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

**Vietnam**

**Introduction**

This self-assessment is designed for all FSC Chain of Custody (CoC) Certificate Holders (CHs) in Vietnam. 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 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 submitted to the organisation's Certification Body prior to 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 with 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) has been appended to this template.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Date** | **Version** | **Comment** |
| **21 December 2022** | **1-0** | **Initial version** |

**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. **Law on Child Affairs (No.102/2016/QH13)**
	* **Chapter II Children’s Rights and Responsibilities, Section 1 Children’s Rights**
		+ Article 26 Right to be Protected from Labor Exploitation
2. **Labour Code (No.45/2019/QH14)**
* **Chapter I General Provisions**
	+ Article 8 Forbidden Actions
* **Chapter XI Exclusive Provisions Concerning Minor Employees and Certain Types of Employees, Section 1 Minor Employees**
	+ Article 143 Minor Employees
	+ Article 145 Employment of Employees Under 15
	+ Article 147 Prohibited Works and Workplaces for Employees Aged 15 to Under 18

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **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. | * Law on Child Affairs, Chapter II, Section 1, Article 26
* Labour Code, Chapter I, Article 8 (Clause 7)
* Labour Code, Chapter XI, Section 1, Article 143 (Clause 2)

Labour Code, Chapter XI, Section 1, Article 143 (Clause 3) and 145Labour Code, Chapter XI, Section 1, Article 147Law on Child Affairs, Chapter II, Section 1, Article 26 | 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 **(Law on Child Affairs, Chapter II, Section 1, Article 26 & Labour Code, Chapter I Article 8 (7) & Chapter XI, Section 1, Article 143 (2))** 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.
* Identification documents of employees, including The Citizen Identity Card, for non-citizens', Foreign Identification Number (FIN) and work pass number with an expiry date, etc.
* Contract of service/labour contracts, including contracts with staffing agencies and written contact with the employee’s legal representative
* Letter of appointment or employment, or an apprenticeship agreement
* Health certificate and periodic health check-up once every 6 months
* Employee records (Full-time, Part-time, Temporary, Contract), such as an address, NRIC number (for non-citizens, work pass number and expiry date), 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. **Labour Code (No.45/2019/QH14):**
* **Chapter I General Provisions**
	+ Article 5 Rights and Obligation of Employees
	+ Article 6 Right and Obligation of Employers
	+ Article 8 Forbidden Actions
* **Chapter XI Exclusive Provisions Concerning Minor Employees and Certain Types of Employees, Section 5 Domestic Workers**
	+ Article 165 Prohibited Acts by The Employer

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **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.
 | * Labour Code, Chapter I, Article 5 (Clause 1a & 2a), 6 (Clause 2a), and 8 (Clause 2)
* Labour Code, Chapter XI, Section 5, Article 165 (Clause 1)

Labour Code, Chapter I, Article 5 and 8  | 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 **(Labour Code, Chapter I, Article 5 (1a & 2a), 6 (2a), 8 (2) & Chapter XI, Section 5, Article 165 (1))** 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? | * A policy of Forced Labour
* The procedure for employment transfer
* Contract of service/labour contracts include key employment terms (KETs)
* Letter of appointment or employment, or an apprenticeship agreement
* An employee handbook or company work right guides employment
* Salary/payment slips and records
* Dispute and grievance procedures and records
* Recruitment procedures (proof of application by an employee)
* Overtime payment records
* Employee records (Full-time, Part-time, Temporary, Contract), such as an address, NRIC number (for non-citizens, work pass number and expiry date), 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. **Labour on Employment (No.38/2013/QH13)**
	* **Chapter I General Provisions**
		+ Article 9 Prohibited Acts
2. **Labour Code (No.45/2019/QH14)**
* **Chapter I General Provisions**
	+ Article 5 Rights and Obligation of Employees
	+ Article 8 Forbidden Actions
* **Chapter III Employment Contract, Section 5 Labour Dispatch**
	+ Article 57 Rights and Obligation of The Client Enterprise
* **Chapter VI Salaries**
	+ Article 90 Salaries
1. **Law on Child Affairs (No.102/2016/QH13)**
* **Chapter I General Provisions**
	+ Article 6 Prohibited Acts

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **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.  | * Labour on Employment, Chapter I, Article 9 (Clause 1)
* Labour Code, Chapter I, Article 5 (Clause 1)
* Labour Code, Chapter I, Article 8
* Labour Code, Chapter III, Section 5, Article 57 (2)
* Labour Code, Chapter VI, Article 90 (3)
* Labour Code, Chapter XIII, Article 175
* Law on Children Affairs, Chapter I, Article 6 (8)
 | 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 **(Labour on Employment, Chapter I, Article 9 (1); Labour Code, Chapter I, Article 5 (1) and 8 & Chapter III, Section 5, Article 57 (2) & Chapter VI, Article 90 (3) & Chapter XIII, Article 175; Law on Children Affairs, Chapter I, Article 6 (8))** 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
* Initiatives for gender equality, against sexual harassment, and maternal harassment
* Employee records (Full-time, Part-time, Temporary, Contract), such as an address, NRIC number (for non-citizens, work pass number and expiry date), 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. **Labour Code (No.45/2019/QH14)**
* **Chapter I General Provision**
	+ Article 5 Rights and Obligations of Employees
	+ Article 6 Rights and Obligations of Employers
	+ Article 7 Development of Labour Relations
* **Chapter V Dialogue at Workplace, Collective Bargaining, Collective Bargaining Agreements; Section 2 Collective Bargaining**
	+ Article 65 Collective Bargaining
	+ Article 66 Principle of Collective Bargaining
	+ Article 68 The Right to Request Collective Bargaining of The Internal Representative Organization of Employees
	+ Article 72 Sectoral Collective Bargaining, Multi-enteprise Collective Bargaining
	+ Article 73 Multi-enteprise Collective Bargaining via a Collective Bargaining Council
* **Chapter V Dialogue at Workplace, Collective Bargaining, Collective Bargaining Agreements; Section 3 Collective Bargaining Agreements**
	+ Article 75 Collective Bargaining Agreements
* **Chapter XIII Representative Organizations of Employees**
	+ Article 170 The Right to Establish, Join and Participate in Representative Organizations of Employees
	+ Article 175 Prohibited Acts by The Employer Regarding The Establishment, Operation of and Participation in Representative Organization of Employees
	+ Article 176 Rights of Members of The Management Board of A Representative Organization of Employees
	+ Article 177 Obligation of The Employer to The Representative Organization of Employees

