



## 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 <sup>1</sup>

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 määritelty 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 kouluaikojen ulkopuolella normaalien päivätyöaikojen 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 neuvotteluoikeus 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.

# FSC:n työelämän perusoikeudet

## Esitötetty itsearviointilomake

### FSC Suomi

Tämä itsearviointi on tarkoitettu FSC:n alkuperäketjun sertifiointiin (CoC) sertifiointihaltijoille keinoksi todentaa FSC:n työelämän perusoikeuksien noudattaminen organisaatiossa. FSC:n työelämän perusoikeudet on kirjattu standardiin FSC-STD-40-004 V3-1. Sertifiointihaltijoiden tulee täyttää tämä itsearviointi ja osoittaa työelämän perusoikeuksien noudattaminen 31.12.2022 mennessä.

Sertifiointiorganisaatio (auditoija) tulee käyttämään tätä itsearviointia (täytettynä) keinona todentaa sertifiointihaltijan FSC:n työelämän perusoikeuksien noudattaminen sekä auditoinnin apuna. Itsearviointin tekeminen toimii organisaatiolle samalla keinona kehittää omia prosesseja ja linjauksia liittyen työelämän perusoikeuksiin. Täytetty FSC:n työelämän perusoikeuksien itsearviointi tulee lähettää sertifiointiorganisaatiolle ennen auditointia.

FSC:n työelämän perusoikeuksien itsearviointin muoto on vapaa. Sertifiointihaltijan ei tarvitse todentaa standardin noudattamista tämän lomakkeen avulla, jolloin standardin noudattaminen tulee todentaa muin keinoin. Tämän itsearviointin täyttäminen ei myöskään takaa FSC:n työelämän perusoikeuksien noudattamista. Vastuu standardin noudattamisesta on sertifiointihaltijalla.

Sertifiointihaltijoiden auttamiseksi seuraavat tiedot on liitetty tähän itsearviointilomakkeeseen:

- Suomen ratifioimat työelämän perusoikeuksia koskevat ILO-sopimukset (Liite 1). Esitötetyssä lomakkeessa ILO-sopimuksiin ei ole viitattu, mutta sertifiointihaltija voi halutessaan näin tehdä.
- FSC:n työelämän perusoikeuksia koskeva Suomen valtion lainsäädäntö (Liite 2)
- Esimerkkikysymyksiä auttamaan itsearviointin täyttämässä (Liite 3)
- Liite 4 on varattu sertifiointihaltijan toimintalinjauksille ja/tai julkilausumille (*policies*), jotka eivät ole saatavilla muista lähteistä, kuten verkkolähteistä.
- Lisäksi lomakkeeseen on esitötetty esimerkkikeinoja vastata standardin lausekkeisiin. Niiden käyttö on vapaaehtoista. Itsearviointin muoto ja täyttötapa on vapaa.

Sertifiointihaltijat voivat halutessaan viitata muihin lakeihin, sopimuksiin tai dokumentteihin, joita ei ole listattu tässä lomakkeessa. Viitatessa lakeihin tai kansainvälisiin sopimuksiin, jotka eivät sisällä kirjaamisvelvoitetta tai dokumentointia, tulee standardin noudattaminen uskottavasti todentaa.

Tämän esitötetyn itsearviointin on laatinut Vastuullisen metsänhoidon yhdistys (FSC Suomi). Lisätietoja tai palautetta varten voitte ottaa yhteyttä sähköpostitse: [info@fi.fsc.org](mailto:info@fi.fsc.org).

