Bilag D. FSC’s grundlæggende krav til arbejdstagerrettigheder – egenvurdering (normativ)

I henhold til FSC-STD-40-004 Chain of Custody Certification skal organisationens certificerede aktiviteter underlægges FSC’s grundlæggende krav til arbejdstagerrettigheder. Organisationen skal sikre dette ved at:

1. vedtage og implementere en erklæring eller erklæringer vedrørende dens politikker, som omfatter FSC‘s grundlæggende krav til arbejdstagerrettigheder, samt
2. løbende opdatere en egenvurdering, som indeholder en beskrivelse af organisationens implementering af FSC‘s grundlæggende krav til arbejdstagerrettigheder.

Nedenstående er en vejledning i, hvordan organisationen opfylder disse krav.

**Krav**

FSC har udarbejdet en række krav gældende for alle CoC-certificerede organisationer.
Kravene lyder som følger:

**FSC’s grundlæggende krav til arbejdstagerrettigheder**3F**[[1]](#footnote-2)**

* 1. Organisationen skal implementere FSC‘s grundlæggende krav til arbejdstagerrettigheder på en sådan måde, at der tages behørigt hensyn til de rettigheder og forpligtelser, der er fastsat i den nationale lovgivning, samtidig med at målene med kravene bliver opfyldt.
	2. Organisationen må ikke gøre brug af børnearbejde.

		1. Organisationen må ikke benytte sig af arbejdskraft under 15 år eller under den mindstealder, der er anført i nationale eller lokale love eller bestemmelser – her vil den højeste alder være gældende. Dog gælder den undtagelse, der er anført i 7.2.2.
		2. I lande, hvis nationale love eller bestemmelser tillader beskæftigelse af personer mellem 13 og 15 år til udførelse af lettere arbejde, må denne beskæftigelse ikke forstyrre barnets skolegang eller være skadelig for barnets sundhed eller udvikling. Er barnet underlagt undervisningspligt, må arbejdstiden navnlig ikke ligge i skoletiden og skal ligge inden for almindelig arbejdstid i dagtimerne.
		3. Ingen personer under 18 år må være ansat til at udføre farligt eller tungt arbejde. Dog er instruktion inden for rammerne af de godkendte nationale love og bestemmelser undtaget.
		4. Organisationen skal forbyde de værste former for børnearbejde.
	3. Organisationen skal afskaffe alle former for tvungent og pligtmæssigt arbejde.

		1. Beskæftigelsesforholdet bunder i frivillighed og er baseret på gensidigt samtykke, uden at der forekommer trusler om sanktioner.
		2. Der er ikke belæg for en praksis, der indikerer tvungent eller pligtmæssigt arbejde, herunder, men ikke begrænset til følgende:
* fysisk eller seksuel vold,
* gældsslaveri,
* tilbageholdelse af løn, herunder betaling af ansættelsesgebyrer eller betaling af et depositum for at måtte påbegynde arbejdet,
* mobilitets-/bevægelsesbegrænsning,
* tilbageholdelse af pas og ID-dokumenter,
* trusler om angivelse til myndighederne.
	1. Organisationen skal sikre, at der ikke forekommer forskelsbehandling i arbejds- og ansættelsesforhold.

		1. Beskæftigelses- og ansættelsespraksis skal være ikkediskriminerende.
	2. Organisationen skal respektere foreningsfriheden og den reelle ret til kollektive forhandlinger.

		1. Arbejdstagerne skal kunne danne eller tilslutte sig arbejdstagerorganisationer efter eget valg.
		2. Organisationen respekterer arbejdstagerorganisationernes komplette frihed til at udarbejde statutter og bestemmelser.
		3. Organisationen respekterer arbejdstagernes ret til at deltage i lovlige aktiviteter i form af at danne, tilslutte sig eller bistå en arbejdstagerorganisation eller afholde sig fra dette og forskelsbehandler eller straffer ikke arbejdstagerne for at gøre denne ret gældende.
		4. Organisationen forhandler med lovligt oprettede arbejdstagerorganisationer og/eller behørigt udvalgte repræsentanter og gør sit yderste for i god tro at opnå en kollektiv overenskomst.
		5. Indgåede kollektive overenskomster skal implementeres.