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **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. | * Labour Code, Chapter I, Article 5 (c)
* Labour Code, Chapter XIII, Article 170 (Clause 1 & 2), Article 177 (Clause 1)

Labour Code, Chapter XIII, Article 175 (Clause 2)Labour Code, Chapter XIII, Article 175 & 177 * Labour Code, Chapter I, Article 7 (Clause 1 & 2)
* Labour Code, Chapter V, Section 2, Article 65 and 66
* Labour Code, Chapter I, Article 6 (Clause 2a)
* Labour Code, Chapter V, Section 2, Article 68, 72 and 73
* Labour Code, Chapter V, Section 3, Article 75
 |  |  | [ ]  Yes, I confirm with the FSC core labour requirements, and this is supported by applicable national regulation **(Labour Code, Chapter I, Article 5 (1) & Chapter XIII, Article 170 (1 & 2, 177 (1))** 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
* Grievance procedures and records
* Certification of registration to Trade Unios
* Appointment Letter to participate in Trade Unions
* Minutes and activity records of trade unions
* List of workers
* Opportunities for worker representatives to discuss with management and minutes of discussions
* 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 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?
 |

**Bản Tự Đánh Giá FSC Cho Yêu Cầu Lao Động Cốt Lõi Của FSC**

**Quốc Gia: Việt Nam**

**Giới thiệu**

Bản tự đánh giá này được thiết kế cho tất cả các Tổ Chức Có Chứng Chỉ (CH) Chuỗi Hành Trình Sản Phẩm (CoC) FSC tại Việt Nam. Theo Tiêu Chuẩn [FSC-STD-40-004 Phiên Bản 3-1](https://fsc.org/en/document-centre/documents/resource/302), các Tổ Chức Có Chứng Chỉ (CH) Chuỗi Hành Trình Sản Phẩm (CoC) FSC được yêu cầu hoàn thành bản tự đánh giá về sự tuân thủ của họ đối với yêu cầu lao động cốt lõi của FSC như một phần của hoạt động thẩm định hàng năm.

.

[Tiêu Chuẩn FSC-STD-40-004 Phiên Bản 3-1](https://fsc.org/en/document-centre/documents/resource/302) của Chứng Nhận Chuỗi Hành Trình Sản Phẩm (CoC) FSC có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 09 năm 2021, bao gồm các yêu cầu lao động cốt lõi bổ sung của FSC, và tất cả tổ chức phải tuân thủ yêu cầu về lao động cốt lõi của FSC muộn nhất vào **ngày 31 tháng 12 năm 2022**. Yêu cầu lao động cốt lõi bổ sung của FSC bao gồm:

|  |  |
| --- | --- |
| * Tổ chức không được sử dụng lao động trẻ em
 | Điều khoản 7.2 |
| * Tổ chức phải xóa bỏ mọi hình thức lao động cưỡng bức và lao động bắt buộc
 | Điều khoản 7.3 |
| * Tổ chức phải đảm bảo không phân biệt đối xử trong tuyển dụng và nghề nghiệp
 | Điều khoản 7.4 |
| * Tổ chức phải tôn trọng quyền tự do hiệp hội và quyền thương lượng tập thể hiện hành
 | Điều khoản 7.5 |

Để đáp ứng yêu cầu lao động cốt lõi của FSC, tổ chức:

|  |  |
| --- | --- |
| * Phải thông qua (có thể phát triển bộ quy định mới hoặc sử dụng bộ quy định hiện có) và đưa ra tuyên bố hoặc các tuyên bố về bộ quy định, trong đó bao gồm yêu cầu lao động cốt lõi của FSC. Tuyên bố về bộ quy định phải được cung cấp cho các bên liên quan có ảnh hưởng và các bên quan tâm cũng như cho cơ quan chứng nhận của tổ chức
 | Điều khoản 1.5 |
| * Phải duy trì bản tự đánh giá cập nhật (tài liệu này hoặc tài liệu tương tự) trong đó mô tả cách tổ chức áp dụng các yêu cầu lao động cốt lõi của FSC vào hoạt động của mình. Bản tự đánh giá phải được nộp cho cơ quan chứng nhận của tổ chức
 | Điều khoản 1.6 |

Để tuân thủ các yêu cầu trên, tổ chức phải hoàn thành bản tự đánh giá như một phần của hoạt động thẩm định hàng năm và nộp cho Cơ Quan Chứng Nhận của tổ chức trước buổi thẩm định theo lịch trình. Tổ chức có thể trình bày việc tổ chức tuân thủ những chương trình chứng nhận khác làm bằng chứng cho việc tuân thủ yêu cầu lao động cốt lõi của FSC (Điều khoản 1.11)[[2]](#footnote-3).

