



Forest Stewardship Council®

Liite D. FSC:n työelämän perusoikeuksien itsearviointi (normatiivinen)

Organisaatioiden on liitettävä FSC:n työelämän perusoikeudet (*core labour requirements*) osaksi toimintaansa FSC-STD-40-004 Chain of Custody Certification -standardin mukaisesti. FSC on määritellyt, että organisaatioiden tulee:

1. hyväksyä ja panna täytäntöön toimintalinjaus tai linjauksia, jotka kattavat FSC:n työelämän perusoikeudet; ja
2. ylläpitää ajan tasalla olevaa itsearviointia, jossa organisaatio kuvailee, miten se soveltaa FSC:n työelämän perusoikeuksia toiminnassaan.

Seuraavassa annetaan ohjeita siitä, miten organisaatiot voivat täyttää työelämän perusoikeuksia koskevat vaatimukset toiminnassaan.

Vaatimukset

FSC on kehittänyt työelämän perusoikeuksia koskevat vaatimukset, jotka koskevat kaikkia CoC-sertifioituja organisaatioita. Vaatimukset ovat seuraavat:

FSC:n työelämän perusoikeudet ¹

7.1 Sovellettaessa FSC:n työelämän perusoikeuksia organisaation on otettava asianmukaisesti huomioon kansallisen lainsäädännön asettamat oikeudet ja velvollisuudet ja samalla katettava FSC:n työelämän perusoikeudet.

7.2 Organisaation ei tule käyttää lapsityövoimaa.

7.2.1 Työhön ei tule ottaa alle 15-vuotiaita työntekijöitä. Mikäli kansallisessa lainsäädännössä alaikäraja on määriteltä tätä korkeammaksi, organisaation tulee noudattaa kansallisen lainsäädännön määräyksiä. Poikkeus tähän määritellään alaindikaattorissa 7.2.2.

7.2.2 Maissa, joissa kansallinen laki tai määräykset sallivat 13–15-vuotiaiden työllistämisen kevyessä työssä, työtä voi tehdä, kun se ei häiritse koulunkäyntiä tai ole haitallista henkilöiden terveydelle tai kehitykselle. Erityisesti silloin kun lapsia koskee oppivelvollisuus, heidän tulee työskennellä vain kouluajojen ulkopuolella normaalien päivätyöaika- ja vuorokauden puitteissa.

7.2.3 Alle 18-vuotias työntekijä ei saa tehdä vaarallista tai raskasta työtä, paitsi koulutustarkoituksessa kansallisten lakien ja määräysten hyväksymällä tavalla.

7.2.4 Organisaation on kiellettävä lapsityön pahimmat muodot.

7.3 Organisaation on poistettava kaikki pakkotyön muodot.

7.3.1 Työsuhteet ovat vapaaehtoisia ja perustuvat molemminpuoliseen suostumukseen, eikä niihin liity rangaistuksen uhkaa.

7.3.2 Työssä ei saa esiintyä merkkejä pakkotyöhön viittaavista käytännöistä. Tällaisia ovat muun muassa:

- fyysinen tai seksuaalinen väkivalta
- velkaorjuus
- palkan pidättäminen / sisältää työllistymismaksujen maksamisen tai pantin maksamisen työnteon aloittamista varten
- liikkumisen rajoittaminen
- passin tai henkilöpapereiden haltuunotto
- uhkaus ilmiannosta viranomaisille

7.4 Organisaation on varmistettava, ettei työhön otettaessa tai ammattia harjoitettaessa esiinny syrjintää.

7.4.1 Työhönottoon tai ammatin harjoittamiseen liittyvät käytännöt eivät saa olla syrjiviä.

7.5 Yhdistymisvapaus ja kollektiivinen neuvottelu-oikeus on tunnustettava.

7.5.1 Työntekijät saavat muodostaa haluamiaan yhdistyksiä ja järjestöjä ja liittyä niihin vapaasti.

7.5.2 Organisaation tulee kunnioittaa työntekijöiden järjestöjen tai ammattiyhdistysten täydellistä vapautta laatia sääntönsä.

7.5.3 Työntekijöillä tulee olla oikeus osallistua tai olla osallistumatta lailliseen ammattiyhdistystoimintaan. Työntekijää ei saa syrjiä tai rangaista näiden oikeuksien käyttämisestä.

7.5.4 Työehtosopimusneuvottelut työntekijäyhdistysten kanssa tulee käydä hyvässä hengessä ja pyrkiä siihen, että neuvottelutulos syntyy ja työehtosopimus saadaan solmittua.

