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

**India**

**Introduction**

This self-assessment is designed for all FSC Chain of Custody (CoC) Certificate Holders (CHs) in India. 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).

**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** |
| **2 January 2023** | **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:**

**The Child and Adolescent Labour (Prohibition and Regulation) Act (No.61, 1986)**

* **Part II Prohibition of Employment of Children in Certain Occupation and Processes**
	+ Section 3 Prohibition of Employment of Children in Any Occupation and Processes
	+ Section 3A Prohibition of Employment of Adolescents in Certain Hazardous Occupations and Processes

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **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 Child and Adolescent Labour (Prohibition and Regulation) Act, Part II, Section 3 (Sub-section 1) and Section 3AThe Child and Adolescent Labour (Prohibition and Regulation) Act, Part II, Section 3The Child and Adolescent Labour (Prohibition and Regulation) Act, Part II, Section 3AThe Child and Adolescent Labour (Prohibition and Regulation) Act, Part II, Section 3 | 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 Child and Adolescent Labour (Prohibition and Regulation) Act, Part II, Section 3 (Sub-section 1) and Section 3A)** 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 National Registration Identity Card (NRIC), 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
* Letter of appointment or employment, or an apprenticeship agreement
* A medical report within 30 days of starting work
* 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. **The Bonded Labour System (Abolition) Act (No.19, 1976)**
* **Chapter II Abolition of Bonded Labour System**
	+ Section 4 Abolition of Bonded Labour System
1. **The Industrial Disputes Act (No.14, 1947)[[1]](#footnote-2)\***
* **Chapter VC Unfair Labour Practices**
	+ Section 25T Prohibition of Unfair Labour Practice
* **The Fifth Schedule Unfair Labour Practices**
	+ Section 1 -On The Part of Employers and Trade Unions of Employers
	+ Section 2 -On The Part of Workmen and Trade Unions of Workmen

Note on Industrial Disputes Act (No.14, 1947): CoC Certificate Holders (CHs) need to identify whether or not they fall under the definition of “industry” in the Act so as to determine whether the requirements are applicable or not applicable to their own activities (see Footnote 1).

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **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 Bonded Labour System (Abolition) Act, Chapter II, Section 4 (Sub-section 2)* The Industrial Disputes Act, Chapter VC, Section 25T – In accordance with The Fifth Schedule, Section I (Sub-section 14) and Section 2 (Sub-section 8)
* The Bonded Labour System (Abolition) Act, Chapter II, Section 4 (Sub-section 2)
 | 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 Bonded Labour System (Abolition) Act, Chapter II, Section 4 (Sub-section 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 7.3? |  |  |
| 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. **The Equal Remuneration Act (No.25, 1976)**
* **Chapter II Payment of Remuneration at Equal Rates to Men and Women Workers and Other Matter**
	+ Section 5 No Discrimination To Be Made While Recruiting Men and Women Workers
1. **The Industrial Disputes Act (No.14, 1947)[[2]](#footnote-3)**
* **Chapter VC Unfair Labour Practices**
	+ Section 25T Prohibition of Unfair Labour Practice
* **The Fifth Schedule Unfair Labour Practices**
	+ Section I -On The Part of Employers and Trade Unions of Employers

Note on Industrial Disputes Act (No.14, 1947): CoC Certificate Holders (CHs) need to identify whether or not they fall under the definition of “industry” in the Act so as to determine whether the requirements are applicable or not applicable to their own activities (see Footnote 2).

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **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 Equal Remuneration Act, Chapter II, Section 5
* The Industrial Disputes Act, Chapter VC, Section 25T – In accordance with The Fifth Schedule, Section I, Sub-section 4 (a-f)
 | 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 Equal Remuneration Act, Chapter II, Section 5 & The Industrial Disputes Act, Chapter VC, Section 25T – In accordance with The Fifth Schedule, Section I, Sub-section 4 (a-f))** 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. **The Trade Unions Act (No,16, 1926)**
* **Chapter II Registration of Trade Unions**
	+ Section 5 Application of Registration
1. **The Industrial Disputes Act (No.14, 1947)[[3]](#footnote-4)**
* **Chapter II Authorities Under This Act**
	+ Section 3 Works Committee
* **Chapter IV Procedure, Powers and Duties of Authorities**
	+ Section 18 Persons on Whom Settlements and Awards are Binding
* **Chapter VC Unfair Labour Practices**
	+ Section 25T Prohibition of Unfair Labour Practice
* **The Fifth Schedule Unfair Labour Practices**
	+ Section 1 -On The Part of Employers and Trade Unions of Employers
	+ Section 2 -On The Part of Workmen and Trade Unions of Workmen

Note on Industrial Disputes Act (No.14, 1947): CoC Certificate Holders (CHs) need to identify whether or not they fall under the definition of “industry” in the Act so as to determine whether the requirements are applicable or not applicable to their own activities (see Footnote 3).

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **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 Industrial Disputes Act, Chapter VC, Section 25T – In accordance with The Fifth Schedule, Section I (Sub-section 1) and Section II (Sub-section 2)The Trade Unions Act, Chapter II, Article 5 (1)The Industrial Disputes Act, Chapter VC, Section 25T – In accordance with The Fifth Schedule, Section I (Sub-section 1, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11)* The Industrial Disputes Act ,Chapter II, Section 3
* The Industrial Disputes Act ,Chapter IV, Section 18

The Industrial Disputes Act, Chapter IV, Section 18 |  |  | [ ]  Yes, I confirm with the FSC core labour requirements, and this is supported by applicable national regulation **(The Industrial Disputes Act, Chapter VC, Section 25T – In accordance with The Fifth Schedule, Section I (Sub-section 1) and Section II (Sub-section 2))** 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?
 |

**भारत में FSC मूल श्रम आवश्यकताओं का FSC स्व-मूल्यांकन**

**परिचय**

यह स्व-मूल्यांकन भारत में सभी FSC चेन ऑफ कस्टडी (सीओसी) प्रमाणपत्र धारकों (सीएच) पर लागू होता है। [FSC-STD-40-004 V3-1](https://fsc.org/en/document-centre/documents/resource/302) प्रकाशन के साथ, वार्षिक लेखापरीक्षण के भाग के रूप में, FSC CoC CHs को FSC मूल श्रम आवश्यकताओं के अनुपालन की पुष्टि करने के लिए एक स्व-मूल्यांकन पूरा करना आवश्यक है।

.