 **Erklæring vedrørende organisationens politikker**

FSC stiller krav om, at organisationen skal råde over og implementere en eller flere erklæringer vedrørende dens politikker, som skal omfatte FSC's grundlæggende krav til arbejdstagerrettigheder (som angivet ovenfor). Mange organisationer har allerede udarbejdet erklæringer eller implementeret politikker omhandlende principperne og praksis beskrevet i FSC's grundlæggende krav til arbejdstagerrettigheder. Det er muligt at bruge disse erklæringer og implementerede politikker som dokumentation for, at standarden for sporbarhedscertificering er overholdt.

Det er ikke et krav, at erklæringen er en ordret gengivelse af FSC's grundlæggende krav til arbejdstagerrettigheder. Erklæringen skal alene omhandle principperne i FSC's grundlæggende krav til arbejdstagerrettigheder. Det er dog ikke tilstrækkeligt med en enkelt erklæring, der indeholder en ordret gengivelse af FSC's grundlæggende krav til arbejdstagerrettigheder. Erklæringen eller erklæringerne skal derimod ledsages af en udfyldt egenvurdering, hvori organisationen anfører, at den opfylder FSC's grundlæggende krav til arbejdstagerrettigheder og har implementeret erklæringen(-erne) vedrørende dens politikker. Erklæringen(-erne) skal ledsages af dokumentation for implementeringen heraf.

En organisation, der råder over en erklæring, som forbyder beskæftigelse af personer under 18 år, opfylder eksempelvis kravet om at have indført en politik omhandlende bestemmelse 7.2 (forbud mod børnearbejde). Organisationen skal dog stadig dokumentere – blandt andet gennem egenvurderingen – implementeringen af den pågældende erklæring.

 **Egenvurderingen**
**Vejledning:** Alle organisationer skal udfylde egenvurderingen, hvori de beskriver organisationens implementering af FSC's grundlæggende krav til arbejdstagerrettigheder. Certificeringsorganet bruger egenvurderingen som rettesnor til at auditere og kontrollere overholdelse af standarden ”on-site” hos certificerede organisationer. Ifølge FSC er denne proces en effektiv og omkostningseffektiv måde at kontrollere, at kravene er opfyldt, samtidig med at det sikres, at gældende lov bliver overholdt. Organisationens viden om egne aktiviteter og gældende lov, som indgår som led i processen, gør det nemmere for auditoren at udføre sin audit.

Organisationen skal i egenvurderingen anføre, at erklæringerne ud fra den bedste tilgængelige viden er retvisende og korrekte. Organisationen kan få suspenderet eller ophævet sit certifikat, hvis den bevidst afgiver falske erklæringer i sin egenvurdering.

Organisationen skal besvare spørgsmålene i egenvurderingen så fyldestgørende og retvisende som muligt. Organisationen skal anføre relevante dokumenter og andet materiale, som auditoren kan gøre brug af for at kontrollere den pågældende erklæring i egenvurderingen.

***NOTE:*** *I forbindelse med multi-site- eller gruppe-CoC-certifikater ligger ansvaret for at udfylde egenvurderingen for alle deltagende enheder, der er omfattet af certifikatet, hos hovedkontoret.*

Samspillet mellem FSC's grundlæggende krav til arbejdstagerrettigheder og gældende national lov er helt afgørende. Det forventes til enhver tid, at organisationen overholder gældende national lov. I nogle tilfælde tillader national lov dog aktiviteter, som er forbudte i henhold til FSC's grundlæggende krav til arbejdstagerrettigheder, eller den nationale lov giver organisationen rettigheder, som kan resultere i en adfærd, der er i strid med principperne i FSC's grundlæggende krav til arbejdstagerrettigheder. Organisationen forventes i disse tilfælde at tage behørigt hensyn til de rettigheder og forpligtelser, der er fastsat i den nationale lovgivning, samtidig med målene med kravene bliver opfyldt. Det er ikke altid klart, hvordan en sådan balance kan opnås. Dette sikres bedst ved at medtage certifikatindehaverens forklaring i egenvurderingen. I nogle enkelte tilfælde vil besvarelsen skulle analyseres i forhold til overholdelsen af den gældende lov for at skabe klarhed hos certificeringsorganet. Denne analyse bør indgå i besvarelsen.