**Bản Tự Đánh Giá**

Bản tự đánh giá này được thiết kế để giúp tổ chức xác định và ghi lại hoạt động của mình một cách hiệu quả nhằm chứng minh tổ chức tuân thủ các yêu cầu lao động cốt lõi của FSC trong khi vẫn đảm bảo tuân thủ pháp luật hiện hành.

Cơ quan chứng nhận sẽ sử dụng bản tự đánh giá đã hoàn tất để hướng dẫn quy trình thẩm định và xác minh sự tuân thủ tiêu chuẩn. Quy trình này đánh giá nhận thức của tổ chức về hoạt động của mình cũng như việc tuân thủ luật pháp hiện hành để hỗ trợ thẩm định viên hoàn tất quá trình thẩm định. Các yêu cầu lao động cốt lõi của FSC áp dụng cho tổ chức có chứng chỉ CoC FSC và cho các công ty nhà thầu của tổ chức có chứng chỉ CoC FSC theo Tiêu Chuẩn FSC-STD-40-004 Phiên bản 3-1, mục 13. Các Tổ Chức Có Chứng Chỉ (CH) Chuỗi Hành Trình Sản Phẩm (CoC) FSC và những tổ chức muốn được FSC chứng nhận không bắt buộc phải sử dụng bản tự đánh giá này nhưng sẽ cần phải thay thế bản này bằng một công cụ tương tự nhằm tuân thủ yêu cầu của FSC. Sử dụng bản tự đánh giá không đảm bảo việc tuân thủ yêu cầu lao động cốt lõi của FSC. Tổ chức có trách nhiệm tuân thủ yêu cầu của FSC.

Tổ chức phải cam đoan trên bản tự đánh giá rằng các thông tin trả lời là đúng và chính xác theo hiểu biết tốt nhất của tổ chức. Tổ chức cố ý đưa ra thông tin sai lệch trên bản tự đánh giá của mình có thể dẫn đến việc bị đình chỉ hoặc chấm dứt chứng chỉ. Tổ chức phải trả lời đầy đủ và trung thực nhất có thể các câu hỏi trong bản tự đánh giá. Tổ chức phải cung cấp tài liệu liên quan và những tài liệu khác mà thẩm định viên có thể xem xét để xác minh thông tin đưa ra trên bản tự đánh giá. Để hỗ trợ thêm cho Tổ Chức Có Chứng Chỉ, các ví dụ về câu hỏi cần trả lời khi hoàn tất bản tự đánh giá (Phụ lục I) đã được thêm vào biểu mẫu này.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Ngày** | **Phiên bản** | **Ý kiến** |
|  |  |  |

**Bản tự đánh giá yêu cầu lao động cốt lõi của FSC**

**Cam đoan:** Tôi, theo đây xác nhận rằng những thông tin dưới đây là đúng và chính xác theo hiểu biết tốt nhất của tôi, và tôi nhận thức rằng việc cố ý đưa ra thông tin sai lệch có thể dẫn đến việc bị đình chỉ hoặc chấm dứt chứng chỉ hoặc không được cấp chứng chỉ.

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

Tên Ngày

**Lao Động Trẻ Em**

**Tài liệu tham chiếu:**

1. **Luật Trẻ Em (Số 102/2016/QH13)**
	* **Chương II Quyền và Bổn Phận của Trẻ Em, Mục 1 Quyền Trẻ Em**
		+ Điều 26 Quyền Được Bảo Vệ Để Không Bị Bóc Lột Sức Lao Động
2. **Bộ Luật Lao Động (Số 45/2019/QH14)**
* **Chương I Những Quy Định Chung**
	+ Điều 8 Những Hành Vi Bị Nghiêm Cấm
* **Chương XI Những Quy Định Riêng Đối Với Người Lao Động Chưa Thành Niên và Một Số Lao Động Khác, Mục 1 Lao Động Chưa Thành Niên**
	+ Điều 143 Lao Động Chưa Thành Niên
	+ Điều 145 Sử Dụng Lao Động Dưới 15 Tuổi
	+ Điều 147 Công Việc và Nơi Làm Việc Cấm Sử Dụng Người Lao Động Từ Đủ 15 Tuổi Đến Dưới 18 Tuổi

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Yêu cầu** | **Pháp luật Quốc gia** | **Câu hỏi** | **Tài liệu tham chiếu & Bằng chứng** | **Câu trả lời & Bằng chứng** |
| **7.2 Tổ chức không được sử dụng lao động trẻ em.** |
| 7.2.1 Tổ chức không được tuyển dụng người lao động dưới 15 tuổi hoặc dưới độ tuổi tối thiểu theo quy định hoặc luật pháp quốc gia hay địa phương, bất kể độ tuổi nào cao hơn, trừ khi được quy định trong Điều khoản 7.2.2.7.2.2 Ở những quốc gia nơi luật pháp hoặc quy định quốc gia cho phép tuyển dụng người trong độ tuổi từ 13 đến 15 làm công việc nhẹ, thì việc sử dụng lao động như vậy không được gây cản trở việc học tập cũng như không gây hại cho sức khỏe hay sự phát triển của người lao động. Đặc biệt, ở những nơi quy định trẻ em phải đến trường theo luật giáo dục bắt buộc thì trẻ em chỉ được làm việc ngoài giờ học và trong thời giờ làm việc bình thường vào ban ngày. 7.2.3 Không được tuyển dụng những người dưới 18 tuổi vào các vị trí công việc nguy hiểm hay nặng nhọc, ngoại trừ cho mục đích đào tạo theo luật pháp và quy định quốc gia đã được phê duyệt. 7.2.4 Tổ chức phải nghiêm cấm các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất. | * Luật Trẻ Em, Chương II, Mục 1, Điều 26
* Bộ Luật Lao Động, Chương I, Điều 8 (Khoản 7)
* Bộ Luật Lao Động, Chương XI, Mục 1, Điều 143 (Khoản 2)