[FSC-STD-40-004 V3-1 FSC चैन ऑफ कस्टडी (CoC) प्रमाणन](https://fsc.org/en/document-centre/documents/resource/302) 01 सितंबर 2021 को प्रभावी हो जाता है, जिसमें अतिरिक्त FSC मूल श्रम आवश्यकताएं हैं, और सभी संगठनों को **31 दिसंबर 2022** तक FSC मूल श्रम आवश्यकताओं के अनुरूप होना चाहिए। अतिरिक्त FSC मूल श्रम आवश्यकताएँ निम्न के रूप में हैं:

|  |  |
| --- | --- |
| * संगठन बाल श्रम का उपयोग नहीं करेगा
 | खण्ड 7.2 |
| * संगठन सभी प्रकार के जबरन और अनिवार्य श्रम को समाप्त करेगा
 | खण्ड 7.3 |
| * संगठन यह सुनिश्चित करेगा कि रोजगार और व्यवसाय में कोई भेदभाव न हो
 | खण्ड 7.4 |
| * संगठन, संघ की स्वतंत्रता और सामूहिक सौदेबाजी के प्रभावी अधिकार का सम्मान करेगा
 | खण्ड 7.5 |

FSC मूल श्रम आवश्यकताओं का अनुपालन करने के लिए, संगठन:

|  |  |
| --- | --- |
| * FSC की मूल श्रम आवश्यकताओंवाले सर्वसमावेशीत एक या अधिक नीति वक्तव्यों को अपनाया जाएगा (संभवतः एक नई नीति विकसित करना या मौजूदा नीति का उपयोग करना) और कार्यान्वित किया जाएगा। नीति वक्तव्य, प्रभावित और इच्छुक हितधारकों के साथ-साथ संगठन के मान्यता निकाय को उपलब्ध कराया जाना चाहिए
 | खण्ड 1.5 |
| * एक आधुनिकतम स्व-मूल्यांकन (यह दस्तावेज़ या समान) बनाए रखा जाना चाहिए जो बताता है कि संगठन अपने संचालन के लिए FSC मूल श्रम आवश्यकताओं को कैसे लागू करता है। स्व-मूल्यांकन, संगठन के प्रमाणन निकाय को प्रस्तुत किया जाना चाहिए
 | खण्ड 1.6 |

उपरोक्त आवश्यकताओं का अनुपालन करने के लिए, संगठनों को अपने वार्षिक लेखापरीक्षण के भाग के रूप में एक स्व-मूल्यांकन पूरा करना चाहिए और इसे अनुसूचित लेखापरीक्षण से पहले, संगठन के प्रमाणन निकाय को प्रस्तुत करना चाहिए। संगठन, अन्य प्रमाणन योजनाओं के अनुपालन को FSC मूल श्रम आवश्यकताओं (खंड 1.11) के अनुपालन के प्रमाण के रूप में प्रदर्शित कर सकते हैं।

**स्व-मूल्यांकन**

यह स्व-मूल्यांकन लागू कानूनों के अनुपालन को सुनिश्चित करते हुए FSC की मूल श्रम आवश्यकताओं के अनुपालन व्यवहार प्रदर्शन की पहचान करने और अभिलिखित करने के लिए संगठनों को प्रभावी ढंग से सक्षम करने के लिए डिज़ाइन किया गया है।

पूर्ण किए गए स्व-मूल्यांकन का उपयोग प्रमाणन निकाय द्वारा लेखापरीक्षण का मार्गदर्शन करने और मानक के अनुपालन को सत्यापित करने के लिए किया जाएगा। प्रक्रिया लेखापरीक्षा को पूरा करने में लेखापरीक्षक की सहायता करने के लिए लागू कानूनों के साथ अपने संचालन और अनुपालन के बारे में संगठन के ज्ञान को लागू करती है। FSC-STD-40-004 V3-1 की धारा 13 के अनुसार FSC मूल श्रम आवश्यकताएँ FSC CoC प्रमाणित संगठनों और FSC CoC प्रमाणित संगठनों के ठेकेदारों के रूप में कार्य करने वाली कंपनियों पर लागू होती हैं। FSC CoC प्रमाणित संगठन बनने के इच्छुक संगठनों के FSC CoC CH और FSC प्रमाणित व्यवसायों को इस स्व-मूल्यांकन का उपयोग करने की आवश्यकता नहीं है, लेकिन FSC आवश्यकताओं का अनुपालन करने के लिए इसे समान टूल से बदलने की आवश्यकता होगी। स्व-मूल्यांकन का उपयोग करना FSC मूल श्रम आवश्यकताओं के अनुपालन की गारंटी नहीं देता है। FSC आवश्यकताओं के अनुपालन के लिए संगठन जिम्मेदार हैं।

संगठन स्व-मूल्यांकन में बताएगा कि ये कथन सर्वोत्तम उपलब्ध ज्ञान के लिए सत्य और सही हैं। अपने स्व-मूल्यांकन में जानबूझकर झूठे बयान देने वाले संगठनों का परिणामस्वरूप प्रमाणन का निलंबन या समाप्ति हो सकती है। संगठनों को स्व-मूल्यांकन में प्रश्नों का उत्तर यथासंभव पूर्ण और सच्चाई से देना चाहिए। संगठन को प्रासंगिक दस्तावेज़ीकरण और अन्य सामग्रियों की पहचान करनी चाहिए जिनकी समीक्षा लेखापरीक्षक स्व-मूल्यांकन संदर्भित कथन को सत्यापित करने के लिए कर सकते हैं। CH की अधिक सहायता करने के लिए, स्व-मूल्यांकन पूरा करते समय उत्तर देने के लिए उदाहरण प्रश्न (परिशिष्ट I) इस नमूने से जुड़ा हुआ है।

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **तिथि** | **संस्करण** | **टिप्पणी** |
|  |  |  |