**Eksempler på hjælpespørgsmål i forbindelse med udfyldelsen af egenvurderingen:**

FSC har opstillet følgende åbne spørgsmål, der kan hjælpe organisationen i forbindelse med udfyldelsen af egenvurderingen. Spørgsmålene er fordelt på fire kategorier ud fra FSC's grundlæggende krav til arbejdstagerrettigheder. Den nødvendige detaljeringsgrad afhænger af, hvor organisationens aktiviteter finder sted, herunder organisationens risikovurdering og arbejdsmiljø. Denne liste over spørgsmål er ikke udtømmende.

|  |  |
| --- | --- |
| Kategori | Spørgsmål |
| Børnearbejde | * Hvad er den lovbestemte, retslige eller regulerede mindstealder på det sted, hvor din virksomhed har aktiviteter?
* Hvilke foranstaltninger er der blevet truffet fra din side for at sikre, at der ikke bliver gjort brug af børnearbejde i din organisation?
* Registrerer du dine arbejdstageres alder (fødselsdato), og hvordan kontrollerer du deres reelle alder? Kontrollerer du ID-dokumenterne?
* Hvis der findes retslige (lovgivningsmæssige) eller juridiske begrænsninger, der efter din viden ville hindre din mulighed for at opfylde kravet, bedes du beskrive, hvordan du afhjælper disse begrænsninger.
* Såfremt du har ansat personer under 18 år: Beskriv, hvilke foranstaltninger der er blevet truffet fra din side for at sikre, at de ikke udfører farligt eller tungt arbejde. Anfør støttedokumenter, hvis der gælder et instruktions- eller uddannelseskrav.
* Er det lovligt at have børn mellem 13 og 15 år ansat? Har du ansat børn i denne aldersgruppe? Hvis ja til begge spørgsmål: Angiv de foranstaltninger, der er blevet truffet fra din side for at sikre, at de udelukkende udfører lettere arbejde, som hverken er skadeligt for deres sundhed eller udvikling, og at de kun arbejder uden for skoletiden.
 |
| Tvungent arbejde | * Beskriv din rekrutterings- og outsourcingpraksis som dokumentation for princippets overholdelse.
* Yder du lån eller lønforskud, som ville betyde, at en arbejdstager vil skulle forlænge sit engagement ud over de lovmæssige eller kontraktbaserede aftaler? I så fald bedes du beskrive, hvordan du begrænser risikoen for gældsslaveri i et sådant tilfælde.
* Hvordan sikrer du, at der ikke opkræves ansættelsesgebyrer, eller at der skal ydes betalinger eller et depositum for at måtte påbegynde arbejdet?
* Hvordan sikrer du, at arbejdstagerne ikke oplever mobilitetsbegrænsninger af nogen art?
* Hvordan sikrer du arbejdstagernes adgang til deres pas og ID-dokumenter til enhver tid, samtidig med at dokumenterne opbevares et sikkert sted?
* Hvordan sikrer du, at der ikke forekommer trusler om angivelse af arbejdstagerne til myndighederne?
 |
| Forskelsbehandling | * Hvordan sikrer du, at løn- og andre arbejdsforhold er ikkediskriminerende?
* Er køns-/aldersfordelingen ligelig?
* Er din arbejdsstyrke etnisk mangfoldig?
* Har du indført politikker mod forskelsbehandling?
* Sikrer du, at alle medarbejdere har lige muligheder for forfremmelse?
* Hvordan sikrer du, at ansøgerne har lige muligheder for ansættelse?
* Hvis der findes retslige (lovgivningsmæssige) eller juridiske begrænsninger, der efter din viden ville hindre din mulighed for at opfylde kravet, bedes du beskrive, hvordan du afhjælper disse begrænsninger.
 |
| Foreningsfrihed og retten til kollektive forhandlinger | * Er arbejdstagerne organiseret i en fagforening? Beskriv, hvad årsagen til arbejdstagernes organisation/manglende organisation i en fagforening efter din mening og bedste viden skyldes.
* Såfremt arbejdstagerne er organiseret i en fagforening: Er denne uafhængig og selvstændig?
* Hvilke andre former for arbejdstagerrepræsentation findes der på arbejdsstedet ud over fagforeningen?
* Er der vedtaget kollektive overenskomster, som dækker arbejdstagerne? I så fald: Hvordan sikrer du, at disse overenskomster bliver overholdt?
 |

