



Forest Stewardship Council®



Основні вимоги FSC щодо праці: настанови для організацій та органів сертифікації

V1-0 - EN



Зміст

Історія версій.....	2
Вступ	2
Мета настановчого документу.....	4
ЧАСТИНА I: FSC основні вимоги щодо праці	6
Програмна заява	6
Належне врахування національного законодавства.....	8
Ефективне скасування дитячої праці.....	11
Ліквідація усіх форм примусової чи обов'язкової праці	15
Ліквідація дискримінації у сфері зайнятості та занять	19
Свобода об'єднання та ефективне визнання права на ведення колективних переговорів.....	24
Настанова для органів сертифікації та аудиторів: Співбесіди з керівниками і робітниками	29
ЧАСТИНА II: Самооцінювання щодо FSC основних вимог щодо праці.....	38
Настанова з впровадження	38
Виконання самооцінювання.....	39
ДОДАТОК: Ресурси, пов'язані з основними вимогами FSC щодо праці	41

Історія версій

- V1-0** Ця версія вводить вказівки щодо основних вимог FSC до праці як соціальних вимог, які підлягають аудиту.

Вступ

На своєму 65-му засіданні в березні 2014 року Міжнародна рада директорів FSC звернулася до Секретаріату FSC з проханням розробити загальносистемне рішення FSC для дотримання утримувачами сертифікатів основних прав працівників (як зазначено в Основних конвенціях МОП і визначено в Декларація про основоположні принципи та права у сфері праці МОП 1998 року).

У січні 2021 року Лісова опікунська рада (FSC) досягла важливої віхи, затвердивши основні вимоги FSC щодо праці в рамках стандартів ланцюга постачання. Завдяки цьому новому кроку принципи Основних конвенцій Міжнародної організації праці (МОП) і Декларації МОП про основоположні

принципи та права на роботі (1998) інтегровані в FSC стандарти ланцюга постачання.

ПОПЕРЕДНІЙ ПЕРЕКЛАД

Використання цього настановчого документу

Цей документ не є нормативним і призначений лише для надання рекомендацій. Жодна частина цього документа не є нормативною, якщо не містить посилання на нормативні документи (стандарти, процедури тощо). Аудитори можуть використовувати цей документ, але вони також повинні враховувати обсяг і масштаб діяльності, а також специфіку конкретних країн.

Наведені тут настанови носять не обов'язковий, а лише ілюстративний характер. Утримувачам сертифікатів і аудиторам не потрібно використовувати все наведене, а також і не обмежуватися тим, що наведено в цьому документі. На основі постійних відгуків FSC International періодично оновлюватиме цей документ.

Мета настановчого документу

Метою цього інформаційного документа є:

- Наставлення організацій, сертифікованих відповідно до FSC Стандарту ланцюга постачання, щодо виконання основних вимог FSC щодо праці у своїй діяльності.
- Інформування органів сертифікації та аудиторів
- Підтримка організацій у підготовці до FSC сертифікації Chain of Custody

Цей документ не має на меті бути вичерпним або директивним, але орієнтує організації та органи сертифікації з загальної міжнародної точки зору. Цей документ не містить вказівок щодо процедур розробки порад або процедурних систем для оцінювання вимог. Інформація, включена в цей документ, може бути більш або менш актуальною в певних контекстах, регіонах або країнах. Нюанси та проблеми всередині країни висвітлюються в документі [Запитання і відповіді \(Q&A\)](#).

Інструктивний документ розділений за кожною вимогою та охоплює наступне:

Утримувачі сертифікатів

- Основні вимоги FSC щодо праці
- Корисні терміни та означення в FSC-STD-40-004 та інших джерелах
- Загальна інформація для кожної вимоги
- Демонстрація відповідності, включаючи приклади документів та записів.

Органи сертифікації та аудитори

- Загальні проблеми невідповідності для кожної основної вимоги щодо праці. Однак, настанови не є вичерпними, слід знати про контекст та деталі організації чи галузі. Зустрічі з місцевими профспілками та неурядовими організаціями в країні чи регіоні можуть надати корисну інформацію про поточні умови праці та основні проблеми для працівників.
- Система управління та огляд документів пропонують типи документів та записів, які аудитори можуть переглянути.
- Проведення інтерв'ю з керівництвом і робітниками, цей розділ включає потенційні теми та запитання, які можна задати.
- Спостереження на місці для подальшого їх розгляду.