**FSC मूल श्रम आवश्यकताओं का स्व-मूल्यांकन**

**प्रमाणन:** मैं एतद्द्वारा पुष्टि करता हूं कि निम्नलिखित कथन मेरी जानकारी के अनुसार सत्य और सही हैं, और मैं स्वीकार करता हूं कि जानबूझकर गलत बयान देने से प्रमाणपत्र को निलंबित या समाप्त किया जा सकता है या प्रमाणपत्र जारी नहीं किया जा सकता है।

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

नाम तिथि

**बाल श्रम**

**संदर्भ:**

बाल और किशोर श्रम (निषेध और विनियमन) अधिनियम **(No.61, 1986)**

**• भाग II कुछ व्यवसायों और प्रक्रियाओं में बच्चों के नियोजन पर रोक**

* + धारा 3 किसी भी व्यवसाय और प्रक्रिया में बच्चों के नियोजन पर रोक
	+ धारा 3A कुछ खतरनाक व्यवसायों और प्रक्रियाओं में युवाओं के रोजगार पर रोक

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **आवश्यकताएं** | **राष्ट्रीय कानून** | **प्रश्न** | **संदर्भ और साक्ष्य** | **उत्तर और साक्ष्य** |
| **7.2 संगठन बाल श्रम का प्रयोग नहीं करेगा।** |
| 7.2.1 संगठन 7.2.2 में निर्दिष्ट को छोड़कर, 15 वर्ष से कम आयु के, या राष्ट्रीय या स्थानीय कानूनों या विनियमों द्वारा स्थापित न्यूनतम आयु से कम, जो भी अधिक हो, श्रमिकों को नियोजित नहीं करेगा।7.2.2 उन देशों में जहां राष्ट्रीय कानून या नियम 13 से 15 वर्ष के बच्चों को हल्के काम में रोजगार की अनुमति देते हैं, ऐसे काम से उनकी पढ़ाई में बाधा नहीं आनी चाहिए या उनके स्वास्थ्य या विकास के लिए खतरा पैदा नहीं होना चाहिए। यह ध्यान देने योग्य है कि जहां बच्चे अनिवार्य शिक्षा कानूनों के अधीन हैं, वे केवल सामान्य दिन के काम के घंटों के दौरान स्कूल के घंटों के बाद ही काम कर सकते हैं।7.2.3 18 वर्ष से कम आयु के व्यक्तियों को स्वीकृत राष्ट्रीय कानूनों और विनियमों के तहत प्रशिक्षण उद्देश्यों को छोड़कर खतरनाक या भारी काम में नियोजित नहीं किया जाएगा।7.2.4 संगठन को बाल श्रम के सबसे खराब रूपों पर प्रतिबंध लगाना चाहिए। | बाल और किशोर श्रम (निषेध और विनियमन) अधिनियम, भाग II, धारा 3 (उप-धारा 1) और धारा 3 Aबाल और किशोर श्रम (निषेध और विनियमन) अधिनियम, भाग II, धारा 3बाल और किशोर श्रम (निषेध और विनियमन) अधिनियम, भाग II, धारा 3Aबाल और किशोर श्रम (निषेध और विनियमन) अधिनियम, भाग II, धारा 3A | a) क्या आपका संगठन खंड 7.2 का अनुपालन करता है?यदि हां, तो c पर जारी रखें)। |  | [ ]  हां, मैं FSC मूल श्रम आवश्यकताओं को स्वीकार करता हूं, जो लागू राष्ट्रीय कानून **(बाल श्रम और किशोर व्यक्ति श्रम (निषेध और विनियम) अधिनियम, भाग II, धारा 3 (उप-धारा 1)** और धारा 3A) द्वारा समर्थित हैं, जिसने इस आवश्यकता को संबोधित किया है।[ ]  नहीं, B देखें) |
| b) यदि आपने ऊपर a) का उत्तर ‘नहीं’ दिया है, तो कृपया स्पष्ट करें कि आपका संगठन खंड 7.2 का पालन कैसे या क्यों नहीं करता है। |  |  |
| c) आपके द्वारा प्रमाणन प्राप्त कार्यस्थल पर नियुक्त किए जाने वाले व्यक्तियों के लिए, कृपया वर्णन करें कि आपका संगठन कैसे जानता है कि यह धारा 7.2 का अनुपालन करता है। | * रोजगार और बाल श्रम पर नीति
* भर्ती, आयु सत्यापन, आदि सहित रोजगार प्रक्रिया पर कंपनी की प्रक्रियाएं।
* गैर-नागरिकों के लिए राष्ट्रीय पंजीकरण पहचान पत्र (NRIC), विदेशी पहचान संख्या (FIN) और समाप्ति तिथि के साथ कार्य पास संख्या, आदि सहित कर्मचारियों के पहचान दस्तावेज़।
* मानव संसाधन कंपनी के साथ अनुबंधों सहित सेवा/श्रम अनुबंध
* नियुक्ति पत्र या रोजगार, या एक शिक्षुता समझौता
* काम शुरू करने के 30 दिनों के भीतर एक चिकित्सकीय ब्यौरा विवरण
* कर्मचारी रिकॉर्ड (पूर्णकालिक, अंशकालिक, अस्थायी, अनुबंध), जैसे पता, NRIC संख्या (गैर-नागरिकों के लिए, कार्य पास संख्या और समाप्ति तिथि), जन्म तिथि, लिंग, रोजगार शुरू करने की तिथि, तिथि रोजगार छोड़ने का समय, काम के घंटे (भोजन और चाय के विश्राम की अवधि सहित), तारीखें और सार्वजनिक छुट्टियों और ली गई छुट्टी के अन्य विवरण।
 |  |
| d) किसी दस्तावेज़ या अन्य रिकॉर्ड (और उनके स्थान) की पहचान करें जिसका उपयोग आप खंड 7.2 के अनुपालन को सत्यापित करने के लिए करते हैं। |  |
| e) किसी भी कानूनी दायित्वों की पहचान करें जो आपको लगता है कि खंड 7.2 के अनुपालन की आपकी क्षमता को प्रभावित कर सकता है। कृपया उनका और अनुभाग 7.2 का अनुपालन करने की आपकी क्षमता को कैसे प्रभावित करते हैं इसका वर्णन करें । |  |  |
| f) एक नीति विवरण या विवरण संलग्न करें जिसे आपके संगठन ने विकसित किया है जिसमें खंड 7.2 शामिल है। |  |  |