## 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

### Versiohistoria:

Versio 1.0/julkaistu: 14.10.2022

## A: Lapsityövoiman käytön poistaminen

Vaatus	Kysymykset	Vastaus
<p>7.2 Organisaation ei tule käyttää lapsityövoimaa.</p> <p>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.</p> <p>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 kouluaikeiden ulkopuolella normaalien päivätyöaikaisten puitteissa.</p>	<p>a) Täyttääkö organisaatiosi lausekkeen 7.2? Jos kyllä, jatka kohdasta c).</p>	<p><input type="checkbox"/> Kyllä. Organisaatio täyttää lausekkeen Suomen lain nojalla, kuten esitetty liitteessä 2.</p> <p><input type="checkbox"/> Ei. <i>(Siirry kohtaan b))</i></p>
	<p>b) Jos vastaus on ei kohdassa a), kuvaile, miten tai miksi organisaatiosi ei noudata lausekettä 7.2.</p>	
	<p>c) Organisaation sertifioiduissa sijaintipaikoissa työllistetyille henkilöille; kuvaile, kuinka organisaatiosi tietää noudattavansa lausekettä 7.2.</p>	<p>Lauseke todennetaan seuraavin tavoin:</p> <p><input type="checkbox"/> Palkkauksen yhteydessä työntekijöiden henkilötiedot todennetaan. Nuorten työntekijöiden oppivelvollisuus tarkistetaan työsuhteen ajankohdan tai pituuden sitä edellyttäessä Suomen lain vaatimalla tavalla, kuten esitetty liitteessä 2. Alaikäisiltä työntekijöiltä pyydetään lakisääteiset tiedot ja nuoret työntekijät luetteloidaan, kuten esitetty liitteessä 2. <i>(Valitse, jos työsuhteessa on tai on ollut alaikäisiä.)</i></p> <p><input type="checkbox"/> Organisaatio ei palkkaa alle 18 vuotta täyttäneitä työntekijöitä. Henkilöllisyys todennetaan, <i>(Valitse, jos työsuhteessa ei ole ollut alaikäisiä työntekijöitä.)</i></p> <p><input type="checkbox"/> Muilla tavoin, täsmennä:</p>
	<p>d) Nimeä kaikki asiakirjat tai muu dokumentointi (sijainteinen), jotka todentavat lausekkeen 7.2 noudattamisen.</p>	<p>Asiakirjat, jotka todentavat lausekkeen:</p> <p><input type="checkbox"/> Työntekijöiden henkilötiedot. <i>(Valitse, jos työsuhteessa ei ole alaikäisiä työntekijöitä ja/tai alaikäisten työntekijöiden työsuhteen pituus ei täytä alla olevaa "Luettelo nuorista työntekijöistä" -määritelmää.)</i></p> <p>Dokumentaation sijainti:</p>

		<input type="checkbox"/> Luettelo nuorista työntekijöistä. <i>(Valitse, jos työsuhteessa on alle 18-vuotiaita työntekijöitä, joiden työsuhde on kestänyt vähintään 2 kuukautta tai työsuhde on toistaiseksi voimassa.)</i> Dokumentaation sijainti: <input type="checkbox"/> Muu, täsmennä:
<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 negatiivisesti 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>	<p><i>(Jos standardin noudattaminen aiheuttaisi ristiriidan paikallisen lainsäädännön kanssa, tulee se kertoa tässä. Muussa tapauksessa jätä tyhjäksi ja siirry kohtaan f)</i></p> <p><input type="checkbox"/> Liitteenä organisaation toimintalinjaukset ja/tai julkilausumat. <i>(Liitä liitteeseen 4)</i></p> <p><input type="checkbox"/> Muualla, esimerkiksi verkkolähteissä esitetyt toimintalinjaukset ja/tai julkilausumat. <i>(Korvaa tämä URL-osoitteella)</i></p> <p><input type="checkbox"/> Muut, täsmennä:</p>