FSC's grundlæggende krav til arbejdstagerrettigheder – egenvurdering

Bekræftelse: Jeg bekræfter hermed, at nedenstående erklæringer efter min bedste viden er retvisende og korrekte, og jeg accepterer, at en bevidst afgivelse af en falsk erklæring kan betyde, at certifikatet suspenderes eller ophæves, eller at certifikatet ikke udstedes.

Navn Dato

**Børnearbejde**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Krav | Spørgsmål | Svar |
| * 1. Organisationen må ikke gøre brug af børnearbejde.
		1. Organisationen må ikke benytte sig af arbejdskraft under 15 år eller under den mindstealder, der er anført i nationale eller lokale love eller bestemmelser – her vil den højeste alder være gældende. Dog gælder den undtagelse, der er anført i 7.2.2.
		2. I lande, hvis nationale love eller bestemmelser tillader beskæftigelse af personer mellem 13 og 15 år til udførelse af lettere arbejde, må denne beskæftigelse ikke forstyrre barnets skolegang eller være skadelig for barnets sundhed eller udvikling. Er barnet underlagt undervisningspligt, må arbejdstiden navnlig ikke ligge i skoletiden og skal ligge inden for almindelig arbejdstid i dagtimerne.
		3. Ingen personer under 18 år må være ansat til at udføre farligt eller tungt arbejde.
 | a) Overholder din organisation bestemmelse 7.2? I så fald: Gå videre med c). |  |
| b) Har du svaret nej til a) ovenfor, bedes du beskrive, på hvilken måde eller hvorfor din organisation ikke overholder bestemmelse 7.2. |  |
| c) Du bedes for dine ansatte i den enhed/de enheder, der er omfattet af certifikatet, beskrive, hvordan din organisation kan vide, at bestemmelse 7.2 bliver overholdt. |  |
| d) Angiv de dokumenter eller andre fortegnelser (og deres placering), du gør brug af for at kontrollere overholdelsen af bestemmelse 7.2. |  |
| e) Anfør de retslige (lovgivningsmæssige) forpligtelser, der efter din mening har en indvirkning på din mulighed for at overholde bestemmelse 7.2. Beskriv disse forpligtelser, og hvordan de påvirker din mulighed for at overholde bestemmelse 7.2. |  |
| Dog er instruktion inden for rammerne af de godkendte nationale love og bestemmelser undtaget.7.2.4 Organisationen skal forbyde de værste former for børnearbejde. | f) Vedlæg en erklæring eller erklæringer vedrørende din organisations implementering af bestemmelse 7.2. |  |

**Tvunget arbejde**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Krav | Spørgsmål | Svar |
| * 1. Organisationen skal afskaffe alle former for tvungent og pligtmæssigt arbejde.
		1. Beskæftigelsesforholdet bunder i frivillighed og er baseret på gensidigt samtykke, uden at der forekommer trusler om sanktioner.
		2. Der er ikke belæg for en praksis, der indikerer tvungent eller pligtmæssigt arbejde, herunder, men ikke begrænset til følgende:
* fysisk eller seksuel vold,
* gældsslaveri,
* tilbageholdelse af løn, herunder betaling af ansættelsesgebyrer eller betaling af et depositum for at måtte påbegynde arbejdet,
* mobilitets-/bevægelsesbegrænsning,
* tilbageholdelse af pas og ID-dokumenter,
* trusler om angivelse til myndighederne.
 | a) Overholder din organisation bestemmelse 7.3? I så fald: Gå videre med c). |  |
| b) Har du svaret nej til a) ovenfor, bedes du beskrive, på hvilken måde eller hvorfor din organisation ikke overholder bestemmelse 7.3? |  |
| c) Du bedes for dine ansatte i den enhed/de enheder, der er omfattet af certifikatet, beskrive, hvordan din organisation kan vide, at bestemmelse 7.3 bliver overholdt? |  |
| d) Angiv de dokumenter eller andre fortegnelser (og deres placering), som du gør brug af for at kontrollere overholdelsen af bestemmelse 7.3. |  |
| e) Anfør de retslige (lovgivningsmæssige) forpligtelser, der efter din mening har en indvirkning på din mulighed for at overholde bestemmelse 7.3. Beskriv disse forpligtelser, og hvordan de påvirker din mulighed for at overholde bestemmelse 7.2. |  |
| f) Vedlæg en erklæring eller erklæringer vedrørende din organisations implementering af bestemmelse 7.3. |  |