7.5.5 Työehtosopimusta tulee noudattaa, mikäli sellainen on olemassa.

Toimintalinjaukset

FSC edellyttää, että organisaatioilla on käytössään yksi tai useampi toimintalinjaus tai julkilausuma (*policy statement*), joka kattaa FSC:n työelämän perusoikeudet (yllä). Monilla organisaatioilla on jo olemassa olevia toimintalinjauksia tai toteutettuja käytäntöjä, jotka kattavat FSC:n työelämän perusoikeuksien periaatteet ja käytännöt, ja tällaisia linjauksia ja toteutettuja käytäntöjä voidaan käyttää osoittamaan, että Chain of Custody -standardia noudatetaan.

Hyväksyttävän toimintalinjauksen tai julkilausuman ei tarvitse seurata sanatakkasti FSC:n työelämän perusoikeuksia. Sen on ainoastaan katettava kohdat, jotka on esitetty FSC:n työelämän perusoikeuksissa. Pelkkä linjaukseen liitettävä sanatakkka mukaelma FSC:n työelämän perusoikeuksista ei kuitenkaan riitä. Linjaukseen on sisällytettävä täytetty itsearviointi, jossa organisaatio ilmoittaa noudattavansa FSC:n työelämän perusoikeuksiin liittyviä vaatimuksia sekä asiakirjat, jotka osoittavat linjauksen tai linjausten täytäntöönpanon.

Esimerkiksi organisaatio, jolla on toimintalinjaus, joka kieltää alle 18-vuotiaiden työllistämisen, täyttää vaatimuksen, joka noudattaa lauseketta 7.2 (lapsityövoiman kieltö). Organisaation on silti toimitettava todisteita, mukaan lukien itsearviointiin liittyvät asiakirjat, osoittaakseen kyseisen toimintalinjauksen täytäntöönpanon.

Itsearviointi

Ohjeet: Jokaisen organisaation on suoritettava itsearviointi, jossa organisaatio kuvailee, kuinka se soveltaa FSC:n työelämän perusoikeuksia toiminnassaan. Sertifiointiorganisaatio käyttää itsearviointia auditoinnissa, jossa tarkastellaan, miten organisaatio noudattaa standardia. FSC on suunnitellut tämän prosessin toimivaksi ja kustannustehokkaaksi keinoksi varmistaa, että vaatimuksia ja sovellettavaa lakia noudatetaan. Tiedot organisaatiosta, sen toiminnasta ja sovellettavista laeista hyödyttävät ja nopeuttavat auditointiprosessin loppuun viemistä.

Organisaation on vakuutettava itsearvioinnissa, että toimintalinjaukset ovat tosia ja oikeita parhaan käytettävissä olevan tiedon mukaisesti. Sertifikaatti voidaan hyllyttää tai peruuttaa, jos käy ilmi, että organisaatio antaa tietoisesti väärää informaatiota toimintalinjauksistaan itsearvioinnissa.

Organisaation on vastattava itsearvioinnin kysymyksiin mahdollisimman täydellisesti ja totuudenmukaisesti. Organisaatioiden on yksilöitävä asiaankuuluvat asiakirjat ja muu materiaali, jonka auditoija voi tarkistaa varmistaakseen itsearvioinnissa mainitut toimintalinjaukset.

HUOM! Usean sijaintipaikan sertifikaattien (multi-site certificate) ja ryhmäsertifikaattien tapauksessa organisaation päätoimipaikka on vastuussa itsearvioinnin suorittamisesta siten, että arviointi koskee kaikkia sertifikaatin alaisuudessa olevia sijaintipaikkoja.

Keskeistä FSC:n työelämän perusoikeuksissa on niiden vuorovaikutus sovellettavan kansallisen lainsäädännön kanssa. Organisaatioiden odotetaan aina noudattavan sovellettavaa kansallista lainsäädäntöä. Joissakin tilanteissa kansallinen laki kuitenkin sallii toiminnan, joka on FSC:n työelämän perusoikeuksien vastaista tai antaa organisaatiolle oikeuksia, jotka saattavat johtaa FSC:n vaatimusten ja periaatteiden vastaiseen käyttäytymiseen. Tällaisissa tilanteissa organisaation odotetaan ottavan asianmukaisesti huomioon kansallisessa lainsäädännössä asetetut oikeudet ja velvollisuudet samalla kun se täyttää FSC:n vaatimukset. Ei ole aina selvää, miten tasapainon voi saavuttaa, ja epäselvissä tilanteissa itsearviointiin on syytä liittää arvio asiasta. Joissakin tapauksissa voidaan vaatia tarkempaa analyysia sovellettavan lain noudattamisesta, jotta asia pystytään selvittämään sertifiointiorganisaatiolle.

