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

**Thailand**

**Introduction**

This self-assessment is designed for all FSC Chain of Custody (CoC) Certificate Holders (CHs) in Thailand. 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** |
| **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: Labour Protection Act (B.E.2541), Chapter 4 Empolyment of Young Workers**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **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. | Labor Protection Act, Chapter 4, Section 44Labor Protection Act, Chapter 4, Section 45Labor Protection Act, Chapter 4, Section 49Labor Protection Act, Chapter 4, Section 44 | 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 (**Labour Protection Act (B.E.2541), Chapter 4)** 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
* Contract of Employment, including contracts with staffing agencies/Sub-contractor
* Record of employment condition
* Proof of report to the Labor Inspector
* Employee records/personal information (the name, gender, birth date, place of ancestral origin, educational background, address, national identification card number, wage, date of starting employment, date of leaving employment, working hours (including duration of meals and tea breaks) and other significant facts of each worker)
 |  |
| 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. **Labor Protection Act (B.E.2541):**
* **Chapter 1 General Provisions**
* **Chapter 4 Employment of Young Workers**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **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 Protection Act, Chapter I, Section 10* Labour Protection Act, Chapter 1, Section 10, 11/1, and 16
* Labour Protection Act, Chapter 4, Section 51
 | 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 Protection Act (B.E.2541), Chapter 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 Employment, including contracts with staffing agencies/Sub-contractor
* 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/personal information (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. **Labor Protection Act (B.E.2541):**
* **Chapter 1 General Provisions**
* **Chapter 3 Employment of Women**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **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 Protection Act, Chapter 1, Section 11/1 15, and 16
* Labour Protection Act, Chapter 3, Section 43
 | 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 Protection Act (B.E.2541), Chapter 1 & Chapter 3)** 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 Relations Act (B.E.2518):**

* **Chapter 7 Labour Unions**
* **Chapter 9 Unfair Practices**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **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 Relations Act, Chapter 7, Section 88 and 95Labour Relations Act, Chapter 7, Section 103 Labour Relations Act, Chapter 9, Section 121, 122, and 123Labour Relations Act, Chapter 7, Section 93 Labour Relations Act, Chapter 7, Section 98 (1) |  |  | [ ]  Yes, I confirm with the FSC core labour requirements, and this is supported by applicable national regulation (**Labour Relations Act (B.E.2518) Chapter 7 Labour Union)** 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?
 |

**การประเมินตนเองของ FSC**

**สำหรับข้อกำหนดด้านแรงงานตามมาตรฐาน FSC**

**ประเทศไทย**

**บทนำ**

การประเมินตนเองนี้ออกแบบมาสำหรับผู้ถือใบรับรอง (CHs) ของทาง FSC Chain of Custody (CoC) ทั้งหมดในประเทศไทย ด้วยการเผยแพร่ [FSC-STD-40-004 V3-1](https://fsc.org/en/document-centre/documents/resource/302) นั้น ผู้ถือใบรับรอง FSC CoC จำเป็นต้องทำการประเมินตนเองให้เสร็จสมบูรณ์ตามข้อกำหนดด้านแรงงานตามมาตรฐาน FSC เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการตรวจสอบประจำปี

[การรับรอง FSC-STD-40-004 V3-1 FSC Chain of Custody (CoC)](https://connect.fsc.org/document-centre/documents/resource/302) มีผลบังคับใช้ในวันที่ 1 กันยายน 2021 มีข้อกำหนดด้านแรงงานตามมาตรฐาน FSC เพิ่มเติม และทุกองค์กรต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านแรงงานตามมาตรฐาน FSC ภายในวันที่ **31 ธันวาคม 2022** โดยข้อกำหนดด้านแรงงานตามมาตรฐาน FSC เพิ่มเติมจะอยู่ในรูปของ:

|  |  |
| --- | --- |
| * องค์กรต้องไม่ใช้แรงงานเด็ก
 | ข้อ 7.2 |
| * องค์กรต้องกำจัดการบังคับใช้แรงงานทุกรูปแบบ
 | ข้อ 7.3 |
| * องค์กรต้องแน่ใจว่าไม่มีการเลือกปฏิบัติในด้านการจ้างงานและด้านอาชีพ
 | ข้อ 7.4 |
| * องค์กรต้องเคารพเสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วมกัน
 | ข้อ 7.5 |

เพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดด้านแรงงานตามมาตรฐาน FSC ทางองค์กร:

|  |  |
| --- | --- |
| * จะนำคำแถลงนโยบายหรือแถลงการณ์มาใช้ (อาจพัฒนานโยบายใหม่หรือใช้นโยบายที่มีอยู่) และดำเนินการตามคำแถลงนโยบายหรือแถลงการณ์ที่ครอบคลุมข้อกำหนดด้านแรงงานตามมาตรฐาน FSC คำแถลงนโยบายจะต้องเผยแพร่ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ได้รับผลกระทบและมีส่วนได้ส่วนเสีย และต่อหน่วยรับรองขององค์กร
 | ข้อ 1.5 |
| * ต้องจัดเก็บแบบประเมินตนเองให้เป็นปัจจุบัน (เอกสารนี้หรือเอกสารที่คล้ายกัน) ซึ่งอธิบายวิธีที่องค์กรใช้ข้อกำหนดด้านแรงงานตามมาตรฐาน FSC กับการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ การประเมินตนเองจะต้องส่งไปยังหน่วยรับรองขององค์กร
 | ข้อ 1.6 |

เพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดข้างต้น องค์กรต้องทำการประเมินตนเองให้แล้วเสร็จโดยถือเป็นส่วนหนึ่งของการตรวจสอบประจำปี และส่งรายงานการประเมินตัวเองนี้ไปยังหน่วยงานรับรองขององค์กรก่อนที่จะมีการตรวจสอบตามกำหนดเวลา องค์กรสามารถแสดงความสอดคล้องกับแผนการรับรองอื่น ๆ เพื่อใช้เป็นหลักฐานว่าปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านแรงงานตามมาตรฐาน FSC (ข้อ 1.11)[[2]](#footnote-3)

**การประเมินตนเอง**

การประเมินตนเองนี้ออกแบบมาเพื่อช่วยให้องค์กรสามารถระบุและจัดทำเอกสารการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อแสดงว่าองค์กรปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านแรงงานตามมาตรฐาน FSC ไปพร้อมกับการรับประกันการปฏิบัติตามกฎหมายที่บังคับใช้

หน่วยรับรองจะใช้การประเมินตนเองที่ดำเนินการแล้วเสร็จนี้เพื่อเป็นแนวทางในการตรวจสอบและยืนยันความสอดคล้องกับมาตรฐาน กระบวนการนี้ใช้ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์กรและการปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องเพื่อช่วยผู้ตรวจสอบในการตรวจสอบภายในให้แล้วเสร็จ ข้อกำหนดด้านแรงงานตามมาตรฐาน FSC นำไปใช้กับองค์กรที่ได้รับการรับรอง FSC CoC และกับบริษัทที่ทำหน้าที่เป็นผู้รับเหมาให้กับองค์กรที่ได้รับการรับรอง FSC CoC ตาม FSC-STD-40-004 V3-1, หัวข้อ 13 โดยผู้ถือใบรับรอง FSC CoCและองค์กรที่ต้องการได้รับการรับรอง FSC ไม่จำเป็นต้องใช้การประเมินตนเองนี้ แต่จำเป็นต้องใช้เครื่องมือที่คล้ายกัน เพื่อให้สอดคล้องกับข้อกำหนดของ FSC การใช้การประเมินตนเองไม่ได้รับประกันความสอดคล้องกับข้อกำหนดด้านแรงงานตามมาตรฐาน FSC แต่เป็นความรับผิดชอบขององค์กรที่จะต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดของ FSC

องค์กรต้องรับรองว่าข้อความที่ได้จากการประเมินตนเองนั้นเป็นจริงและถูกต้องตามความรู้โดยสุจริตใจของตน องค์กรที่เจตนาแจ้งข้อความเท็จเกี่ยวกับการประเมินตนเองอาจส่งผลให้ใบรับรองถูกระงับหรือยุติลง องค์กรต้องตอบคำถามในการประเมินตนเองอย่างครบถ้วนและตรงตามความเป็นจริงที่สุด องค์กรต้องระบุเอกสารที่เกี่ยวข้องและเอกสารหลักฐานอื่น ๆ ที่ผู้ตรวจสอบสามารถตรวจทานเพื่อยืนยันข้อความอ้างอิงเกี่ยวกับการประเมินตนเองได้ ทั้งนี้เพื่อเป็นการช่วยเหลือผู้ถือใบรับรองเพิ่มเติม ได้มีการรวมตัวอย่างคำถามที่ต้องตอบเมื่อทำแบบประเมินตนเอง (ภาคผนวก I) ไว้ในเทมเพลตนี้แล้ว