Bộ Luật Lao Động, Chương XI, Mục 1, Điều 143 (Khoản 3) và Điều 145Bộ Luật Lao Động, Chương XI, Mục 1, Điều 147Luật Trẻ Em, Chương II, Mục 1, Điều 26 | a) Tổ chức của quý vị có tuân thủ Điều khoản 7.2 không? Nếu có, tiếp tục phần c).  |  | [ ]  Có, tôi xác nhận tổ chức đã tuân thủ yêu cầu lao động cốt lõi của FSC, và điều này được hỗ trợ theo quy định hiện hành quốc gia **(Luật Trẻ Em, Chương II, Mục 1, Điều 26 & Bộ Luật Lao Động, Chương I Điều 8 (Khoản 7) & Chương XI, Mục 1, Điều 143 (Khoản 2))** mà đáp ứng yêu cầu này.    [ ]  Không, xem b)  |
| b) Nếu câu trả lời cho câu hỏi a) ở trên là không, vui lòng mô tả cách thức hoặc lý do tổ chức của quý vị không tuân thủ Điều khoản 7.2. |  |  |
| c) Đối với những người được quý vị tuyển dụng vào làm tại đơn vị/các đơn vị có chứng chỉ, hãy mô tả làm cách nào tổ chức của quý vị biết được tổ chức tuân thủ Điều khoản 7.2. | * Quy Định Tuyển Dụng & Lao Động Trẻ Em
* Thủ tục của công ty về quy trình tuyển dụng, bao gồm việc tuyển dụng, xác minh độ tuổi, v.v.
* Giấy tờ xác minh danh tính của người lao động, bao gồm Giấy chứng minh thư/Thẻ căn cước công dân, hay Mã số định danh cho người nước ngoài (FIN) và số thẻ lao động còn hạn sử dụng đối với người không phải là công dân, v.v.
* Hợp đồng dịch vụ/hợp đồng lao động, bao gồm hợp đồng với tổ chức cung ứng nhân sự và văn bản liên hệ với người đại diện hợp pháp của người lao động
* Thư bổ nhiệm hay tuyển dụng, hoặc hợp đồng học việc
* Giấy khám sức khỏe và giấy khám sức khỏe định kỳ 6 tháng 1 lần
* Hồ sơ người lao động (Toàn thời gian, Bán thời gian, Tạm thời, Hợp đồng), chẳng hạn như địa chỉ, số NRIC (hay số giấy phép lao động và ngày hết hạn đối với người không phải là công dân), ngày sinh, giới tính, ngày bắt đầu làm việc, ngày nghỉ việc, số giờ làm việc (bao gồm cả thời gian ăn uống và nghỉ giải lao), các ngày và chi tiết khác liên quan đến ngày nghỉ lễ và nghỉ phép đã sử dụng.
 |  |
| d) Xác minh bất kỳ tài liệu hoặc hồ sơ nào khác (và nơi giữ những tài liệu này) mà quý vị dựa vào để xác minh việc tuân thủ Điều khoản 7.2. |  |
| e) Xác định mọi nghĩa vụ pháp lý mà quý vị cho rằng có thể ảnh hưởng đến khả năng quý vị tuân thủ Điều khoản 7.2. Vui lòng mô tả những nghĩa vụ pháp lý này và ảnh hưởng của chúng đến khả năng tuân thủ Điều khoản 7.2. |  |  |
| f) Đính kèm tuyên bố hoặc các tuyên bố về bộ quy định do tổ chức của quý vị đưa ra có bao gồm Điều khoản 7.2. |  |  |

**Lao Động Cưỡng Bức**

**Tài liệu tham chiếu:**

1. **Bộ Luật Lao Động (Số 45/2019/QH14):**
* **Chương I Những Quy Định Chung**
	+ Điều 5 Quyền và Nghĩa Vụ Của Người Lao Động
	+ Điều 6 Quyền và Nghĩa Vụ Của Người Sử Dụng Lao Động
	+ Điều 8 Những Hành Vi Bị Nghiêm Cấm
* **Chương XI Những Quy Định Riêng Đối Với Người Lao Động Chưa Thành Niên và Một Số Lao Động Khác, Mục 5 Lao Động Là Người Giúp Việc Gia Đình**
	+ Điều 165 Những Hành Vi Bị Nghiêm Cấm Đối Với Người Sử Dụng Lao Động