Esimerkkejä kysymyksistä, joista voi olla hyötyä itsearvioinnin teossa:

FSC on listannut avoimia kysymyksiä, joiden huomioimisesta voi olla hyötyä organisaatiolle itsearviointia suoritettaessa. Kysymykset on jaettu neljään luokkaan,

joihin myös FSC:n työelämän perusoikeudet on jaettu. Vaadittu yksityiskohtien taso riippuu organisaation toimintapaikan sijainnista, ja tähän liittyen organisaation arvioon riskeistä ja työympäristöstä. Tämä kysymysluettelo ei ole tyhjentävä.

Luokka	Kysymys
Lapsityövoiman käytön poistaminen	<ul style="list-style-type: none"> • Mikä on lakisääteinen tai sopimuksin säännelty vähimmäisikä työnteolle toimintapaikassanne? • Mihin toimiin organisaationne on ryhtynyt varmistaakseen, että lapsityövoimaa ei käytetä? • Rekisteröitkö työntekijöiden iän (syntymäpäivän) ja miten varmistatte, että tämä on heidän todellinen ikänsä? Tarkistatko henkilöllisyystodistuksia? • Jos toimintapaikassanne on voimassa lakeja tai säädöksiä, jotka käsityksenne mukaan rajoittaisivat kykyänne noudattaa vaatimusta lapsityön kiellosta, kuvaile, kuinka lievennätte niitä. • Jos palkkaatte alle 18-vuotiaita työntekijöitä, kuvaile, mitä toimenpiteitä toteutate varmistaaksenne, etteivät he tee vaarallisia tai raskaita töitä. Jos työhön kuuluu koulutus tai harjoittelu, näyttäkää asiaan liittyvä dokumentaatio. • Onko 13–15-vuotiaiden lasten työllistäminen laillista? Työllistättekö tämän ikäisiä lapsia? Jos vastaus on myöntävä, määrittäkää toimenpiteet, jotka olette toteuttaneet varmistaaksenne, että he tekevät vain kevyttä työtä, joka ei ole haitallista heidän terveydelleen tai kehitykselleen, ja joita noudattamalla he työskentelevät vain kouluajan ulkopuolella.
Pakkotyön poistaminen	<ul style="list-style-type: none"> • Kuvaile rekrytointi- ja sopimuskäytäntöänne osoittaaksenne, että tätä periaatetta noudatetaan. • Annatko lainoja tai palkkaennakkoja, jotka edellyttävät työntekijän jatkavan työskentelyään pidempään, kuin laissa tai sopimuksissa on määritelty? Jos annatte, voitko kuvata, kuinka lievennätte pakkotyön riskiä tällaisessa tapauksessa? • Kuinka varmistatte, että työsuhteen aloittamisesta ei vaadita maksuja tai pantteja? • Kuinka varmistatte, ettei työntekijöillä ole minkäänlaisia liikkumisrajoituksia? • Kuinka varmistatte, että työntekijöillä on jatkuva pääsy passeihinsa ja henkilöllisyystodistuksiinsa samalla kun tarjoatte tarvittaessa turvallisen paikan asiakirjojen säilyttämiseen? • Kuinka varmistatte, ettei työntekijöitä uhkailla ilmiannosta viranomaisille?
Syrjinnän poistaminen	<ul style="list-style-type: none"> • Kuinka varmistatte, että palkat ja muut työolot eivät syrji ketään? • Onko työyhteisössä tasaisesti edustettuna eri sukupuolia ja ikäryhmiä? • Onko työyhteisö etnisesti monimuotoinen? • Onko organisaatiolla syrjinnän vastaisia toimintalinjauksia? • Varmistatko, että kaikilla työntekijöillä on yhtäläiset mahdollisuudet ylennykseen? • Kuinka varmistatte, että hakijoilla on yhdenvertaiset mahdollisuudet työhönnottoon? • Jos syrjinnän estämiselle on lakiin tai säädöksiin perustuvia rajoitteita, jotka käsityksenne mukaan rajoittaisivat kykyänne noudattaa vaatimusta syrjintäkiellosta, kuvaile, kuinka lievennätte niitä.
Yhdistymisvapaus ja kollektiivinen neuvottelu-oikeus	<ul style="list-style-type: none"> • Ovatko työntekijät järjestäytyneet ammattiliittoon? Kuvaile parhaan tietonne mukaan, miksi uskotte työntekijöiden valinnan joko olla tai olla olematta jäsenenä ammattiliitossa. • Jos työntekijöitä edustaa ammattiliitto, onko se itsenäinen ja riippumaton? • Mitä muita työntekijöiden edustuksen tapoja kuin ammattiliittoja työpaikalla on käytössä? • Onko käytössänne työntekijöitä koskevia työehtosopimuksia, ja jos on, miten varmistatte tällaisten sopimusten noudattamisen?