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **วันที่** | **ฉบับ** | **ความคิดเห็น** |
|  |  |  |

**การประเมินตนเองด้านข้อกำหนดด้านแรงงานตามมาตรฐาน FSC**

**การรับรอง:** ข้าพเจ้าขอยืนยันว่าข้อความต่อไปนี้เป็นความจริงและถูกต้องโดยความรู้ความเข้าใจอันสุจริตใจของข้าพเจ้า และข้าพเจ้ารับทราบว่าข้อความอันเป็นเท็จโดยเจตนานั้นอาจส่งผลให้ใบรับรองถูกระงับหรือยุติลง หรือไม่มีการออกใบรับรอง

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

ชื่อ วันที่

**แรงงานเด็ก**

**อ้างอิง: พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (พ.ศ. 2541) หมวด 4 การใช้แรงงานเด็ก**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **ข้อกำหนด** | **กฎหมายแห่งชาติ** | **คำถาม** | **เอกสารอ้างอิงและหลักฐาน** | **คำตอบและหลักฐาน** |
| **7.2 องค์กรต้องไม่ใช้แรงงานเด็ก** |
| 7.2.1 องค์กรต้องไม่จ้างงานพนักงานที่อายุต่ำกว่า 15 ปี หรือต่ำกว่าอายุขั้นต่ำตามที่ระบุไว้ภายใต้กฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับของประเทศหรือท้องถิ่น โดยอิงตามอายุที่สูงกว่า ยกเว้นตามที่ระบุไว้ใน 7.2.27.2.2 ในประเทศที่กฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับของประเทศอนุญาตให้จ้างงานบุคคลอายุระหว่าง 13 ถึง 15 ปีในงานเบาได้ การจ้างงานดังกล่าวไม่ควรรบกวนการเรียน หรือเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือพัฒนาการของผู้เยาว์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่เด็กต้องอยู่ภายใต้กฎหมายการศึกษาภาคบังคับ เด็กจะต้องทำงานนอกเวลาเรียน และต้องทำงานในช่วงเวลาปกติในเวลากลางวันเท่านั้น7.2.3 ห้ามมิให้จ้างบุคคลที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปีเพื่อทำงานที่เป็นอันตรายหรืองานหนัก ยกเว้นเพื่อวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมภายใต้กฎหมายและระเบียบข้อบังคับที่ได้รับอนุมัติของประเทศ7.2.4 ห้ามมิให้องค์กรใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายที่สุด | พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน หมวด 4 มาตรา 44พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน หมวด 4 มาตรา 45พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน หมวด 4 มาตรา 49พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน หมวด 4 มาตรา 44 | a) องค์กรของคุณปฏิบัติตามข้อ 7.2 หรือไม่?ถ้าใช่ ไปต่อที่ข้อ c) |  | [ ]  ใช่ ฉันยืนยันว่าได้ปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านแรงงานตามมาตรฐาน FSC ซึ่งได้รับการสนับสนุนโดยกฎระเบียบระดับประเทศที่บังคับใช้ **(พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (พ.ศ. 2541) หมวด 4)** ซึ่งระบุถึงข้อกำหนดนี้[ ]  ไม่ ดูข้อ b)  |
| b) หากคำตอบสำหรับข้อ a) ด้านบนคือ "ไม่" โปรดอธิบายว่าองค์กรของคุณไม่ปฏิบัติตามข้อ 7.2 อย่างไรบ้าง หรือไม่ปฏิบัติตามเพราะเหตุใด |  |  |
| c) สำหรับผู้ที่คุณจ้างให้ทำงานที่ไซต์งาน/โรงงานที่ถือใบรับรอง ให้อธิบายว่าองค์กรของคุณทราบได้อย่างไรว่าสอดคล้องกับข้อ 7.2 | * นโยบายการจ้างงานและแรงงานเด็ก
* ระเบียบปฏิบัติของบริษัทเกี่ยวกับกระบวนการจ้างงาน ได้แก่ การรับสมัคร การยืนยันอายุ ฯลฯ
* เอกสารแสดงตนของพนักงาน
* สัญญาการจ้างงาน รวมถึงสัญญากับหน่วยงานจัดหาพนักงาน/ผู้รับเหมาช่วง
* บันทึกสภาพการจ้าง
* หลักฐานการแจ้งต่อเจ้าหน้าที่ตรวจสอบแรงงาน
* ประวัติพนักงาน/ข้อมูลส่วนบุคคล (ชื่อ เพศ วันเกิด สถานที่เกิด ประวัติการศึกษา ที่อยู่ เลขบัตรประจำตัวประชาชน ค่าจ้าง วันที่เริ่มจ้างงาน วันที่ออกจากงาน เวลาทำงาน (รวมถึงระยะเวลาการรับประทานอาหารและพักดื่มเครื่องดื่ม) และข้อเท็จจริงที่สำคัญอื่น ๆ ของพนักงานแต่ละคน)
 |  |
| d) ระบุเอกสารหรือบันทึกอื่น ๆ (และตำแหน่งที่ตั้ง) ที่คุณใช้เพื่อตรวจสอบการปฏิบัติตามข้อ 7.2 |  |
| e) ระบุภาระผูกพันทางกฎหมายใด ๆ ที่คุณเชื่อว่าอาจมีผลต่อความสามารถของคุณในการปฏิบัติตามข้อ 7.2 โปรดอธิบายสิ่งเหล่านี้และผลกระทบต่อความสามารถในการปฏิบัติตามข้อ 7.2 ของคุณ |  |  |
| f) แนบคำแถลงนโยบายหรือคำแถลงต่าง ๆ ที่จัดทำโดยองค์กรของคุณซึ่งครอบคลุมข้อ 7.2 |  |  |