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Yêu cầu** | **Pháp luật Quốc gia** | **Câu hỏi** | **Tài liệu tham chiếu & Bằng chứng** | **Câu trả lời & Bằng chứng** |
| **7.3 Tổ chức phải xóa bỏ mọi hình thức lao động cưỡng bức và lao động bắt buộc.** |
| 7.3.1 Mối quan hệ tuyển dụng là tự nguyện và dựa trên sự đồng thuận của cả hai bên, không có đe dọa về việc bị phạt. 7.3.2 Không có bằng chứng về bất kỳ hành vi nào cho thấy tổ chức sử dụng lao động cưỡng bức hoặc lao động bắt buộc, bao gồm nhưng không giới hạn ở những điều sau: 1. bạo lực thể chất và tình dục
2. lao động ràng buộc
3. giữ lại tiền lương/bao gồm thanh toán phí tuyển dụng và hoặc thanh toán tiền đặt cọc để bắt đầu làm việc
4. hạn chế di chuyển/đi lại
5. giữ lại hộ chiếu và giấy tờ tùy thân
6. dọa tố cáo với chính quyền.
 | * Bộ Luật Lao Động, Chương I, Điều 5 (Khoản 1a & 2a), Điều 6 (Khoản 2a), Điều 8 (Khoản 2)
* Bộ Luật Lao Động, Chương XI, Mục 5, Điều 165 (Khoản 1)

Bộ Luật Lao Động, Chương I, Điều 5 và Điều 8  | a) Tổ chức của quý vị có tuân thủ Điều khoản 7.3 không?Nếu có, tiếp tục phần c). |  | [ ]  Có, tôi xác nhận tổ chức tuân thủ yêu cầu lao động cốt lõi của FSC, và điều này được hỗ trợ theo quy định hiện hành quốc gia **(Bộ Luật Lao Động, Chương I, Điều 5 (Khoản 1a & 2a), Điều 6 (Khoản 2a), Điều 8 (Khoản 2) & Chương XI, Mục 5, Điều 165 (Khoản 1))** mà đáp ứng yêu cầu này.    [ ]  Không, xem b)  |
| b) Nếu câu trả lời cho câu hỏi a) ở trên là không, vui lòng mô tả cách thức hoặc lý do tổ chức của quý vị không tuân thủ Điều khoản 7.3? |  |  |
| c) Đối với những người được quý vị tuyển dụng vào làm tại đơn vị/các đơn vị có chứng chỉ, hãy mô tả bằng cách nào tổ chức của quý vị biết được rằng tổ chức tuân thủ Điều khoản 7.3? | * Quy định về Lao Động Cưỡng Bức
* Thủ tục thuyên chuyển công tác
* Hợp đồng dịch vụ/hợp đồng lao động bao gồm các điều khoản tuyển dụng chính (KET)
* Thư bổ nhiệm hay tuyển dụng, hoặc hợp đồng học việc
* Sổ tay người lao động hoặc hướng dẫn quyền của người lao động khi làm việc cho công ty
* Phiếu lương/thanh toán tiền lương và hồ sơ tiền lương
* Thủ tục và hồ sơ liên quan đến tranh chấp và khiếu nại
* Quy trình tuyển dụng (bằng chứng về đơn xin việc của người lao động)
* Hồ sơ thanh toán tiền làm thêm giờ
* Hồ sơ người lao động (Toàn thời gian, Bán thời gian, Tạm thời, Hợp đồng), chẳng hạn như địa chỉ, số NRIC (hay số giấy phép lao động và ngày hết hạn đối với người không phải là công dân), ngày sinh, giới tính, ngày bắt đầu làm việc, ngày nghỉ việc, số giờ làm việc (bao gồm cả thời gian ăn uống và nghỉ giải lao), các ngày và chi tiết khác liên quan đến ngày nghỉ lễ và nghỉ phép đã sử dụng.
 |  |
| d) Xác định bất kỳ tài liệu hoặc hồ sơ nào khác (và nơi lưu giữ những tài liệu này) mà quý vị dựa vào để xác minh việc tuân thủ Điều khoản 7.3. |  |
| e) Xác định mọi nghĩa vụ pháp lý mà quý vị cho rằng có thể ảnh hưởng đến khả năng tuân thủ Điều khoản 7.3 của tổ chức. Vui lòng mô tả những nghĩa vụ pháp lý này và ảnh hưởng của chúng đến khả năng tuân thủ Điều khoản 7.3. |  |  |
| f) Đính kèm tuyên bố hoặc các tuyên bố về quy định do tổ chức của quý vị đưa ra bao gồm Điều khoản 7.3. |  |  |

**Phân Biệt Đối Xử trong Tuyển Dụng và Nghề Nghiệp**

**Tài liệu tham chiếu:**

1. **Luật Việc Làm (Số 38/2013/QH13)**
	* **Chương I Những Quy Định Chung**
		+ Điều 9 Những Hành Vi Bị Nghiêm Cấm
2. **Bộ Luật Lao Động (Số 45/2019/QH14)**
* **Chương I Những Quy Định Chung**
	+ Điều 5 Quyền và Nghĩa Vụ của Người Lao Động
	+ Điều 8 Những Hành Vi Bị Nghiêm Cấm
* **Chương III Hợp Đồng Lao Động, Mục 5 Cho Thuê Lại Lao Động**
	+ Điều 57 Quyền và Nghĩa Vụ của Doanh Nghiệp Thuê Lại Lao Động
* **Chương VI Tiền Lương**
	+ Điều 90 Tiền Lương
1. **Luật Trẻ Em (Số 102/2016/QH13)**
* **Chương I Những Quy Định Chung**
	+ Điều 9 Những Hành Vi Bị Nghiêm Cấm