FSC:n työelämän perusoikeuksien itsearviointi

Todistus: Minä _____ vahvistan täten, että seuraavat väitteet ovat parhaan tietoni mukaan tosia ja oikeita, ja tiedän, että tietoisesti väärän lausunnon antaminen voi johtaa sertifiikaatin hyllyttämiseen tai peruuttamiseen, tai estää sertifiikaatin myöntämisen.

Nimi

Päiväys

Lapsityövoiman käytön poistaminen

Vaatus	Kysymykset	Vastaus
7.2 Organisaation ei tule käyttää lapsityövoimaa. 7.2.1 Työhön ei tule ottaa alle 15-vuotiaita työntekijöitä. Mikäli kansallisessa lainsäädännössä alaikäraja on määritelty tätä korkeammaksi, tulee noudattaa kansallisen lainsäädännön määräyksiä. Poikkeus tähän määritellään alaindikaattorissa. 7.2.2. 7.2.2 Maissa, joissa kansallinen laki tai määräykset sallivat 13–15-vuotiaiden työllistämisen kevyessä työssä, työtä voi tehdä, kun se ei häiritse koulunkäyntiä tai ole haitallista henkilöiden terveydelle tai kehitykselle. Erityisesti silloin kun lapsia koskee oppivelvollisuus, heidän	a) Täyttääkö organisaatiosi lausekkeen 7.2? Jos kyllä, jatka kohdasta c).	
	b) Jos vastaus on ei kohdassa a), kuvaile, miten tai miksi organisaatiosi ei noudata lauseketta 7.2.	
	c) Organisaation sertifioiduissa sijaintipaikoissa työllistetyille henkilöille; kuvaile, kuinka organisaatiosi tietää noudattavansa lauseketta 7.2.	
	d) Nimeä kaikki asiakirjat tai muu dokumentointi (sijainteineen), jotka todentavat lausekkeen 7.2 noudattamisen.	

<p>tulee työskennellä vain kouluaikojen ulkopuolella normaalien päivätyöaikojen puitteissa.</p> <p>7.2.3 Alle 18-vuotias työntekijä ei saa tehdä vaarallista tai raskasta työtä, paitsi koulutustarkoituksessa kansallisten lakien ja sääntelyn hyväksymällä tavalla.</p> <p>7.2.4 Organisaation on kiellettävä lapsityön pahimmat muodot.</p>	<p>e) Nimeä ne oikeudelliset veloitteet, joiden uskot vaikuttavan organisaation kykyyn noudattaa lauseketta 7.2. Kuvaile niitä sekä sitä, miten ne vaikuttavat kykyynne noudattaa lauseketta 7.2.</p>	
	<p>f) Liitä organisaatiosi toimintalinjaukset tai julkilausumat, jotka koskevat lauseketta 7.2.</p>	