 **การบังคับใช้แรงงาน**

**อ้างอิง:**

 **1. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (พ.ศ. 2541):**

* **หมวด 1 บททั่วไป**
* **หมวด 4 การใช้แรงงานเด็ก**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **ข้อกำหนด** | **กฎหมายแห่งชาติ** | **คำถาม** | **เอกสารอ้างอิงและหลักฐาน** | **คำตอบและหลักฐาน** |
| **7.3 องค์กรต้องกำจัดการบังคับใช้แรงงานทุกรูปแบบ** |
| 7.3.1 ความสัมพันธ์ในการจ้างงานเป็นไปโดยสมัครใจและขึ้นอยู่กับความยินยอมร่วมกัน โดยไม่มีการลงโทษ7.3.2 ไม่มีหลักฐานการปฏิบัติใด ๆ ที่บ่งบอกถึงการบังคับใช้แรงงาน รวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงสิ่งต่อไปนี้:1. ความรุนแรงทางร่างกายและทางเพศ
2. แรงงานผูกมัด
3. การหักค่าจ้าง ซึ่งรวมทั้งการจ่ายเงินค่าธรรมเนียมการจ้างงานและ/หรือการจ่ายเงินประกันการเริ่มงาน
4. ข้อจำกัดในการเคลื่อนไหว/เคลื่อนที่
5. การเก็บ/ยึดหนังสือเดินทางและเอกสารประจำตัว
6. การขู่ว่าจะรายงานต่อหน่วยงานทางการที่กำกับดูแล
 | พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน หมวด 1 มาตรา 10* พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน หมวด 1 มาตรา 10, 11/1 และ 16
* พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน หมวด 4 มาตรา 51
 | a) องค์กรของคุณปฏิบัติตามข้อ 7.3 หรือไม่?ถ้าใช่ ไปต่อที่ข้อ c) |  | [ ]  ใช่ ฉันยืนยันว่าได้ปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านแรงงานตามมาตรฐาน FSC ซึ่งได้รับการสนับสนุนโดยกฎระเบียบระดับประเทศที่บังคับใช้ **(พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (พ.ศ. 2541) หมวด 1)** ซึ่งระบุถึงข้อกำหนดนี้    [ ]  ไม่ ดูข้อ b) |
| b) หากคำตอบสำหรับข้อ a) ด้านบนคือ "ไม่" โปรดอธิบายว่าองค์กรของคุณไม่ปฏิบัติตามข้อ 7.3 อย่างไรบ้าง หรือไม่ปฏิบัติตามเพราะเหตุใด |  |  |
| c) สำหรับผู้ที่คุณจ้างให้ทำงานที่ไซต์งาน/โรงงานที่ถือใบรับรอง ให้อธิบายว่าองค์กรของคุณทราบได้อย่างไรว่าสอดคล้องกับข้อ 7.3 | * นโยบายการใช้แรงงานบังคับ
* ขั้นตอนการย้ายงาน
* สัญญาการจ้างงาน รวมถึงสัญญากับหน่วยงานจัดหาพนักงาน/ผู้รับเหมาช่วง
* จดหมายแต่งตั้งหรือการจ้างงาน หรือข้อตกลงการฝึกงาน
* คู่มือพนักงานหรือคู่มือเกี่ยวกับสิทธิในการทำงานของบริษัทเพื่อเป็นแนวทางการจ้างงาน
* สลิปเงินเดือน/บันทึกการจ่ายเงินและบันทึกต่าง ๆ
* ขั้นตอนและบันทึกเกี่ยวกับข้อพิพาทและการร้องทุกข์
* ขั้นตอนการรับสมัคร (หลักฐานการสมัครโดยพนักงาน)
* บันทึกการจ่ายค่าล่วงเวลา
* บันทึกพนักงาน/ข้อมูลส่วนบุคคล (เต็มเวลา นอกเวลา ชั่วคราว สัญญาจ้าง) เช่น ที่อยู่ หมายเลข NRIC (สำหรับผู้ที่ไม่ใช่พลเมือง หมายเลขใบผ่านงานและวันหมดอายุ) วันเกิด เพศ วันที่เริ่มทำงาน การจ้างงาน วันที่ออกจากงาน ชั่วโมงทำงาน (รวมถึงระยะเวลารับประทานอาหารและพักดื่มเครื่องดื่ม) วันที่และรายละเอียดอื่น ๆ ของวันหยุดนักขัตฤกษ์และการลา
 |  |
| d) ระบุเอกสารหรือบันทึกอื่น ๆ (และตำแหน่งที่ตั้ง) ที่คุณใช้เพื่อตรวจสอบการปฏิบัติตามข้อ 7.3 |  |
| e) ระบุภาระผูกพันทางกฎหมายใด ๆ ที่คุณเชื่อว่าอาจมีผลต่อความสามารถของคุณในการปฏิบัติตามข้อ 7.3 โปรดอธิบายสิ่งเหล่านี้และผลกระทบต่อความสามารถในการปฏิบัติตามข้อ 7.3 ของคุณ |  |  |
| f) แนบคำแถลงนโยบายหรือคำแถลงต่าง ๆ ที่จัดทำโดยองค์กรของคุณซึ่งครอบคลุมข้อ 7.3 |  |  |