Органи сертифікації відповідають за оцінювання якості самооцінювання організації задля того, щоб гарантувати, що інформація та посилання на докази (політики, процедури тощо) адекватно демонструють відповідність кожній основній вимозі FSC щодо праці або детально розглядають ситуацію в організації у контексті вимог (тобто, коли національне законодавство обмежує відповідність). Залежно від засобів перевірки органу сертифікації, аудиторам може знадобитися переглянути додаткову документацію, провести бесіди з робітниками та керівництвом, провести спостереження на місці тощо.

Конфіденційність цих співбесід важлива для захисту робітників від будь-яких можливих репресій. Якщо можливо, аудитор повинен розглянути найбільш підходящі методи опитування, такі як індивідуальні та групові інтерв'ю, вибірка опитуваних та можливість використання місць для проведення інтерв'ю за межами підприємства.

Органи сертифікації можуть визначити масштаб, а також поглиблені питання деяких стосовно факторів, які слід враховувати при прийнятті рішення про те, які співбесіди потрібно провести.

ПОПЕРЕДНІЙ ПЕРЕГЛЯД

ЧАСТИНА I: FSC основні вимоги щодо праці

Настанови щодо впровадження



Перегляньте існуючу політику та процедури, щоб побачити, чи відповідають вони основним вимогам FSC щодо праці.



За потреби створіть додаткові політики та процедури та змініть існуючі політики та процедури. Великим і складнішим організаціям може знадобитися більш широка та всеохоплююча політика та процедури.



Впроваджуйте політику та процедури, якщо вони ще не існують в організації.



Програмна заява

Вимога

1.5 Організація має прийняти та впровадити програмну заяву (policy statement) або заяви, які охоплюють основні вимоги FSC щодо праці. Програмні заяви мають бути доступні зацікавленим сторонам (тобто зацікавленим сторонам, та сторонам, інтереси яких зачеплено) та органу сертифікації організації.

Корисні терміни та означення

Зацікавлена сторона, що виявляє зацікавленість (Interested stakeholder) – будь-яка особа, група осіб або організація, яка виявила зацікавленість або, згідно з наявною інформацією, має зацікавленість у діяльності організації.

Сторона, інтереси якої зачеплено (Affected stakeholder) – будь-яка особа, група осіб або суб'єкт господарювання, яка зазнає або може зазнати наслідків від діяльності організації. Це, наприклад, працівники, особи, групи осіб або організації, що задіяні в діяльності організації та перебувають на місцях її здійснення, але не обмежуються ними.

Загальна інформація

FSC вимагає від організації мати та впроваджувати одну або кілька програмних заяв, які охоплюють основні вимоги FSC щодо праці. Багато організацій вже мають заяви або впроваджені політики, які охоплюють принципи та практики, викладені в основних вимогах FSC щодо праці, і такі заяви та впроваджена політика можуть бути використані для демонстрації відповідності.

Демонстрація відповідності

- Розробити нову, оновити або використати існуючу політику чи політики
- Керівництво та персонал обізнані та поінформовані про політику
- Ви оновили вже існуючі операції, процедури та системи (або створили нові)
- Моніторинг та правозастосування політики (за потреби)
- Політика доступна для зацікавлених сторін (тобто на веб-сайті організації, в інформаційному бюлетені, на робочому місці, у роздаткових матеріалах, плакатах, дошці оголошень, посібнику для співробітників або кодексі поведінки)

Документи і записи

- Програмна заява(и)
- Пов'язані процедури або політики, пов'язані з програмною заявою(ами)
- Записи про те, що заява видана або доступна для зацікавлених сторін

Guidance: Зразок тексту програмної заяви

‘Компанія не буде миритися з використанням дитячої або примусової праці, а також експлуатацією дітей у будь-якому зі своїх глобальних філіалів та установ’.¹

Guidance: Нова або модифікована програмна заява

Організаціям не потрібно створювати нову або ексклюзивну заяву чи документ для основних вимог FSC щодо праці. Організації можуть оновити існуючі політичні документи (наприклад, Політику Кодексу поведінки), щоб включити до них ці вимоги.