## B: Pakkotyön poistaminen

Vaatus	Kysymykset	Vastaus
7.3 Organisaation on poistettava kaikki pakkotyön muodot.	a) Täyttääkö organisaatiosi lausekkeen 7.3? Jos kyllä, jatka kohdasta c).	<input type="checkbox"/> Kyllä. Organisaatio täyttää lausekkeen Suomen lainojalla, kuten esitetty liitteessä 2.  <input type="checkbox"/> Ei. <i>(Siirry kohtaan b))</i>
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 lausekettä 7.3.	
7.3.2 Työssä ei saa esiintyä merkkejä pakkotyöhön viittaavista käytännöistä. Tällaisia ovat muun muassa: <ul style="list-style-type: none"> <li>fyysinen tai seksuaalinen väkivalta</li> <li>velkaorjuus</li> <li>palkan pidättäminen / sisältää työllistymismaksujen maksamisen tai pantin maksaminen työnteon aloittamista varten</li> <li>liikkumisen rajoittaminen</li> <li>passin tai henkilöpapereiden haltuunotto</li> <li>uhkaus ilmiannosta viranomaisille</li> </ul>	c) Organisaation sertifioiduissa sijaintipaikoissa työllistetyille henkilöille; kuvaile, kuinka organisaatiosi tietää noudattavansa lausekettä 7.3.	Lauseke todennetaan seuraavin tavoin:  <input type="checkbox"/> Työnantaja on toimittanut työntekijälle Suomen työsopimuslain vaatiman selvityksen, jossa määritellään työsopimuksen ehdot liitteen 2 mukaisesti. Tämä voi olla työsopimus ja/tai kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista. <i>(Valitse tämä, jos työnantajan ja työntekijän välille on laadittu kirjallinen työsopimus, tai jos työsopimus on suullinen ja työntekijälle on annettu kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista.)</i>  <input type="checkbox"/> Muu, täsmennä:
	d) Nimeä kaikki asiakirjat tai muu dokumentointi (sijainteineen), jotka todentavat lausekkeen 7.3 noudattamisen.	<input type="checkbox"/> Työsopimukset ja/tai kirjalliset selvitykset työnteon keskeisistä ehdoista, sisältäen tiedot palkkauksesta, työsopimuksen purkuehdoista ja muista erityisehdoista. Dokumentaation sijainti:  <input type="checkbox"/> Muu, täsmennä: Dokumentaation sijainti:



<p>e) Nimeä ne oikeudelliset veloitteet, joiden uskot vaikuttavan negatiivisesti organisaation kykyyn noudattaa lauseketta 7.3. Kuvaile niitä sekä sitä, miten ne vaikuttavat kykyynne noudattaa lauseketta 7.3.</p>	<p><i>(Jos standardin noudattaminen aiheuttaisi ristiriidan paikallisen lainsäädännön kanssa, tulee se kertoa tässä. Muussa tapauksessa jätä tyhjäksi ja siirry kohtaan f))</i></p>
<p>f) Liitä organisaatiosi toimintalinjaukset tai julkilausumat, jotka koskevat lauseketta 7.3.</p>	<p><input type="checkbox"/> Liitteenä organisaation toimintalinjaukset ja/tai julkilausumat <i>(Liitä liitteeseen 4)</i></p> <p><input type="checkbox"/> Muualla, esimerkiksi verkkolähteissä esitetyt toimintalinjaukset ja/tai julkilausumat <i>(Korvaa tämä URL-osoitteella)</i></p> <p><input type="checkbox"/> Muut, täsmennä:</p>