Pakkotyön poistaminen

Vaatus	Kysymykset	Vastaus
7.3 Organisaation on poistettava kaikki pakkotyön muodot.	a) Täyttääkö organisaatiosi lausekkeen 7.3? Jos kyllä, jatka kohdasta c).	
7.3.1 Työsuhteet ovat vapaaehtoisia ja perustuvat molemminpuoliseen suostumukseen, eikä niihin liity rangaistuksen uhkaa.	b) Jos vastaus on ei kohdassa a), kuvaile, miten tai miksi organisaatiosi ei noudata lauseketta 7.3.	
7.3.2 Työssä ei saa esiintyä merkkejä pakkotyöhön viittaavista käytännöistä. Tällaisia ovat muun muassa:	c) Organisaation sertifioituissa sijaintipaikoissa työllistetyille henkilöille; kuvaile, kuinka organisaatiosi tietää noudattavansa lauseketta 7.3.	
<ul style="list-style-type: none"> • fyysinen tai seksuaalinen väkivalta • velkaorjuus • palkan pidättäminen / sisältää työllistymismaksujen maksamisen tai pantin maksaminen työnteon aloittamista varten • liikkumisen rajoittaminen • passin tai henkilöpapereiden haltuunotto • uhkaus ilmiannosta viranomaisille 	d) Nimeä kaikki asiakirjat tai muu dokumentointi (sijainteineen), jotka todentavat lausekkeen 7.3 noudattamisen.	
	e) Nimeä ne oikeudelliset velvoitteet, joiden uskot vaikuttavan organisaation kykyyn noudattaa lauseketta 7.3. Kuvaile niitä sekä sitä, miten ne vaikuttavat kykyynne noudattaa lauseketta 7.3.	
	f) Liitä organisaatiosi toimintalinjaukset tai julkilausumat, jotka koskevat lauseketta 7.3.	

Syrjinnän poistaminen

Vaatus	Kysymykset	Vastaus
7.7.4 Organisaation on varmistettava, ettei työhön otettaessa tai ammattia harjoitettaessa esiinny syrjintää.	a) Täyttääkö organisaatiosi lausekkeen 7.4? Jos kyllä, jatka kohdasta c).	
7.4.1 Työhönottoon tai ammatin harjoittamiseen liittyvät käytännöt eivät saa olla syrjiviä.	b) Jos vastaus on ei kohdassa a), kuvaile, miten tai miksi organisaatiosi ei noudata lauseketta 7.4.	
	c) Organisaation sertifioiduissa sijaintipaikoissa työllistetyille henkilöille; kuvaile, kuinka organisaatiosi tietää noudattavansa lauseketta 7.4.	
	d) Nimeä kaikki asiakirjat tai muu dokumentointi (sijainteineen), jotka todentavat lausekkeen 7.4 noudattamisen.	
	e) Nimeä ne oikeudelliset veloitteet, joiden uskot vaikuttavan organisaation kykyyn noudattaa lauseketta 7.4. Kuvaile niitä sekä sitä, miten ne vaikuttavat kykyynne noudattaa lauseketta 7.4.	
	f) Liitä organisaatiosi toimintalinjaukset tai julkilausumat, jotka koskevat lauseketta 7.4.	

Yhdistymisvapaus ja kollektiivinen neuvotteluoikeus

Vaatus	Kysymykset	Vastaus
7.5 Yhdistymisvapaus ja kollektiivinen neuvotteluoikeus on tunnustettava.	a) Täyttääkö organisaatiosi lausekkeen 7.5? Jos kyllä, jatka kohdasta c).	
7.5.1 Työntekijät saavat muodostaa haluamiaan yhdistyksiä ja järjestöjä ja liittyä niihin vapaasti.	b) Jos vastaus on ei kohdassa a), kuvaile, miten tai miksi organisaatiosi ei noudata lauseketta 7.5.	
7.5.2 Organisaation tulee kunnioittaa työntekijöiden järjestöjen tai ammattiyhdistysten täydellistä vapautta laatia sääntönsä.	c) Organisaation sertifioiduissa sijaintipaikoissa työllistetyille henkilöille; kuvaile, kuinka organisaatiosi tietää noudattavansa lauseketta 7.5.	
7.5.3 Työntekijöillä tulee olla oikeus osallistua tai olla osallistumatta lailliseen ammattiyhdistystoimintaan. Työntekijää ei saa syrjiä tai rangaista näiden oikeuksien käyttämisestä.	d) Nimeä kaikki asiakirjat tai muu dokumentointi (sijainteinen), jotka todentavat lausekkeen 7.5 noudattamisen.	
7.5.4 Työehtosopimusneuvottelut työntekijäyhdistysten kanssa tulee käydä hyvässä hengessä ja pyrkiä siihen, että neuvottelutulos syntyy ja työehtosopimus saadaan solmittua.	e) Nimeä ne oikeudelliset velvoitteet, joiden uskot vaikuttavan organisaation kykyyn noudattaa lauseketta 7.5. Kuvaile niitä sekä sitä, miten ne vaikuttavat kykyynne noudattaa lauseketta 7.5.	
7.5.5 Työehtosopimusta tulee noudattaa, mikäli sellainen on olemassa.	f) Liitä organisaatiosi toimintalinjaukset tai julkilausumat, jotka koskevat lauseketta 7.5.	