¹ Цей приклад надано виключно в інформаційних та ілюстративних цілях

Настанови для органів сертифікації та аудиторів: Програмна заява

Загальні проблеми -

Система управління та перегляд документації

Аудитори можуть розглянути або перевірити наступне:

- перевірити, чи відповідає політична заява(и) вимогам основних вимог FSC щодо праці.
- підтвердити, що організація регулярно оновлює та змінює відповідні політики, процедури та практики.
- підтвердити, що організація впроваджує системи, що демонструють відповідність основним вимогам щодо праці
- перевірити наявність будь-яких документальних підтверджень цих практик і того, що вони собою представляють.
- записи, які демонструють, що політика щодо основних вимог до праці була доведена до відповідних керівників і робітників (наприклад, зустрічі, навчання тощо)
- наявні процедури та механізми забезпечення доступності політики для зацікавлених сторін

Спостереження на місці

Наразі немає рекомендацій. Майбутні оновлення можуть розширити цей розділ.

Належне врахування національного законодавства

Вимога

7.1 Застосовуючи основні вимоги FSC щодо праці, організація має належно враховувати права та обов'язки, встановлені національним законодавством, водночас досягаючи цілей, сформульованих у вимогах.

Корисні терміни та означення

Національне законодавство (National laws) – повний набір первинних та вторинних законів (актів, постанов, статутів, указів), який застосовують до національної території, а також вторинних нормативних актів і третинних адміністративних процедур (правил/вимог), які безпосередньо отримують свої повноваження із первинних та вторинних законів. (FSC-STD-01-001 V5-2)

Загальна інформація

Центральне місце в основних вимогах FSC щодо праці є їх взаємодія з застосовним національним законодавством. Вимоги відображають конвенції МОП, які більшість країн впровадили національне законодавство. Організації, які знаходяться в цих країнах, можуть виявити, що вони вже діють відповідно до основних вимог FSC щодо праці.

Демонстрація відповідності

- Аналіз або опис прав та обов'язків відповідно до національного законодавства та обов'язків відповідності основним вимогам FSC щодо праці.
- Проведення оцінки трудових ризиків
- Відповідність трудовому законодавству.
- Визначте та опишіть будь-які юридичні зобов'язання, які можуть вплинути на здатність відповідати основним вимогам FSC щодо праці.

Документи і записи

- Посилання на національне законодавство або трудове законодавство,
- Судові звіти
- Частини документів і записів
- Завершене самооцінювання з аналізом або описом
- Звіти про оцінку трудових ризиків

Настанова: Конфлікт між основними вимогами FSC щодо праці та національним законодавством

Завжди очікується, що організації будуть відповідати чинному національному законодавству. Однак у деяких ситуаціях національне законодавство дозволяє дії, які заборонені основними вимогами FSC щодо праці, або надає організації права, які можуть призвести до поведінки, яка суперечить принципам основних вимог FSC щодо праці.

У деяких випадках може здаватися, що є суперечність між національним або застосовним законодавством і основними вимогами FSC щодо праці, що може бути сприйнято як ускладнення демонстрації відповідності. Як досягти цього балансу - не завжди зрозуміло, і найкраще цього можна досягти за допомогою пояснення, запропонованого в самооцінюванні.

Настанова: Коли національне законодавство охоплює всі основні вимоги FSC щодо праці

Якщо національне законодавство вже охоплює всі основні вимоги FSC щодо праці, організації автоматично не звільняються від необхідності демонстрації своєї відповідності вимогам. Все одно вимагається продемонструвати відповідність. Однак це може бути простіше зробити, якщо організація вже дотримується національного законодавства.

Настанови для органів сертифікації та аудиторів: Належне врахування національного законодавства**Загальні проблеми**

У певних контекстах можуть існувати національні, регіональні або місцеві закони чи юридичні зобов'язання, які можуть вплинути на здатність організації відповідати вимогам.