**जबरन श्रम**संदर्भ:

1. बंधुआ मजदूरी प्रथा (उन्मूलन) अधिनियम **(1976** की संख्या **19)**
* **अध्याय II बंधुआ मजदूरी प्रथा का उन्मूलन**
	+ बंधुआ मजदूरी प्रथा का उन्मूलन - धारा 4
1. औद्योगिक विवाद अधिनियम (संख्या **14, 1947)[[4]](#footnote-5)\***
* **अध्याय VC अनुचित श्रम प्रथाएँ**
	+ धारा 25T अनुचित श्रम **प्रथा** का निषेध
* **पांचवीं अनुसूची अनुचित श्रम प्रथाएँ**

o धारा 1 - नियोक्ताओं और नियोक्ताओं के व्यापार संघों की ओर से

o धारा 2 - कामगारों और कामगारों के श्रमिक संघों की ओर से

औद्योगिक विवाद अधिनियम पर टिप्पणी (1947 की संख्या 14): CoC प्रमाणपत्र धारकों (CH) को यह सुनिश्चित करने की आवश्यकता है कि क्या वे अधिनियम में "उद्योग" की परिभाषा के अंतर्गत आते हैं तांकि यह निर्धारित किया जा सके कि क्या उनकी अपनी गतिविधियों पर आवश्यकताएं लागू होती हैं या नहीं (देखें पाद टिप्पणी 1)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **आवश्यकताएं** | **राष्ट्रीय कानून** | **प्रश्न** | **संदर्भ और साक्ष्य** | **उत्तर और साक्ष्य** |
| **7.3 संगठन सभी प्रकार के जबरन और अनिवार्य श्रम को समाप्त करेगा।** |
| 7.3.1 दंड के खतरे के बिना, पारस्परिक सहमति के आधार पर स्वैच्छिक रोजगार संबंध है।7.3.2 ऐसी किसी भी प्रथा का कोई प्रमाण नहीं है जो जबरन या अनिवार्य श्रम का सुझाव देती हो, जिसमें निम्न शामिल हैं लेकिन इन तक सीमित नहीं है:1. शारीरिक और यौन हिंसा
2. बंधुआ मजदूर
3. मजदूरी /रोजगार शुल्क के भुगतान और या रोजगार शुरू करने के लिए जमा राशि के भुगतान सहित, रोकना
4. प्रतिबंधित गतिशीलता/ संचार
5. पासपोर्ट और पहचान दस्तावेजों का प्रतिधारण
6. अधिकारियों को सूचित करने की धमकी।
 | बंधुआ मजदूरी प्रणाली (उन्मूलन) अधिनियम, अध्याय II, धारा 4 (उप-धारा 2)* श्रम विवाद अधिनियम के अध्याय वीसी की धारा 25टी - पांचवीं अनुसूची की धारा I (उप-धारा 14) और धारा 2 (उप-धारा 8) के तहत
* बंधुआ मजदूरी प्रणाली (उन्मूलन) अधिनियम अध्याय II की धारा 4 (धारा 2)
 | a) क्या आपका संगठन खंड 7.3 का अनुपालन करता है?यदि हां, तो c पर जारी रखें)। |  | [ ]  हां, मैं स्वीकार करता हूं कि FSC मूल श्रम आवश्यकता, जो लागू राष्ट्रीय कानून **(बंधुआ श्रम प्रणाली (उन्मूलन) अधिनियम, अध्याय II, धारा 4 (उप-धारा 2)** द्वारा समर्थित है, इस आवश्यकता को पूरा करती है।[ ]  नहीं, B देखें) |
| b) यदि आपने उपरोक्त a) का उत्तर ‘नहीं’ दिया है, तो कृपया बताएं कि आपका संगठन खंड 7.3 का पालन कैसे या क्यों नहीं करता है? |  |  |
| c) प्रमाणित व्यक्तियों के लिए जिन्हें आप कार्यस्थल पर नियोजित करते हैं, कृपया वर्णन करें कि आपका संगठन कैसे जानता है कि यह खंड 7.3 का अनुपालन करता है? | * जबरन श्रम नीति
* रोजगार हस्तांतरण प्रक्रियाएं
* प्रमुख रोजगार शर्तों (केईटी) सहित सेवा /रोजगार अनुबंध
* नियुक्ति पत्र या रोजगार, या शिक्षुता समझौता
* रोजगार के लिए कर्मचारी पुस्तिका या कंपनी कार्य अधिकार मार्गदर्शन
* वेतन/भुगतान स्लिप और रिकॉर्ड
* विवाद और शिकायत प्रक्रियाएँ और रिकॉर्ड
* भर्ती प्रक्रियाएँ (कर्मचारी द्वारा आवेदन पत्र का प्रमाण)
* अधि समय वेतन का रिकॉर्ड
* कर्मचारी रिकॉर्ड (पूर्णकालिक, अंशकालिक, अस्थायी, अनुबंध) जैसे पता, NRIC संख्या (गैर-नागरिकों के लिए, कार्य परमिट संख्या और समाप्ति तिथि), जन्म तिथि, लिंग, रोजगार की तिथि, प्रस्थान की तिथि , काम के घंटे (भोजन के समय और चाय के विश्राम सहित), तिथियां और सार्वजनिक छुट्टियों के अन्य विवरण और अनुपस्थिति की छुट्टी।
 |  |
| d**)** किसी भी दस्तावेज़ या अन्य रिकॉर्ड (और उनके स्थान) की पहचान करें जिसपर आप खंड 7.3 के अनुपालन को सत्यापित करने के लिए निर्भर हैं। |  |
| e) किसी भी कानूनी दायित्वों की पहचान करें जो आपको लगता है कि खंड 7.3 के अनुपालन की आपकी क्षमता को प्रभावित कर सकता है। कृपया उनका वर्णन करें और अनुभाग 7.3 का अनुपालन करने की आपकी क्षमता को कैसे प्रभावित करते हैं, इसका वर्णन करें। |  |  |
| f) आपके संगठन द्वारा विकसित नीति विवरण या वक्तव्य संलग्न करें जिसमें अनुभाग 7.3 शामिल है। |  |  |