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Yêu cầu** | **Pháp luật Quốc gia** | **Câu hỏi** | **Tài liệu tham chiếu & Bằng chứng** | **Câu trả lời & Bằng chứng** |
| **7.4 Tổ chức phải đảm bảo không phân biệt đối xử trong tuyển dụng và nghề nghiệp.** |
| 7.4.1 Tổ chức không được phân biệt đối xử trong thực tiễn tuyển dụng và nghề nghiệp.  | * Luật Việc Làm, Chương I, Điều 9 (Khoản 1)
* Bộ Luật Lao Động, Chương I, Điều 5 (Khoản 1)
* Bộ Luật Lao Động, Chương I, Điều 8
* Bộ Luật Lao Động, Chương III, Mục 5, Điều 57 (Khoản 2)
* Bộ Luật Lao Động, Chương VI, Điều 90 (Khoản 3)
* Bộ Luật Lao Động, Chương XIII, Điều 175
* Luật Trẻ Em, Chương I, Điều 6 (Khoản 8)
 | a) Tổ chức của quý vị có tuân thủ Điều khoản 7.4 không? Nếu có, tiếp tục phần c). |  | [ ] Có, tôi xác nhận tổ chức tuân thủ các yêu cầu lao động cốt lõi của FSC và điều này được hỗ trợ theo quy định hiện hành quốc gia **(Luật Việc Làm, Chương I, Điều 9 (Khoản 1); Bộ Luật Lao Động, Chương I, Điều 5 (Khoản 1) và Điều 8 & Chương III, Mục 5, Điều 57 (Khoản 2) & Chương VI, Điều 90 (Khoản 3) & Chương XIII, Điều 175; Luật Trẻ Em, Chương I, Điều 6 (Khoản 8))** mà đáp ứng yêu cầu này.[ ]  Không, xem b)  |
| b) Nếu câu trả lời cho câu hỏi a) ở trên là không, vui lòng mô tả cách thức hoặc lý do tổ chức của quý vị không tuân thủ Điều khoản 7.4. |  |  |
| c) Đối với những người được quý vị tuyển dụng vào làm tại đơn vị/các đơn vị có chứng chỉ, hãy mô tả bằng cách nào tổ chức của quý vị biết được rằng họ tuân thủ Điều khoản 7.4. | * Quy định chống phân biệt đối xử
* Sổ tay người lao động
* Thống kê lao động, tỷ lệ lao động nam nữ theo ngành và nghề
* Phiếu lương/thanh toán tiền lương và hồ sơ tiền lương
* Quy chế tiền lương
* Hồ sơ đánh giá nhân sự
* Bằng chứng về quảng cáo tuyển dụng
* Hồ sơ xin việc
* Thủ tục và hồ sơ liên quan đến tranh chấp và khiếu nại
* Quy trình tuyển dụng
* Hồ sơ thanh toán tiền làm thêm giờ
* Sáng kiến ​​về bình đẳng giới, chống quấy rối tình dục, và chống quấy rối người đang mang thai
* Hồ sơ người lao động (Toàn thời gian, Bán thời gian, Tạm thời, Hợp đồng), chẳng hạn như địa chỉ, số NRIC (hay số giấy phép lao động và ngày hết hạn đối với người không phải là công dân), ngày sinh, giới tính, ngày bắt đầu làm việc, ngày nghỉ việc, số giờ làm việc (bao gồm cả thời gian ăn uống và nghỉ giải lao), các ngày và chi tiết khác liên quan đến ngày nghỉ lễ và nghỉ phép đã sử dụng.
 |  |
| d) Xác định bất kỳ tài liệu hoặc hồ sơ nào khác (và nơi lưu giữ những tài liệu này) mà quý vị dựa vào để xác minh việc tuân thủ Điều khoản 7.4. |  |
| e) Xác định mọi nghĩa vụ pháp lý mà quý vị cho rằng có thể ảnh hưởng đến khả năng tuân thủ Điều khoản 7.4 của tổ chức. Vui lòng mô tả những nghĩa vụ pháp lý này và ảnh hưởng của chúng đến khả năng tuân thủ Điều khoản 7.4. |  |  |
| f) Đính kèm tuyên bố hoặc các tuyên bố về quy định do tổ chức đưa ra bao gồm Điều khoản 7.4. |  |  |