1. Закони обмежують свободу асоціацій

У певних контекстах можуть існувати закони, які обмежують або забороняють вибір профспілки, а також перешкоджають чи обмежують робітників від самостійної організації. Протилежна ситуація, коли членство в профспілці є умовою працевлаштування, також викликає занепокоєння.

Крім того, профспілки та організації роботодавців можуть бути організовані за секторами або промисловою базою, що означає, що член профспілки не може просто перейти до іншої профспілки, оскільки вони можуть бути обмежені профспілками лише в певному секторі економіки.

2. Нав'язана державою примусова праця та дитяча праця

Компанії можуть не знати, що вони використовують нав'язану державою примусову працю. Примусова та дитяча праця може бути як примусовою роботою громадян на обмежений термін, так і обов'язковою державною службою. Це може бути робота, яку мимовільно виконують ув'язнені чи політичні в'язні, які не були звинувачені у злочині чи притягнені до кримінальної відповідальності, не засуджені в суді шляхом справедливого розгляду.²

Системи управління та перегляд документації

Аудитори можуть розглянути або перевірити наступне:

- підтвердити, що організація впроваджує системи, що демонструють відповідність основним вимогам щодо праці, дотримуючись національного, регіонального та місцевого законодавства.
- перевірити наявність будь-яких документальних підтверджень цих практик і того, що вони собою представляють.
- записи, які демонструють, що програмна заява, яка стосується основних вимог щодо праці, була доведена до відповідних зацікавлених сторін (тобто підрядників, наймитів)

Спостереження на місці

Наразі немає рекомендацій. Майбутні оновлення можуть розширити цей розділ.

² <https://www.ethicaltrade.org/resources/state-imposed-forced-labour-briefing>

Ефективне скасування дитячої праці

- Вимога**
- 7.2 Організація не має використовувати дитячу працю.
- 7.2.2 У країнах, де національне законодавство або нормативні акти дозволяють працевлаштування осіб віком від 13 до 15 років на легких видах робіт, таке працевлаштування не має перешкоджати навчанню у школі та не має шкодити їхньому здоров'ю та розвитку. Зокрема там, де на дітей поширюється дія законів про обов'язкову освіту, вони мають працювати лише поза часом, відведеним для занять у школі, упродовж звичайного денного робочого часу.
- 7.2.3 Жодну особу, яка не досягла 18-річного віку, не мають залучати до небезпечних або важких робіт, окрім випадків, коли це відбувається з навчальною метою відповідно до затверджених національних нормативно-правових актів.
- 7.2.4 Організація має заборонити найгірші форми дитячої праці.

Корисні терміни та означення

Небезпечна робота (у контексті дитячої праці): Будь-яка робота, яка може загрожувати фізичному, психічному чи моральному здоров'ю дітей, не повинна виконуватися ніким молодше 18 років. Небезпечна дитяча праця – це робота в небезпечних або шкідливих для здоров'я умовах, яка може призвести до загибелі або поранення/каліцтва дитини (часто постійного) та/або захворювання (часто невиліковного) через низькі стандарти безпеки, охорони праці.

- Робота, яка піддає дітей фізичному, психологічному чи сексуальному насильству;
- Робота під землею, під водою, на небезпечній висоті або в замкнутому просторі;
- Робота з небезпечними машинами, устаткуванням та інструментами, або яка передбачає ручне перевантаження чи транспортування важких вантажів;
- Робота в нездоровому середовищі, яке може, наприклад, піддавати дітей впливу небезпечних речовин, агентів або процесів, або температур, рівнів шуму або вібрації, що завдають шкоди їхньому здоров'ю;
- Робота в особливо важких умовах, наприклад, робота протягом тривалого часу або вночі, або робота, коли дитина необґрунтовано обмежена в приміщеннях роботодавця (МОП, 2011: ІПЕС Інтеграція проблем дитячої праці в плани та програми сектору освіти, Женева, 2011 та Посібник МОП з небезпечної дитячої праці, 2011).

Важка робота (у контексті дитячої праці): стосується роботи, яка може бути шкідливою або небезпечною для здоров'я дітей.

