‍රමාණය සමාලෝචනය කරනු ඇත.* [↑](#footnote-ref-3)