**Quyền Tự Do Hiệp Hội và Quyền Thương Lượng Tập Thể**

**Tài liệu tham chiếu:**

1. **Bộ Luật Lao Động (Số 45/2019/QH14)**
* **Chương I Quy Định Chung**
	+ Điều 5 Quyền và Nghĩa Vụ của Người Lao Động
	+ Điều 6 Quyền và Nghĩa Vụ của Người Sử Dụng Lao Động
	+ Điều 7 Xây Dựng Quan Hệ Lao Động
* **Chương V Đối Thoại Tại Nơi Làm Việc, Thương Lượng Tập Thể, Thỏa Ước Lao Động Tập Thể; Mục 2 Thương Lượng Tập Thể**
	+ Điều 65 Thương Lượng Tập Thể
	+ Điều 66 Nguyên Tắc Thương Lượng Tập Thể
	+ Điều 68 Quyền Yêu Cầu Thương Lượng Tập Thể của Tổ Chức Đại Diện Cho Người Lao Động tại Cơ Sở
	+ Điều 72 Thương Lượng Tập Thể Ngành, Thương Lượng Tập Thể Có Nhiều Doanh Nghiệp Tham Gia
	+ Điều 73 Thương Lượng Tập Thể Có Nhiều Doanh Nghiệp Tham Gia thông qua Hội Đồng Thương Lượng Tập Thể
* **Chương V Đối Thoại Tại Nơi Làm Việc, Thương Lượng Tập Thể, Thỏa Ước Lao Động Tập Thể; Mục 3 Thỏa Ước Thương Lượng Tập Thể**
	+ Điều 75 Thỏa Ước Thương Lượng Tập Thể
* **Chương XIII Tổ Chức Đại Diện Cho Người Lao Động**
	+ Điều 170 Quyền Thành Lập, Gia Nhập và Tham Gia Tổ Chức Đại Diện Cho Người Lao Động
	+ Điều 175 Những Hành Vi Bị Nghiêm Cấm đối với Người Sử Dụng Lao Động liên quan đến Thành Lập, Gia Nhập và Tham Gia Tổ Chức Đại Diện Cho Người Lao Động
	+ Điều 176 Quyền của Thành Viên Ban Lãnh Đạo của Tổ Chức Đại Diện Người Cho Người Lao Động
	+ Điều 177 Nghĩa Vụ của Người Sử Dụng Lao Động đối với Tổ Chức Đại Diện Cho Người Lao Động

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Yêu cầu** | **Pháp luật Quốc gia** | **Câu hỏi** | **Tài liệu tham chiếu & Bằng chứng** | **Câu trả lời & Bằng chứng** |
| **7.5 Tổ chức phải tôn trọng quyền tự do hiệp hội và quyền thương lượng tập thể hiện hành.** |
| 7.5.1 Người lao động có thể thành lập hoặc tham gia tổ chức người lao động do họ lựa chọn. 7.5.2 Tổ chức tôn trọng toàn bộ quyền tự do của tổ chức người lao động trong việc xây dựng điều lệ và quy tắc riêng của họ. 7.5.3 Tổ chức tôn trọng quyền của người lao động được tham gia các hoạt động hợp pháp liên quan đến thành lập, gia nhập hoặc hỗ trợ tổ chức người lao động hoặc không làm điều tương tự, đồng thời không phân biệt đối xử hoặc trừng phạt người lao động vì đã thực hiện các quyền này. 7.5.4 Tổ chức đàm phán một cách thiện chí và với nỗ lực cao nhất với tổ chức của người lao động được thành lập hợp pháp và/hoặc đại diện được bầu ra hợp lệ để đạt được thỏa thuận thương lượng tập thể.7.5.5 Thỏa ước thương lượng tập thể được thực hiện ở nơi có các thỏa ước đó. | * Bộ Luật Lao Động, Chương I, Điều 5 (Khoản c)
* Bộ Luật Lao Động, Chương XIII, Điều 170 (Khoản 1 & 2), Điều 177 (Khoản 1)

Bộ Luật Lao Động, Chương XIII, Điều 175 (Khoản 2)Bộ Luật Lao Động, Chương XIII, Điều 175 & Điều 177 * Bộ Luật Lao Động, Chương I, Điều 7 (Khoản 1 & 2)
* Bộ Luật Lao Động, Chương V, Mục 2, Điều 65 và 66
* Bộ Luật Lao Động, Chương I, Điều 6 (Khoản 2a)
* Bộ Luật Lao Động, Chương V, Mục 2, Điều 68, 72 và 73
* Bộ Luật Lao Động, Chương V, Mục 3, Điều 75
 |  |  | [ ]  Có, tôi xác nhận tổ chức tuân thủ các yêu cầu lao động cốt lõi của FSC, và điều này được hỗ trợ theo quy định hiện hành quốc gia **(Bộ Luật Lao Động, Chương I, Điều 5 (Khoản 1) & Chương XIII, Điều 170 (Khoản 1 & 2), Điều 177 (Khoản 1))** mà đáp ứng yêu cầu này.    [ ]  Không, xem b)  |
| b) Nếu câu trả lời cho câu hỏi a) ở trên là không, vui lòng mô tả cách thức hoặc lý do tổ chức của quý vị không tuân thủ Điều khoản 7.5. |  |  |
| c) Đối với những người được tổ chức của quý vị tuyển dụng vào làm tại đơn vị/các đơn vị có chứng chỉ, hãy mô tả bằng cách nào tổ chức biết được rằng họ tuân thủ Điều khoản 7.5. | * Quy Định Tổ Chức
* Thủ tục và hồ sơ khiếu nại
* Chứng nhận đăng ký Công Đoàn
* Giấy Bổ Nhiệm tham gia Công Đoàn
* Biên bản và hồ sơ hoạt động công đoàn
* Danh sách người lao động
* Các buổi thảo luận giữa đại diện người lao động với ban điều hành và biên bản thảo luận
* Hồ sơ bầu ra đại biểu người lao động
* Hồ sơ và báo cáo kiểm toán
* Hồ sơ/bằng chứng về việc thực hiện các quyết định hoặc đề xuất thỏa thuận
 |  |
| d) Xác định bất kỳ tài liệu hoặc hồ sơ nào khác (và nơi lưu giữ những tài liệu này) mà quý vị dựa vào để xác định việc tuân thủ Điều khoản 7.5. |  |
| e) Xác định mọi nghĩa vụ pháp lý mà quý vị cho rằng có thể ảnh hưởng đến khả năng tuân thủ Điều khoản 7.5 của tổ chức. Vui lòng mô tả những nghĩa vụ pháp lý này và ảnh hưởng của chúng đến khả năng tuân thủ Điều khoản 7.5. |  |  |
| f) Đính kèm tuyên bố hoặc các tuyên bố về quy định do tổ chức đưa ra bao gồm Điều khoản 7.5. |  |  |