Легка робота (Light work) – національні закони або нормативні акти можуть дозволяти працевлаштування або роботу осіб віком від 13 до 15 років на легких роботах, які: а) не можуть бути шкідливими для їх здоров'я та розвитку; та б) не є такими, що заважають відвідуванню школи, участі у програмах професійної орієнтації чи навчання, затверджених компетентним органом, або здатності користуватися отриманими вказівками (Конвенція МОП 138, стаття 7).

Мінімальний вік працевлаштування: є не меншим віку закінчення обов'язкової освіти, який у будь-якому разі не повинен бути менше 15 років. Проте країна, економіка та освітня база якої недостатньо розвинені, спочатку може вказати мінімальний вік рівним 14 рокам. Національні закони також можуть дозволяти наймати дітей віком від 13 до 15 років на легкі роботи, які не завдають шкоди відвідуванню школи та здоров'ю чи розвитку дитини. У віці 12-13 років можуть подавати заявку на легку роботу* в країнах, які вказують мінімальний вік рівний 14 рокам (Конвенція 138, стаття 2).

Найгірші форми дитячої праці (Worst forms of child labour)

– це а) усі форми рабства або практику, подібну до рабства, наприклад, продаж дітей і торгівля ними, боргова кабала та кріпосна залежність, а також примусова чи обов'язкова праця, зокрема примусове або обов'язкове вербування дітей для використання їх у збройних конфліктах; б) використання, вербування або пропонування дитини для заняття проституцією, виробництва порнографічної продукції чи для порнографічних вистав; в) використання, вербування або пропонування дитини для незаконної діяльності, зокрема для виробництва та продажу наркотиків, як це визначено у відповідних міжнародних договорах; г) робота, яка за своїм характером або умовами, в яких вона виконується, може завдати шкоди здоров'ю, безпеці чи моральності дітей (Конвенція МОП 182, стаття 3).

Загальна інформація

Кожна країна регулює мінімальний вік працевлаштування (зазвичай 15-16 років). Дитяча праця – це праця, яка позбавляє дітей дитинства, їх потенціалу та гідності, а також шкодить їхньому фізичному та розумовому розвитку. Дитяча праця може бути виявлена та ліквідована шляхом належної перевірки процедур і процесів наймання, а також шляхом інтерв'ю з працівниками та представниками працівників.

Діти, які не досягли необхідного мінімального віку для роботи, іноді можуть допомагати своїм батькам у сімейному бізнесі. Це не вважається дитячою працею, якщо включає роботу, яка виконується вдома, або іншу легку роботу протягом кількох годин, яка не заважає навчанню, безпеці та розвитку дитини.