**रोजगार और व्यवसाय में भेदभाव**

संदर्भ:

1. समान पारिश्रमिक अधिनियम (संख्या **25, 1976)**
* **अध्याय II पुरुष और महिला कर्मचारियों के लिए समान वेतन और अन्य मामले**
	+ धारा 5 पुरुष और महिला श्रमिकों की भर्ती करते समय कोई भेदभाव नहीं किया जाना चाहिए
1. **औद्योगिक विवाद अधिनियम (No.14, 1947)[[5]](#footnote-6)**
* **अध्याय VC अनुचित श्रम व्यवहार**
	+ धारा 25T, अनुचित श्रम व्यवहार की निषेध करती है
* **पांचवीं अनुसूची अनुचित श्रम व्यवहार**
	+ धारा 1 नियोक्ता और नियोक्ता संघों के बारे में

औद्योगिक विवाद अधिनियम पर टिप्पणी (संख्या 14, 1947): CoC प्रमाणपत्र धारकों (CH) को यह पहचानने की आवश्यकता है कि वे अधिनियम में दर्ज "उद्योग" की परिभाषा के अंतर्गत आते हैं या नहीं ताकि यह निर्धारित किया जा सके कि उनकी अपनी गतिविधियोंपर आवश्यकताएँ लागू हैं या नहीं (पाद टिप्पणी 2 देखें)।

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **आवश्यकताएं** | **राष्ट्रीय कानून** | **प्रश्न** | **संदर्भ और साक्ष्य** | **उत्तर और साक्ष्य** |
| **7.4 संगठन यह सुनिश्चित करेगा कि रोजगार और व्यवसाय में कोई भेदभाव न हो.** |
| 7.4.1 रोजगार और व्यवसाय प्रथाएं गैर-भेदभावपूर्ण हैं.  | * समान पारिश्रमिक अधिनियम, अध्याय II, धारा 5
* औद्योगिक विवाद अधिनियम, अध्याय VC, धारा 25T - पांचवीं अनुसूची, धारा I, उप-धारा 4 (a-f) के अनुसार
 | a) क्या आपका संगठन खंड 7.4 का अनुपालन करता है?यदि हां, तो c पर जारी रखें)। |  | [ ]  हां, FSC की मूल श्रम आवश्यकताओं की मैं पुष्टि करता हूं, और यह लागू राष्ट्रीय विनियमन **(समान पारिश्रमिक अधिनियम, अध्याय II, धारा 5 और औद्योगिक विवाद अधिनियम, अध्याय VC, धारा 25टी - द्वारा समर्थित है। पांचवीं अनुसूची के अनुसार, धारा I, उप-धारा 4 (a-f))** जो इस आवश्यकता को संबोधित करती है।[ ]  नहीं,B देखें) |
| b) यदि ऊपर a) के लिए उत्तर ‘नहीं’ है, तो कृपया वर्णन करें कि आपका संगठन खंड 7.4 का अनुपालन कैसे या क्यों नहीं करता है। |  |  |
| c) वर्णन करें कि प्रमाण पत्र धारण करने वाले कार्यस्थल/कार्यस्थलों पर आपके द्वारा नियोजित व्यक्तियों के लिए, आपका संगठन कैसे जानता है कि यह खंड 7.4 का अनुपालन करता है। | * भेदभाव-विरोधी नीति
* कर्मचारी पुस्तिका
* कर्मचारी सांख्यिकी, उद्योग और व्यवसाय द्वारा कर्मचारियों के लिंग अनुपात
* मजदूरी/वेतन पर्चे और रिकॉर्ड
* वेतन नियम
* कार्मिक मूल्यांकन रिकॉर्ड
* नौकरी के विज्ञापनों के साक्ष्य
* नौकरी के लिए आवेदनों के रिकॉर्ड
* विवाद और शिकायत प्रक्रियाएँ और रिकॉर्ड
* भर्ती प्रक्रिया
* अधिसमय वेतन का रिकॉर्ड
* लैंगिक समानता, यौन और मातृत्व उत्पीड़न के खिलाफ पहल
* कर्मचारी रिकॉर्ड (पूर्णकालिक, अंशकालिक, अस्थायी, अनुबंध) जैसे पता, NRIC संख्या (गैर-नागरिकों के लिए, कार्य पास संख्या और समाप्ति तिथि), जन्म तिथि, लिंग, रोजगार की तिथि, प्रस्थान की तिथि , काम के घंटे (भोजन और चाय के विश्राम सहित), तिथियां और सार्वजनिक छुट्टियों के अन्य विवरण और अनुपस्थिति की छुट्टी।
 |  |
| d) किसी भी दस्तावेज़ या अन्य रिकॉर्ड (और उनके स्थान) की पहचान करें, जिस पर आप खंड 7.4 के अनुपालन को सत्यापित करने के लिए निर्भर हैं। |  |
| e) किसी भी कानूनी दायित्वों की पहचान करें जो आपको लगता है कि खंड 7.4 के अनुपालन की आपकी क्षमता को प्रभावित कर सकता है। कृपया उनका वर्णन करें, और वे खंड 7.4 का अनुपालन करने की आपकी क्षमता को कैसे प्रभावित करते हैं। |  |  |
| f) आपके संगठन द्वारा जारी किया गया एक नीति वक्तव्य, या वक्तव्य संलग्न करें जिसमें अनुभाग 7.4 शामिल हो। |  |  |

**संघ की स्वतंत्रता और सामूहिक सौदेबाजी का अधिकार**

संदर्भ:

1. **व्यापारी संगठन अधिनियम (संख्या 16, 1926)**
* **अध्याय II व्यापारी संगठनों का पंजीकरण**
	+ धारा 5 पंजीकरण का आवेदन
1. औद्योगिक विवाद अधिनियम **(No.14, 1947)[[6]](#footnote-7)**
* **अध्याय II इस अधिनियम के तहत प्राधिकरण**
	+ धारा 3 कार्य समिति
* **अध्याय IV प्रक्रिया, प्राधिकरणों की शक्तियाँ और कर्तव्य**
	+ धारा 18। वे व्यक्ति जिनके लिए समझौता और पुरस्कार बाध्यकारी हैं
* **अध्याय VC अनुचित श्रम प्रथाएँ**
	+ धारा 25T अनुचित श्रम व्यवहार का निषेध
* **पांचवीं अनुसूची अनुचित श्रम व्यवहार**
	+ धारा 1 - नियोक्ताओं की ओर से और नियोक्ताओं के नियोक्ता संगठन
	+ धारा 2 - कामगारों की ओर से और कामगारों के संगठन

औद्योगिक विवाद अधिनियम (1947 की संख्या 14) पर टिप्पणी: CoC प्रमाणपत्र धारकों (CH) को यह सुनिश्चित करने की आवश्यकता है कि क्या वे अधिनियम में दर्ज "औद्योगिक" की परिभाषा के अंतर्गत आते हैं ताकि यह निर्धारित किया जा सके कि क्या उनकी अपनी गतिविधियों पर आवश्यकताएं लागू होती हैं या नहीं (पाद टिप्पणी 3 देखें)।

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **आवश्यकताएं** | **राष्ट्रीय कानून** | **प्रश्न** | **संदर्भ और साक्ष्य** | **उत्तर और साक्ष्य** |
| **7.5 संगठन, संघ की स्वतंत्रता और सामूहिक सौदेबाजी के प्रभावी अधिकारों का सम्मान करेंगे।** |
| 7.5.1 कर्मचारी अपनी मर्जी से श्रमिक संगठन बना सकते हैं या उनमें शामिल हो सकते हैं।7.5.2 संगठन, श्रमिक संगठनों की संविधान और नियम बनाने की पूर्ण स्वतंत्रता का सम्मान करता है।7.5.3 संगठन, श्रमिक संगठनों के गठन, शामिल होने या सहायता करने या ऐसी गतिविधियों में शामिल न होने से संबंधित कानूनी गतिविधियों में संलग्न होने के श्रमिकों के अधिकारों का सम्मान करता है, और इन अधिकारों का प्रयोग करने के लिए श्रमिकों के साथ भेदभाव नहीं करेगा या उन्हें दंडित नहीं करेगा।7.5.4 संगठन कानूनी रूप से स्थापित श्रमिक संगठनों और/या विधिवत निर्वाचित प्रतिनिधियों के साथ अच्छे विश्वास में बातचीत करता है और सामूहिक सौदेबाजी समझौते तक पहुंचने के लिए सर्वोत्तम प्रयास करता है।7.5.5 सामूहिक सौदेबाजी समझौते जहां मौजूद हैं, वहां लागू किए जाते हैं। | श्रम विवाद अधिनियम के अध्याय VC की धारा 25T - पांचवीं अनुसूची, धारा I (उपधारा 1) और धारा II (उपधारा 2) के अनुसारव्यापारी संगठन अधिनियम, अध्याय II, अनुच्छेद 5 (1)औद्योगिक विवाद अधिनियम, अध्याय VC, धारा 25टी - पांचवीं अनुसूची, धारा I (उप-धारा 1, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11) के अनुसार* औद्योगिक विवाद अधिनियम, अध्याय II, धारा 3
* औद्योगिक विवाद अधिनियम, अध्याय IV, धारा 18

औद्योगिक विवाद अधिनियम, अध्याय IV, धारा 18 |  |  | [ ]  हां, मैं FSC की मुख्य श्रम आवश्यकताओं की पुष्टि करता हूं, और यह लागू राष्ट्रीय विनियमन **(औद्योगिक विवाद अधिनियम, अध्याय VC, धारा 25T - पांचवीं अनुसूची, धारा I (उप-धारा 1) और धारा II के अनुसार) द्वारा समर्थित है और धारा II (उप-अनुभाग 2)** इस आवश्यकता को संबोधित करता है।[ ]  नहीं, B देखें) |
| b) यदि ऊपर a) का उत्तर ‘नहीं’ है, तो कृपया बताएं कि आपका संगठन अनुच्छेद 7.5 का पालन कैसे या क्यों नहीं करता है। |  |  |
| c) आपके द्वारा प्रमाणपत्र धारक कार्यस्थल/कार्यस्थलों पर नियुक्त किए गए व्यक्तियों के लिए, कृपया वर्णन करें कि आपका संगठन कैसे जानता है कि यह खंड 7.5 का अनुपालन करता है। | * संगठनात्मक नीतियां
* शिकायत प्रक्रियाएँ और रिकॉर्ड
* संघ पंजीकरण का प्रमाण
* व्यापारी संगठन में शामिल होने के लिए नियुक्ति पत्र
* संघ की बैठकों और कार्यक्रमों के कार्यवृत्त
* श्रमिकों की सूची
* कार्यकर्ता प्रतिनिधियों और प्रबंधन के बीच विचार-विमर्श के अवसर और रिकॉर्ड
* कार्यकर्ता प्रतिनिधि चुनाव रिकॉर्ड
* लेखापरीक्षण रिकॉर्ड और विवरण
* निर्णयों या सिफारिशों के समझौतों को लागू करने लिए के रिकॉर्ड/साक्ष्य
 |  |
| d) किसी भी दस्तावेज़ या अन्य रिकॉर्ड (और उनके स्थान) की पहचान करें, जिस पर आप खंड 7.5 के अनुपालन को सत्यापित करने के लिए निर्भर हैं। |  |
| e) किसी भी कानूनी दायित्वों की पहचान करें जो आपको लगता है कि खंड 7.5 के अनुपालन की आपकी क्षमता को प्रभावित कर सकता है। कृपया उनका वर्णन करें, और वे खंड 7.5 के अनुपालन की आपकी क्षमता को कैसे प्रभावित करते हैं। |  |  |
| f) आपके संगठन द्वारा दिया गया एक नीति वक्तव्य, या वक्तव्य संलग्न करें, जिसमें अनुभाग 7.5 शामिल हो। |  |  |