**Phụ Lục I.**

**Ví dụ về câu hỏi cần trả lời khi hoàn tất bản tự đánh giá**

FSC đưa ra những câu hỏi mở sau đây để có thể giúp ích khi tổ chức xem xét và hoàn thành bản tự đánh giá. Những câu hỏi này được chia thành bốn danh mục được đưa ra theo yêu cầu lao động cốt lõi của FSC. Mức độ yêu cầu chi tiết sẽ phụ thuộc vào địa điểm của tổ chức, bao gồm cả đánh giá rủi ro và môi trường lao động của tổ chức. Đây chỉ là một phần của danh sách câu hỏi.

|  |  |
| --- | --- |
| **Danh mục** | **Câu hỏi** |
| **Lao Động Trẻ Em** | * Độ tuổi tối thiểu của người lao động được tuyển dụng là bao nhiêu?
* Tổ chức đã thực hiện những biện pháp nào để đảm bảo không sử dụng lao động trẻ em trong hoạt động của tổ chức?
* Tổ chức có ghi lại độ tuổi (ngày sinh) của người lao động không và làm cách nào tổ chức xác minh rằng đây là tuổi thực? Tổ chức có kiểm tra giấy tờ tùy thân không?
* Có bất kỳ công việc nguy hiểm nào trong công ty của quý vị mà người lao động chưa đủ tuổi không được phép tham gia không? Nếu có, hãy giải thích các biện pháp quý vị áp dụng để hạn chế người lao động chưa đủ tuổi tham gia công việc đó. Nếu cần đào tạo hay giáo dục để đảm nhận công việc, hãy cung cấp tài liệu hỗ trợ việc này.
* Việc tuyển dụng trẻ em từ 13 đến 15 tuổi có được pháp luật cho phép không? Tổ chức có sử dụng trẻ em trong độ tuổi đó không? Nếu trả lời có cho cả hai câu hỏi, hãy nêu rõ biện pháp quý vị đã thực hiện để đảm bảo những trẻ em này chỉ làm công việc nhẹ, không gây hại đến sức khỏe hoặc sự phát triển của trẻ và trẻ chỉ được phép làm việc ngoài giờ học.
 |
| **Lao Động Cưỡng Bức** | * Mô tả thực tiễn tuyển dụng và ký kết hợp đồng tại tổ chức để thể hiện sự tuân thủ nguyên tắc này.
* Tổ chức có sử dụng thực tập sinh kỹ thuật là người nước ngoài không?
* Tổ chức có cho vay hoặc tạm ứng tiền lương/tiền công mà sẽ đòi hỏi người lao động phải kéo dài thời gian làm việc ngoài thỏa thuận pháp lý hay hợp đồng không? Nếu có, quý vị có thể mô tả cách giảm thiểu rủi ro lao động ràng buộc trong trường hợp như vậy không?
* Bằng cách nào tổ chức đảm bảo không khấu trừ phí tuyển dụng hay yêu cầu trả tiền hoặc đóng tiền đặt cọc để được bắt đầu làm việc?
* Bằng cách nào tổ chức đảm bảo không áp dụng bất kỳ hình thức hạn chế đi lại nào đối với người lao động?
 |
| **Phân Biệt Đối Xử** | * Bằng cách nào tổ chức đảm bảo không phân biệt đối xử về tiền lương và điều kiện làm việc khác?
* Có bất kỳ lệch lạc nào về tỷ lệ giới tính, tuổi tác, v.v. không?
* Tổ chức có chính sách quy định không phân biệt đối xử không?
* Bằng cách nào tổ chức đảm bảo tất cả người lao động đều được đánh giá công bằng và có cơ hội thăng tiến như nhau?
* Bằng phương thức nào tổ chức đảm bảo ứng viên có cơ hội được tuyển dụng bình đẳng?
* Bằng phương thức nào tổ chức tính đến sự đa dạng của người lao động và đáp ứng nhu cầu đa dạng của họ? (Bao gồm cả việc cân nhắc đến văn hóa và phong tục của người lao động nước ngoài)
 |
| **Quyền Tự Do Hiệp Hội và Quyền Thương Lượng Tập Thể** | * Người lao động có được tổ chức thành công đoàn không? Theo hiểu biết tốt nhất của quý vị, hãy mô tả lý do tại sao quý vị tin rằng người lao động đã hoặc chưa chọn được công đoàn đại diện.
* Nếu người lao động được công đoàn đại diện, công đoàn có tự quản lý và độc lập?
* Nếu không có công đoàn, người lao động có được đại diện theo hình thức nào khác không? Nếu không, bằng cách nào quý vị thu thập được ý kiến ​​​​của toàn thể người lao động? Có thỏa ước thương lượng tập thể đang được áp dụng để bảo hộ cho người lao động không? Nếu có, bằng cách nào quý vị đảm bảo việc tuân thủ các thỏa thuận như vậy?
 |

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 International sẽ xem xét tính tương thích của những chương trình này với Yêu Cầu Lao Động Cốt Lõi của FSC và mức độ chồng chéo của chúng với yêu cầu lao động cốt lõi của FSC.* [↑](#footnote-ref-3)