**Forskelsbehandling i arbejds- og ansættelsesforhold**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Krav | Spørgsmål | Svar |
| * 1. Organisationen skal sikre, at der ikke forekommer forskelsbehandling i arbejds- og ansættelsesforhold.
		1. Beskæftigelses- og ansættelsespraksis skal være ikkediskriminerende.
 | a) Overholder din organisation bestemmelse 7.4? I så fald: Gå videre med c). |  |
| b) Har du svaret nej til a) ovenfor, bedes du beskrive, på hvilken måde eller hvorfor din organisation ikke overholder bestemmelse 7.4. |  |
| c) Du bedes for dine ansatte i den enhed/de enheder, der er omfattet af certifikatet, beskrive, hvordan din organisation kan vide, at bestemmelse 7.4 bliver overholdt. |  |
| d) Angiv de dokumenter eller andre fortegnelser (og deres placering), som du gør brug af for at kontrollere overholdelsen af bestemmelse 7.4. |  |
| e) Anfør de retslige (lovgivningsmæssige) forpligtelser, der efter din mening har en indvirkning på din mulighed for at overholde bestemmelse 7.4. Beskriv disse forpligtelser, og hvordan de påvirker din mulighed for at overholde bestemmelse 7.4. |  |
| f) Vedlæg en erklæring eller erklæringer vedrørende din organisations implementering af bestemmelse 7.4. |  |

**Foreningsfrihed og retten til kollektive forhandlinger**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Krav | Spørgsmål | Svar |
| * 1. Organisationen skal respektere foreningsfriheden og den reelle ret til kollektive forhandlinger.
		1. Arbejdstagerne skal kunne danne eller tilslutte sig arbejdstagerorganisationer efter eget valg.
		2. Organisationen respekterer arbejdstagerorganisationernes komplette frihed til at udarbejde statutter og bestemmelser.
		3. Organisationen respekterer arbejdstagernes ret til at deltage i lovlige aktiviteter i form af at danne, tilslutte sig eller bistå en arbejdstagerorganisation eller afholde sig fra dette og forskelsbehandler eller straffer ikke arbejdstagerne for at gøre denne ret gældende.
		4. Organisationen forhandler med lovligt oprettede arbejdstagerorganisationer og/eller behørigt udvalgte repræsentanter og gør sit yderste for i god tro at opnå en kollektiv overenskomst.
		5. Indgåede kollektive overenskomster skal implementeres.
 | a) Overholder din organisation bestemmelse 7.5? I så fald: Gå videre med c). |  |
| b) Har du svaret nej til a) ovenfor, bedes du beskrive, på hvilken måde eller hvorfor din organisation ikke overholder bestemmelse 7.5. |  |
| c) Du bedes for dine ansatte i den enhed/de enheder, der er omfattet af certifikatet, beskrive, hvordan din organisation kan vide, at bestemmelse 7.5 bliver overholdt. |  |
| d) Angiv de dokumenter eller andre fortegnelser (og deres placering), som du gør brug af for at kontrollere overholdelsen af bestemmelse 7.5. |  |
| e) Anfør de retslige (lovgivningsmæssige) forpligtelser, der efter din mening har en indvirkning på din mulighed for at overholde bestemmelse 7.5. Beskriv disse forpligtelser, og hvordan de påvirker din mulighed for at overholde bestemmelse 7.5. |  |
| f) Vedlæg en erklæring eller erklæringer vedrørende din organisations implementering af bestemmelse 7.5. |  |

1. Kilde: FSC's rapport om generiske kriterier og indikatorer baseret på de grundlæggende principper i ILO-konventionerne (2017). [↑](#footnote-ref-2)