**अनुलग्नक I**

**स्व-मूल्यांकन पूरा करने के प्रश्नों के उदाहरण जिनके उत्तर देने होते है**

FSC ने निम्नलिखित खुले प्रश्न प्रदान किए हैं जो संगठनों को उनके स्व-मूल्यांकन में उपयोगी लग सकते हैं। प्रश्नों को चार श्रेणियों में बांटा गया है, जिन्हें मुख्य FSC श्रम आवश्यकताओं द्वारा संबोधित किया जाता है। आवश्यक विवरण का स्तर संगठन की सुविधा के स्थान पर निर्भर करेगा, जिसमें संगठन के जोखिम और कार्य स्थिति का आकलन शामिल है। प्रश्नों की यह सूची व्यापक नहीं है।

|  |  |
| --- | --- |
| **श्रेणी** | **प्रश्न** |
| **बाल श्रम** | * नियोजित श्रमिकों की न्यूनतम आयु क्या है?
* आपने यह सुनिश्चित करने के लिए क्या कदम उठाए हैं कि आपके कार्यों में बाल श्रम का उपयोग न हो?
* क्या आप अपने कार्यकर्ता की आयु (जन्मदिन) पंजीकृत करते हैं और आप कैसे सत्यापित करते हैं कि यह वास्तविक आयु है? क्या आपने पहचान दस्तावेजों की जांच की?
* क्या आपकी कंपनी में ऐसे कोई खतरनाक कार्य हैं जिनमें कम उम्र के कर्मचारियों को शामिल होने की अनुमति नहीं है? यदि हां, तो कृपया बताएं कि आप कम उम्र के कर्मचारियों को यह कार्य करने से कैसे प्रतिबंधित करते हैं। यदि प्रशिक्षण या शिक्षा की आवश्यकता है, तो सहायक दस्तावेज प्रदान करें।
* क्या 13 या 15 वर्ष से कम आयु के बच्चों की नियुक्ति को कानून द्वारा अनुमति है? क्या आप उस आयु सीमा में बच्चों को नियुक्त करते हैं? यदि दोनों प्रश्नों के उत्तर ‘हाँ’ है, तो कृपया उन उपायों को निर्दिष्ट करें जो आपने यह सुनिश्चित करने के लिए उठाए हैं कि वे केवल हल्का काम कर रहे हैं जो उनके स्वास्थ्य या विकास के लिए हानिकारक नहीं है और उन्हें केवल स्कूल के समय के बाहर काम करने की अनुमति है।
 |
| **बंधुआ मज़दूरी** | * आप इस सिद्धांत का पालन करते हैं यह प्रदर्शित करने के लिए, अपने काम पर रखने और अनुबंध करने के तरीकों का वर्णन करें।
* क्या विदेशी तकनीकी प्रशिक्षुओं का उपयोग किया जाता है?
* क्या आप ऋण या वेतन/मजदूरी से अग्रिम प्रदान करते हैं जिसके लिए एक कर्मचारी को कानूनी या संविदात्मक समझौतों के बाहर अपने घंटे बढ़ाने की आवश्यकता होती है? यदि हां, तो क्या आप बता सकते हैं कि इस स्थिति में बंधुआ मजदूरी का जोखिम कैसे कम करते है?
* आप यह कैसे सुनिश्चित करते हैं कि रोज़गार शुरू करने के लिए कोई रोज़गार शुल्क नहीं काटा जाता है या भुगतान या जमा नहीं किया जाता है?
* आप कैसे सुनिश्चित करते हैं कि कर्मचारी किसी भी प्रकार के संचार प्रतिबंध के अधीन नहीं हैं?
 |
| **भेदभाव** | * आप यह कैसे सुनिश्चित करते हैं कि वेतन और अन्य काम करने की स्थितियाँ गैर-भेदभावपूर्ण हैं?
* क्या लिंग, आयु आदि के अनुपात में कोई पूर्वाग्रह है?
* क्या आपके पास गैर-भेदभाव नीति है?
* आप यह कैसे सुनिश्चित करते हैं कि सभी कर्मचारियों का निष्पक्ष मूल्यांकन हो और उन्हें उन्नति के समान अवसर प्राप्त हों?
* आप आवेदकों के लिए रोज़गार के समान अवसर कैसे सुनिश्चित करते हैं?
* आप अपने कर्मचारियों की विविधता का ध्यान कैसे रखते है और उनकी विभिन्न आवश्यकताओं का प्रत्युत्तर कैसे देते हैं? (विदेशी कर्मचारियों की संस्कृति और रीति-रिवाजों पर विचार, सहित)
 |
| **संघ की स्वतंत्रता और सामूहिक सौदेबाजी का अधिकार** | * क्या कर्मचारी, श्रमिक संगठनों में संगठित हैं? अपने सर्वोत्तम जानकारी से, वर्णन करें कि आप क्यों मानते हैं कि श्रमिकों ने संघ द्वारा प्रतिनिधित्व करने के लिए चुना है या नहीं।
* यदि श्रमिकों का प्रतिनिधित्व एक संगठन द्वारा किया जाता है, तो क्या संगठन स्वायत्त और स्वतंत्र है?
* यदि कोई श्रमिक संगठन नहीं है, तो क्या श्रमिकों के पास प्रतिनिधित्व का कोई अन्य रूप है? यदि नहीं, तो आप संपूर्ण कार्यबल की राय कैसे प्राप्त करते हैं? क्या कर्मचारियों के लिए सामूहिक सौदेबाजी समझौते लागू हैं? यदि हां, तो आप ऐसे समझौतों का अनुपालन कैसे सुनिश्चित करेंगे?
 |