**การเลือกปฏิบัติในด้านการจ้างงานและด้านอาชีพ**

**อ้างอิง:**

1. **พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (พ.ศ. 2541):**
* **หมวด 1 บททั่วไป**

**หมวด 3 การใช้แรงงานหญิง**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **ข้อกำหนด** | **กฎหมายแห่งชาติ** | **คำถาม** | **เอกสารอ้างอิงและหลักฐาน** | **คำตอบและหลักฐาน** |
| **7.4 องค์กรต้องแน่ใจว่าไม่มีการเลือกปฏิบัติในด้านการจ้างงานและด้านอาชีพ** |
| 7.4.1 แนวทางในการจ้างงานและการประกอบอาชีพต้องไม่เลือกปฏิบัติ  | * พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน หมวด 1 มาตรา 11/1 15 และ 16
* พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน หมวด 3 มาตรา 43
 | a) องค์กรของคุณปฏิบัติตามข้อ 7.4 หรือไม่?ถ้าใช่ ไปต่อที่ข้อ c) |  | [ ]  ใช่ ฉันยืนยันว่าได้ปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านแรงงานตามมาตรฐาน FSC ซึ่งได้รับการสนับสนุนโดยกฎระเบียบระดับประเทศที่บังคับใช้ **(พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (พ.ศ. 2541) หมวด 1 และหมวด 3)** ซึ่งระบุถึงข้อกำหนดนี้    [ ]  ไม่ ดูข้อ b)  |
| b) หากคำตอบสำหรับข้อ a) ด้านบนคือ "ไม่" โปรดอธิบายว่าองค์กรของคุณไม่ปฏิบัติตามข้อ 7.4 อย่างไรบ้าง หรือไม่ปฏิบัติตามเพราเหตุใด |  |  |
| c) สำหรับผู้ที่คุณจ้างให้ทำงานที่ไซต์งาน/โรงงานที่ถือใบรับรอง ให้อธิบายว่าองค์กรของคุณทราบได้อย่างไรว่าสอดคล้องกับข้อ 7.4 | * นโยบายต่อต้านการเลือกปฏิบัติ
* คู่มือพนักงาน
* สถิติเกี่ยวกับพนักงาน อัตราส่วนพนักงานชายต่อหญิงแยกตามอุตสาหกรรมและอาชีพ
* สลิปและบันทึกการจ่ายเงินเดือน/ค่าจ้าง
* ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับเงินเดือน
* บันทึกการประเมินบุคลากร
* หลักฐานประกาศรับสมัครงาน
* บันทึกการสมัครงาน
* ขั้นตอนและบันทึกเกี่ยวกับข้อพิพาทและร้องทุกข์
* ขั้นตอนการรับสมัคร
* บันทึกการจ่ายค่าล่วงเวลา
* โครงการริเริ่มเพื่อความเท่าเทียมทางเพศ การต่อต้านการล่วงละเมิดทางเพศ และการคุกคามผู้ตั้งครรภ์
* บันทึกพนักงาน (เต็มเวลา นอกเวลา ชั่วคราว สัญญาจ้าง) เช่น ที่อยู่ หมายเลข NRIC (สำหรับผู้ที่ไม่ใช่พลเมือง หมายเลขบัตรผ่านงาน และวันหมดอายุ) วันเกิด เพศ วันที่เริ่มจ้างงาน วันที่ การออกจากงาน ชั่วโมงทำงาน (รวมถึงระยะเวลารับประทานอาหารและพักดื่มเครื่องดื่ม) วันที่และรายละเอียดอื่น ๆ ของวันหยุดนักขัตฤกษ์และการลา
 |  |
| d) ระบุเอกสารหรือบันทึกอื่น ๆ (และตำแหน่งที่ตั้ง) ที่คุณใช้เพื่อตรวจสอบการปฏิบัติตามข้อ 7.4 |  |
| e) ระบุภาระผูกพันทางกฎหมายใด ๆ ที่คุณเชื่อว่าอาจมีผลต่อความสามารถของคุณในการปฏิบัติตามข้อ 7.4 โปรดอธิบายสิ่งเหล่านี้และผลกระทบต่อความสามารถในการปฏิบัติตามข้อ 7.4 ของคุณ |  |  |
| f) แนบคำแถลงนโยบายหรือคำแถลงต่าง ๆ ที่จัดทำโดยองค์กรของคุณซึ่งครอบคลุมข้อ 7.4 |  |  |

**เสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วมกัน**

**อ้างอิง:
1. พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (พ.ศ. 2518):**

* **หมวด 7 สหภาพแรงงาน**
* **หมวด 9 การกระทำอันไม่เป็นธรรม**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **ข้อกำหนด** | **กฎหมายแห่งชาติ** | **คำถาม** | **เอกสารอ้างอิงและหลักฐาน** | **คำตอบและหลักฐาน** |
| **7.5 องค์กรต้องเคารพเสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วมกัน** |
| 7.5.1 ผู้ปฏิบัติงานสามารถจัดตั้งหรือเข้าร่วมองค์กรด้านแรงงานที่ตนเลือกได้7.5.2 องค์กรเคารพเสรีภาพอย่างเต็มที่ขององค์กรด้านแรงงานในการร่างรัฐธรรมนูญและกฎระเบียบ7.5.3 องค์กรเคารพสิทธิของพนักงานในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ถูกต้องตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการก่อตั้ง เข้าร่วม หรือช่วยเหลือองค์กรด้านแรงงาน หรือการละเว้นไม่เข้าร่วม และจะไม่เลือกปฏิบัติหรือลงโทษพนักงานสำหรับการใช้สิทธิเหล่านี้7.5.4 องค์กรเจรจากับองค์กรด้านแรงงานที่จัดตั้งขึ้นอย่างถูกต้องตามกฎหมายและ/หรือตัวแทนที่ได้รับการคัดเลือกอย่างถูกต้องโดยสุจริตใจและด้วยความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อบรรลุข้อตกลงการเจรจาต่อรองร่วมกัน7.5.5 จะมีการใช้ข้อตกลงการเจรจาต่อรองร่วมกันในที่ที่มีข้อตกลงนี้อยู่ | พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ หมวด 7 มาตรา 88 และ 95พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ หมวด 7 มาตรา 103พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ หมวด 9 มาตรา 121 มาตรา 122 และ 123พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ หมวด 7 มาตรา 93พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ หมวด 7 มาตรา 98 (1) |  |  | [ ]  ใช่ ฉันยืนยันว่าได้ปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านแรงงานตามมาตรฐาน FSC ซึ่งได้รับการสนับสนุนโดยกฎระเบียบระดับประเทศที่บังคับใช้ **(พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (พ.ศ. 2518) หมวด 7 สหภาพแรงงาน)** ซึ่งระบุถึงข้อกำหนดนี้    [ ]  ไม่ ดูข้อ b)  |
| b) หากคำตอบสำหรับข้อ a) ด้านบนคือ "ไม่" โปรดอธิบายว่าองค์กรของคุณไม่ปฏิบัติตามข้อ 7.5 อย่างไรบ้าง หรือไม่ปฏิบัติตามเพราะเหตุใด |  |  |
| c) สำหรับผู้ที่คุณจ้างให้ทำงานที่ไซต์งาน/โรงงานที่ถือใบรับรอง ให้อธิบายว่าองค์กรของคุณทราบได้อย่างไรว่าสอดคล้องกับข้อ 7.5 | * นโยบายองค์กร
* ขั้นตอนและบันทึกการร้องทุกข์
* การรับรองการลงทะเบียนกับสหภาพแรงงาน
* หนังสือแต่งตั้งการเข้าร่วมกับสหภาพแรงงาน
* รายงานการประชุมและบันทึกกิจกรรมของสหภาพแรงงาน
* รายชื่อคนงาน
* โอกาสสำหรับตัวแทนแรงงานในการหารือกับฝ่ายบริหารและบันทึกการประชุม
* บันทึกการเลือกตั้งผู้แทนแรงงาน
* บันทึกการตรวจสอบและรายงาน
* บันทึก/หลักฐานการดำเนินการตามการตัดสินใจหรือข้อเสนอแนะของข้อตกลง
 |  |
| d) ระบุเอกสารหรือบันทึกอื่น ๆ (และตำแหน่งที่ตั้ง) ที่คุณใช้เพื่อตรวจสอบการปฏิบัติตามข้อ 7.5 |  |
| e) ระบุภาระผูกพันทางกฎหมายใด ๆ ที่คุณเชื่อว่าอาจมีผลต่อความสามารถของคุณในการปฏิบัติตามข้อ 7.5 โปรดอธิบายสิ่งเหล่านี้และผลกระทบต่อความสามารถในการปฏิบัติตามข้อ 7.5 ของคุณ |  |  |
| f) แนบคำแถลงนโยบายหรือคำแถลงต่าง ๆ ที่จัดทำโดยองค์กรของคุณซึ่งครอบคลุมข้อ 7.5 |  |  |

**ภาคผนวก I.**

**ตัวอย่างคำถามที่ต้องตอบเมื่อทำแบบประเมินตนเอง**

FSC ได้จัดเตรียมคำถามเปิดต่อไปนี้ที่น่าจะเป็นประโยชน์กับองค์กรเมื่อดำเนินการประเมินตนเอง คำถามแบ่งออกเป็น 4 ประเภทด้วยกันตามข้อกำหนดด้านแรงงานตามมาตรฐาน FSC ระดับความจำเป็นของการลงรายละเอียดจะขึ้นอยู่กับที่ตั้งของโรงงาน/ไซต์งานขององค์กร ซึ่งรวมถึงการประเมินความเสี่ยงขององค์กร และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โปรดทราบว่ารายการคำถามนี้อาจไม่ครบถ้วนสมบูรณ์