## C: Syrjinnän poistaminen

Vaatus	Kysymykset	Vastaus
7.4. Organisaation on varmistettava, ettei työhön otettaessa tai ammattia harjoitettaessa esiinny syrjintää.	a) Täyttääkö organisaatiosi lausekkeen 7.4? Jos kyllä, jatka kohdasta c).	<input type="checkbox"/> Kyllä, organisaatio täyttää lausekkeen Suomen lain nojalla liitteen 2 mukaisesti.  <input type="checkbox"/> Ei. <i>(Siirry kohtaan b)</i>
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.	Lauseke todennetaan seuraavin tavoin:  <input type="checkbox"/> Organisaatio tarjoaa yhdenvertaisen työympäristön ja yhtäläiset mahdollisuudet etenemiseen.  <input type="checkbox"/> Organisaation työnhakuilmoitukset sisältävät linjauksen tasa-arvoisesta rekrytoinnista.
	d) Nimeä kaikki asiakirjat tai muu dokumentointi (sijainteineen), jotka todentavat lausekkeen 7.4 noudattamisen.	<input type="checkbox"/> Esimerkki työnhakuilmoituksesta, sisältäen yhtäläisen mahdollisuuden ja/tai monimuotoisen palkkauksen ja/tai syrjintää ehkäisevän linjauksen. Dokumentaation sijainti:  <input type="checkbox"/> Organisaation syrjintää koskevat toimintalinjaukset ja/tai julkilausumat. Dokumentaation sijainti:  <input type="checkbox"/> Muut, täsmennä:

<p>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.</p>	<p><i>(Jos standardin noudattaminen aiheuttaisi ristiriidan paikallisen lainsäädännön kanssa, tulee se kertoa tässä. Muussa tapauksessa jätä tyhjäksi ja siirry kohtaan f))</i></p>
<p>f) Liitä organisaatiosi toimintalinjaukset tai julkilausumat, jotka koskevat lauseketta 7.4.</p>	<p><input type="checkbox"/> Liitteenä organisaation toimintalinjaukset ja/tai julkilausumat <i>(Liitä liitteeseen 4)</i></p> <p><input type="checkbox"/> Muualla, esimerkiksi verkkolähteissä esitetyt toimintalinjaukset ja/tai julkilausumat <i>(Korvaa tämä URL-osoitteella)</i></p> <p><input type="checkbox"/> Muut, täsmennä:</p>

## D: 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).	<input type="checkbox"/> Kyllä, organisaatio täyttää lausekkeen Suomen lain nojalla liitteen 2 mukaisesti. <input type="checkbox"/> Ei. <i>(Siirry kohtaan b))</i>
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 sertifoiduissa sijaintipaikoissa työllistetyille henkilöille; kuvaile, kuinka organisaatiosi tietää noudattavansa lauseketta 7.5.	Lauseke todennetaan seuraavin tavoin: <input type="checkbox"/> Työntekijöillä on Suomen lain nojalla yhdistymisvapaus ja oikeus ammattiyhdistystoimintaan (Liite 2). Organisaatiossa noudatetaan työnantajan ja työntekijöiden edustajien kanssa yhteisesti neuvoteltua työehtosopimusta ja/tai paikallista sopimusta. <input type="checkbox"/> Muu, täsmennä:
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 (sijainteineen), jotka todentavat lausekkeen 7.5 noudattamisen.	<input type="checkbox"/> Työehtosopimus ja/tai paikallinen sopimus Dokumentaation sijainti: <input type="checkbox"/> Muu, täsmennä: Dokumentaation sijainti:
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 negatiivisesti organisaation kykyyn noudattaa lauseketta 7.5. Kuvaile niitä sekä sitä, miten ne vaikuttavat kykyynne noudattaa lauseketta 7.5.	<i>(Jos standardin noudattaminen aiheuttaisi ristiriidan paikallisen lainsäädännön kanssa, tulee se kertoa tässä. Muussa tapauksessa jätä tyhjäksi ja siirry kohtaan f))</i>
7.5.5 Työehtosopimusta tulee noudattaa, mikäli sellainen on olemassa.		