1. The Act is applicable to “**industry**” as in Section 2 Part *j*, defined as “*any systematic activity carried on by co-operation between an employer and his workmen (whether such workmen are employed by such employer directly or by or through any agency, including a contractor) for the production, supply or distribution of goods or service with a view to satisfy human wants and wishes (not being wants or wishes which are merely spiritual or religious in nature)*”,… Correspond to the definition with respect to the applicability, **the** **CoC CHs** **must identify whether they fall under the definition of “industry” in the Act or not as to determine the applicability of the Act.** If the CoC CHs are not fall under the definition of “industry” as in this Act, the Industrial Disputes Act (No.14, 1947) should not be applicable to CHs and may disregard the Act in the legislation requirements. [↑](#footnote-ref-2)
2. The Act is applicable to “**industry**” as in Section 2 Part *j*, defined as “*any systematic activity carried on by co-operation between an employer and his workmen (whether such workmen are employed by such employer directly or by or through any agency, including a contractor) for the production, supply or distribution of goods or service with a view to satisfy human wants and wishes (not being wants or wishes which are merely spiritual or religious in nature)*”,… Correspond to the definition with respect to the applicability, **the** **CoC CHs** **must identify whether they fall under the definition of “industry” in the Act or not as to determine the applicability of the Act.** If the CoC CHs are not fall under the definition of “industry” as in this Act, the Industrial Disputes Act (No.14, 1947) should not be applicable to CHs and may disregard the Act in the legislation requirements. [↑](#footnote-ref-3)
3. The Act is applicable to “**industry**” as in Section 2 Part *j*, defined as “*any systematic activity carried on by co-operation between an employer and his workmen (whether such workmen are employed by such employer directly or by or through any agency, including a contractor) for the production, supply or distribution of goods or service with a view to satisfy human wants and wishes (not being wants or wishes which are merely spiritual or religious in nature)*”,… Correspond to the definition with respect to the applicability, **the** **CoC CHs** **must identify whether they fall under the definition of “industry” in the Act or not as to determine the applicability of the Act.** If the CoC CHs are not fall under the definition of “industry” as in this Act, the Industrial Disputes Act (No.14, 1947) should not be applicable to CHs and may disregard the Act in the legislation requirements. [↑](#footnote-ref-4)
4. यह अधिनियम धारा 2, भाग *j* में **"उद्योग"** पर लागू होता है, जिसे *"एक नियोक्ता द्वारा मानवीय जरूरतों और आकांक्षाओं को पूरा करने के लिए वस्तुओं या सेवाओं का उत्पादन, आपूर्ति या वितरण (केवल आध्यात्मिक या धार्मिक प्रकृति की आवश्यकताएं या आकांक्षाएं नहीं) की अपने कर्मचारियों (चाहे वे कर्मचारी सीधे नियोक्ता द्वारा या किसी एजेंसी द्वारा या उसके माध्यम से नियोजित किए गए हों, जिसमें अनुबंध शामिल है) के सहयोग से की गई किसी भी व्यवस्थित गतिविधि के रूप में परिभाषित किया गया है ",* ... प्रयोज्यता के संदर्भ में परिभाषा के अनुरूप, **CoC CHs को यह पहचान करनी चाहिए कि क्या वे अधिनियम में "उद्योग" की परिभाषा के अंतर्गत आते हैं या नहीं, ताकि अधिनियम की प्रयोज्यता का निर्धारण किया जा सके।** यदि CoC CHs इस अधिनियम के अनुसार "उद्योग" की परिभाषा के अंतर्गत नहीं आते हैं, तो औद्योगिक विवाद अधिनियम (संख्या 14, 1947) CHs पर लागू नहीं होना चाहिए और कानून की आवश्यकताओं में अधिनियम की अवहेलना कर सकता है। [↑](#footnote-ref-5)
5. यह अधिनियम धारा 2, भाग *j* में **"उद्योग"** पर लागू होता है, जिसे *"एक नियोक्ता द्वारा अपने कर्मचारियों के सहयोग से की गई किसी भी व्यवस्थित गतिविधि के रूप में परिभाषित किया गया है (चाहे वे कर्मचारी सीधे नियोक्ता द्वारा या किसी एजेंसी द्वारा या उसके माध्यम से नियोजित किए गए हों, जिसमें अनुबंध शामिल है) मानवीय जरूरतों और आकांक्षाओं को पूरा करने के लिए वस्तुओं या सेवाओं का उत्पादन, आपूर्ति या वितरण (केवल आध्यात्मिक या धार्मिक प्रकृति की आवश्यकताएं या आकांक्षाएं नहीं)",* ... प्रयोज्यता के प्रश्न के अनुरूप, **CoC CHs को यह पहचान करनी चाहिए कि क्या वे अधिनियम में "उद्योग" की परिभाषा के अंतर्गत आते हैं या नहीं, ताकि अधिनियम की प्रयोज्यता का निर्धारण किया जा सके।** यदि CoC CHs इस अधिनियम के अनुसार "उद्योग" की परिभाषा के अंतर्गत नहीं आते हैं, तो औद्योगिक विवाद अधिनियम (संख्या 14, 1947) CHs पर लागू नहीं होना चाहिए और कानून की आवश्यकताओं में अधिनियम की अवहेलना कर सकता है। [↑](#footnote-ref-6)
6. यह अधिनियम धारा 2, भाग *j* में **"उद्योग"** पर लागू होता है, जिसकी परिभाषा की गई है कि, *"एक नियोक्ता द्वारा मानवीय जरूरतों और आकांक्षाओं को पूरा करने के लिए अपने कर्मचारियों (चाहे वे कर्मचारी सीधे नियोक्ता द्वारा या किसी एजेंसी द्वारा या उसके माध्यम से नियोजित किए गए हों, जिसमें अनुबंध शामिल है) के सहयोग से की गई किसी भी व्यवस्थित गतिविधि वस्तुओं या सेवाओं का उत्पादन, आपूर्ति या वितरण (केवल आध्यात्मिक या धार्मिक प्रकृति की आवश्यकताएं या आकांक्षाएं नहीं) है ",* ... प्रयोज्यता के प्रश्न के अनुरूप, **CoC CHs को यह पहचान करनी चाहिए कि क्या वे अधिनियम में "उद्योग" की परिभाषा के अंतर्गत आते हैं या नहीं, ताकि अधिनियम की प्रयोज्यता का निर्धारण किया जा सके।** यदि CoC CHs इस अधिनियम के अनुसार "उद्योग" की परिभाषा के अंतर्गत नहीं आते हैं, तो औद्योगिक विवाद अधिनियम (संख्या 14, 1947) CHs पर लागू नहीं होना चाहिए और कानून की आवश्यकताओं में अधिनियम की अवहेलना कर सकता है। [↑](#footnote-ref-7)