|  |  |
| --- | --- |
| **หมวดหมู่** | **คำถาม** |
| **แรงงานเด็ก** | * อายุขั้นต่ำของพนักงานที่จ้างคือเท่าไร?
* คุณใช้มาตรการใดเพื่อให้แน่ใจว่าไม่มีการใช้แรงงานเด็กในงานของคุณ?
* คุณลงทะเบียนอายุ (วันเกิด) ของพนักงานหรือไม่ และคุณจะยืนยันได้อย่างไรว่าเป็นอายุที่แท้จริง? คุณตรวจสอบเอกสารประจำตัวหรือไม่?
* ในบริษัทของคุณมีงานที่เป็นอันตรายที่พนักงานที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะไม่ได้รับอนุญาตให้ทำหรือไม่? ถ้ามี ให้อธิบายว่าคุณจำกัดพนักงานที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะไม่ให้มีส่วนร่วมในงานเหล่านั้นอย่างไร หากจำเป็นต้องมีการฝึกอบรมหรือการให้ความรู้ ให้จัดเตรียมเอกสารเพื่อสนับสนุนคำชี้แจงนี้
* การจ้างงานเด็กอายุระหว่าง 13 หรือ 15 ปีได้รับอนุญาตตามกฎหมายหรือไม่? คุณจ้างเด็กที่มีอายุในช่วงนี้หรือไม่? หากใช่ในทั้งสองช่วงอายุ ให้ระบุมาตรการที่คุณใช้เพื่อให้แน่ใจว่าพนักงานเหล่านี้ทำงานเบาที่ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือพัฒนาการของพนักงาน และอนุญาตให้ทำงานนอกเวลาเรียนเท่านั้น
 |
| **การบังคับใช้แรงงาน** | * อธิบายแนวทางปฏิบัติในการรับสมัครพนักงานและทำสัญญาเพื่อแสดงการปฏิบัติตามหลักการนี้
* คุณใช้ผู้ฝึกงานด้านเทคนิคจากต่างประเทศหรือไม่?
* คุณให้เงินกู้หรือเงินเดือน/ค่าจ้างล่วงหน้าที่พนักงานต้องขยายเวลาการทำงานเกินเวลาตามข้อตกลงทางกฎหมายหรือเกินสัญญาหรือไม่? หากเป็นเช่นนั้น กรุณาอธิบายวิธีลดความเสี่ยงของแรงงานผูกมัดในกรณีดังกล่าว
* คุณทำอะไรเพื่อให้แน่ใจว่าไม่มีการหักค่าธรรมเนียมการจ้างงาน หรือการชำระเงินหรือเงินมัดจำเพื่อเริ่มงาน?
* คุณทำอะไรเพื่อให้แน่ใจว่าคนงานไม่มีข้อจำกัดในการเคลื่อนไหวในรูปแบบต่าง ๆ?
 |
| **การเลือกปฏิบัติ** | * คุณทำอะไรเพื่อให้แน่ใจว่าค่าจ้างและสภาพการทำงานอื่น ๆ ไม่เป็นการเลือกปฏิบัติ?
* มีอคติในเรื่องอัตราส่วนของเพศ อายุ ฯลฯ หรือไม่?
* คุณมีนโยบายเกี่ยวกับการไม่เลือกปฏิบัติหรือไม่?
* คุณทำอะไรเพื่อให้แน่ใจว่าพนักงานทุกคนได้รับการประเมินอย่างยุติธรรมและมีโอกาสเท่าเทียมกันในการเลื่อนตำแหน่ง?
* คุณทำอะไรเพื่อให้แน่ใจว่าผู้สมัครมีโอกาสเท่าเทียมกันในการจ้างงาน?
* คุณคำนึงถึงความหลากหลายของคนงานและตอบสนองต่อความต้องการที่หลากหลายของพวกเขาอย่างไร? (รวมถึงการคำนึงถึงวัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมของพนักงานต่างชาติ)
 |
| **เสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วมกัน** | * มีการรวมตัวกันและจัดตั้งเป็นสหภาพแรงงานหรือไม่? อธิบายอย่างสุดความสามารถว่าเหตุใดคุณจึงเชื่อว่าแรงงานเลือกหรือไม่เลือกที่จะให้สหภาพแรงงานเป็นตัวแทนของตน
* หากสหภาพแรงงาน ทำหน้าที่เป็นตัวแทนของแรงงาน สหภาพจะเป็นอิสระหรือไม่?
* หากไม่มีสหภาพแรงงาน จะมีตัวแทนในรูปแบบอื่นหรือไม่? ถ้าไม่ คุณจะได้รับความคิดเห็นของพนักงานโดยรวมอย่างไร มีข้อตกลงการเจรจาต่อรองร่วมกันที่ครอบคลุมแรงงานหรือไม่? หากมี คุณทำอะไรเพื่อให้แน่ใจว่ามีการปฏิบัติตามข้อตกลงดังกล่าว
 |

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 จะตรวจสอบความเข้ากันได้ของแผนการเหล่านี้กับข้อกำหนดด้านแรงงานตามมาตรฐาน FSC และขอบเขตของการทับซ้อนกับข้อกำหนดด้านแรงงานตามมารตฐาน FSC* [↑](#footnote-ref-3)