	<p>f) Liitä organisaatiosi toimintalinjaukset tai julkilausumat, jotka koskevat lauseketta 7.5.</p>	<p><input type="checkbox"/> Liitteenä organisaation toimintalinjaukset ja/tai julkilausumat (<i>Liitä liitteeseen 4</i>)</p> <p><input type="checkbox"/> Muualla, esimerkiksi verkkolähteissä esitetyt toimintalinjaukset ja/tai julkilausumat: (<i>Korvaa tämä URL-osoitteella</i>)</p> <p><input type="checkbox"/> Muut, täsmennä:</p>
--	---	--

## Liite 1 Suomen ratifioimat ILO-yleissopimukset

*(Esitetyssä lomakkeessa ei suoraan viitata tähän liitteeseen. Sertifikaatinhaltija voi halutessaan tehdä niin.)*

Sopimus	Ratifiointi kuukausi/vvvv	Tila
ILO 29: Pakollinen työ, 1930	Tammikuu, 1936	Voimassa
ILO 87: Ammatillinen järjestäytymisvapaus ja ammatillisen järjestäytymisoikeuden suojeleminen, 1948	Tammikuu, 1950	Voimassa
ILO 98: Järjestäytymisoikeuden ja kollektiivisen neuvotteluoikeuden periaatteiden soveltaminen, 1949	Joulukuu, 1951	Voimassa
ILO 100: Samanarvoisesta työstä miehille ja naisille maksettava sama palkka, 1951	Tammikuu, 1963	Voimassa
ILO 105: Pakkotyön poistaminen, 1957	Toukokuu, 1960	Voimassa
ILO 111: Työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisen yhteydessä tapahtuva syrjintä, 1958	Huhtikuu, 1970	Voimassa
ILO 138: Työhön pääsemiseksi vaadittava vähimmäisikä, 1973	Tammikuu, 1976	Voimassa
ILO 182: Lapsityön pahimpien muotojen kieltäminen ja välittömät toimet niiden poistamiseksi, 1999	Tammikuu, 2000	Voimassa

## Liite 2 Suomen lainsäädäntö

### **A: Lapsityövoiman käytön poistaminen**

19.11.1993/998

**LAKI NUORISTA TYÖNTEKIJÖISTÄ**

**12 § (30.12.2020/1236)**

Selvitys työhön otettavan iästä ja perusopetuksen oppimäärän suorittamisesta

**13 §**

Luettelo nuorista työntekijöistä

<https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1993/19930998>

1214/2020

**OPPIVELVOLLISUUSLAKI**

<https://finlex.fi/fi/laki/alkup/2020/20201214>

### **B: Pakkotyön poistaminen**

11.6.1999/731

**SUOMEN PERUSTUSLAKI**

**7 §**

Oikeus elämään sekä henkilökohtaiseen vapauteen ja koskemattomuuteen

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731>

19.12.1889/39

**RIKOSLAKI**

**3 a § (30.4.2004/302)**

Kiskonnantapainen työsyryjä

**6 a § (30.4.2004/302)**

Luvattoman ulkomaisen työvoiman käyttö

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1889/18890039001#L47>

## **C: Syrjinnän poistaminen**

11.6.1999/731

**SUOMEN PERUSTUSLAKI**

**6 §**

**Yhdenvertaisuus**

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731>

19.12.1889/39

**RIKOSLAKI**

**3 § (13.11.2009/885)**

**Työsyryntä**

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1889/18890039001#L47>

## **D: Yhdistymisvapaus ja kollektiivinen neuvotteluoikeus**

**SUOMEN PERUSTUSLAKI**

11.6.1999/731

**13 §**

**Kokoontumis- ja yhdistymisvapaus**

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731>

19.12.1889/39

**RIKOSLAKI**

**5 § (21.4.1995/578)**

**Työntekijöiden järjestäytymisvapauden loukkaaminen**

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1889/18890039001#L47>



## Liite 3 Kysymyksiä itsearvioinnin tueksi

(Sertifikaatinhaltija voi halutessaan käyttää tätä liitettä itsearvioinnin tukena.)

Luokka	Kysymys
<b>Lapsityövoiman käytön poistaminen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mikä on lakisääteinen tai sopimuksin säännelty vähimmäisikä työnteolle toimintapaikassanne?</li> <li>Mihin toimiin organisaationne on ryhtynyt varmistaakseen, että lapsityövoimaa ei käytetä?</li> <li>Rekisteröitkö työntekijöiden iän (syntymäpäivän) ja miten varmistatte, että tämä on heidän todellinen ikänsä? Tarkistatteko henkilöllisyystodistuksia?</li> <li>Jos toimintapaikassanne on voimassa lakeja tai säädöksiä, jotka käsityksenne mukaan rajoittaisivat kykyänne noudattaa vaatimusta lapsityön kiellosta, kuvaile, kuinka lievennätte näitä.</li> <li>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.</li> <li>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.</li> </ul>
<b>Pakkotyön poistaminen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kuvaile rekrytointi- ja sopimuskäytäntöänne osoittaaksenne, että tätä periaatetta noudatetaan.</li> <li>Annateko lainoja tai palkkaennakkoja, jotka edellyttävät työntekijän jatkavan työskentelyään pidempään, kuin laissa tai sopimuksissa on määritelty? Jos annatte, voitteko kuvata, kuinka lievennätte pakkotyön riskiä tällaisessa tapauksessa?</li> <li>Kuinka varmistatte, että työsuhteen aloittamisesta ei vaadita maksuja tai pantteja?</li> <li>Kuinka varmistatte, ettei työntekijöillä ole minkäänlaisia liikkumisrajoituksia?</li> <li>Kuinka varmistatte, että työntekijöillä on jatkuva pääsy passeihinsa ja henkilöllisyystodistuksiinsa samalla kun tarjoatte tarvittaessa turvallisen paikan asiakirjojen säilyttämiseen?</li> <li>Kuinka varmistatte, ettei työntekijöitä uhkailla ilmiannosta viranomaisille?</li> </ul>
<b>Syrjinnän poistaminen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kuinka varmistatte, että palkat ja muut työolot eivät syrji ketään?</li> <li>Onko työyhteisössä tasaisesti edustettuna eri sukupuolia ja ikäryhmiä?</li> <li>Onko työyhteisö etnisesti monimuotoinen?</li> <li>Onko organisaatiolla syrjinnän vastaisia toimintalinjauksia?</li> <li>Varmistatteko, että kaikilla työntekijöillä on yhtäläiset mahdollisuudet ylennykseen?</li> <li>Kuinka varmistatte, että hakijoilla on yhdenvertaiset mahdollisuudet työhönottoon?</li> <li>Jos syrjinnän estämiselle on lakiin tai säädöksiin perustuvia rajoitteita, jotka käsityksenne mukaan rajoittaisivat kykyänne noudattaa vaatimusta syrjintäkiellosta, kuvaile, kuinka lievennätte niitä.</li> </ul>
<b>Yhdistymisvapaus ja kollektiivinen neuvottelu-oikeus</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ovatko työntekijät järjestäytyneet ammattiliittoon? Kuvaile parhaan tieton mukaan, miksi uskotte työntekijöiden valinneen joko olla tai olla olematta jäsenenä ammattiliitossa.</li> <li>Jos työntekijöitä edustaa ammattiliitto, onko se itsenäinen ja riippumaton?</li> <li>Mitä muita työntekijöiden edustuksen tapoja kuin ammattiliittoja työpaikalla on käytössä?</li> <li>Onko käytössänne työntekijöitä koskevia työehtosopimuksia, ja jos on, miten varmistatte tällaisten sopimusten noudattamisen?</li> </ul>

## Liite 4 Organisaation toimintalinjaukset ja/tai julkilausumat

*Liitä tähän organisaationne toimintalinjaukset ja/tai julkilausumat. Jos nämä ovat löydettävissä verkkolähteistä, voitte merkitä näiden URL-osoitteet lomakkeen kohtiin f). Jos toimintalinjaukset ja/tai julkilausumat ovat saatavilla verkkolähteistä, ei tätä osuutta tarvitse kyseisen kohdan osalta täyttää.*