Самооцінювання щодо дитячої праці

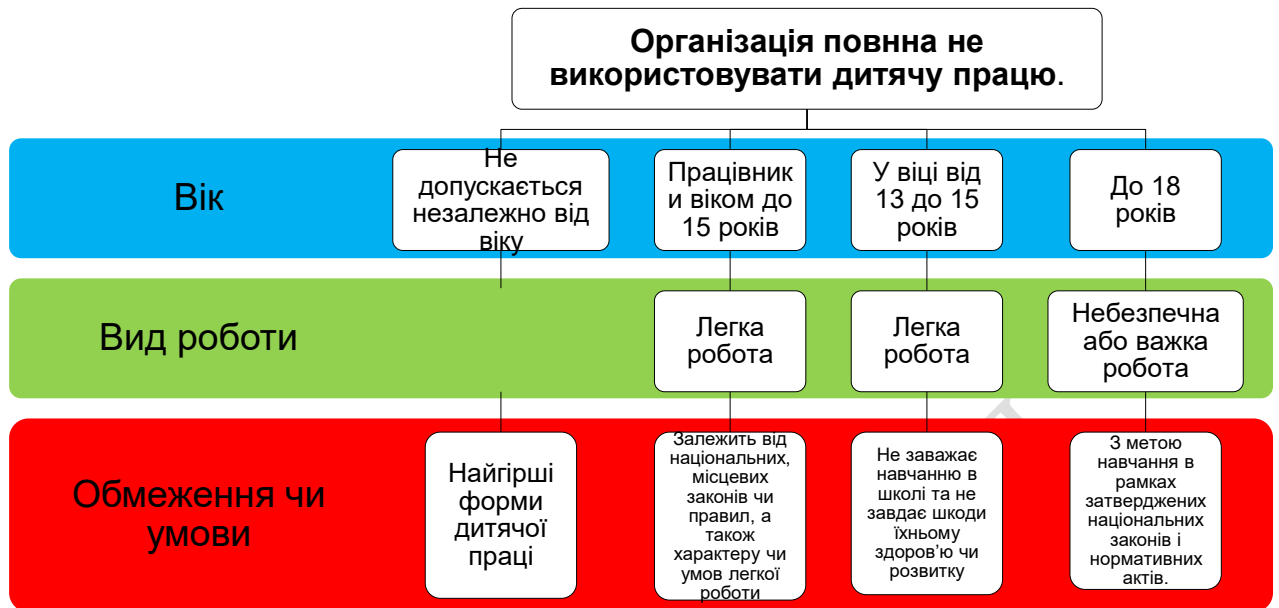
- Чи є у вас політика щодо дитячої праці?
- Який статутний, законодавчий або регламентований мінімальний вік у місці Вашої діяльності?
- Які заходи ви вжили для того, щоб дитяча праця не використовувалася у вашій діяльності?
- Чи реєструєте ви вік (дату народження) ваших працівників і як ви підтверджуєте, що це фактичний вік? Ви перевіряєте документи, що посвідчують особу?
- Якщо існують юридичні або нормативні обмеження, які, як ви розумієте, обмежують вашу здатність виконувати вимоги, опишіть, як ви пом'якшуєте ці обмеження.
- Якщо ви наймаєте працівників віком до 18 років, опишіть, які заходи ви вжили, щоб вони не виконували небезпечну або важку роботу. Якщо є вимога щодо навчання та освіти, вкажіть підтверджуючі документи.
- Чи дозволено законом працевлаштування дітей віком від 13 до 15 років? Чи працюють у Вас діти цього віку? Якщо відповіді на обидва питання позитивні, укажіть заходи, які ви вжили для забезпечення того, щоб діти виконували лише легку роботу, яка не завдає шкоди їхньому здоров'ю чи розвитку та дозволяє їм працювати лише поза шкільним часом.

Демонстрація відповідності

- Політика щодо дитячої праці.
- Діти не працюють в організації, за винятком вищезгаданих винятків.
- Учні або стажисти, яких беруть на роботу за програмами навчання без відриву від виробництва, приймаються на роботу, щоб навчитися робочим навичкам.
- Процедура перевірки віку або ідентифікації як частина процесу добору кадрів та наймання.
- Діти та молоді працівники не піддаються впливу небезпечних або важких робіт, за винятком навчання відповідно до затверджених національних законів і нормативних актів.

Документи та записи

- Політика щодо дитячої праці
- Трудові контракти або угоди, у тому числі з кадровими агентствами
- Політика щодо зайнятості та процедури найму, вік та процедура підтвердження особи тощо.
- Записи співробітників, включаючи сезонних працівників та працівників-мігрантів (віковий реєстр), документи, що посвідчують особу, такі як копії свідоцтв про народження, національні посвідчення особи або атестати школи чи університету
- Оцінка ризику дитячої праці



Настанови для органів сертифікації та аудиторів: Дитяча праця

Загальні проблеми

Завжди незрозуміло, чи організація використовує дитячу працю або чи працівник досяг мінімального віку для роботи через декілька факторів. Загальні питання, пов'язані з дитячою працею, які пов'язані з практикою найму:

- неналежне ведення особових справ.
- відсутня система для перевірки віку працівників або для підтвердження автентичності документів.
- працевлаштування дітей до досягнення мінімального віку для роботи, як захід зменшення витрат.



Важлива порада: намагайтеся знати період навчання в кожній країні, оскільки це допоможе з'ясувати, чи має дитина брати участь у заняттях чи перебувати на канікулах.

Системи управління та перегляд документів

Аудитори можуть розглянути або перевірити наступне:

- Вивчити політику та письмові процедури щодо дитячої праці
- Оцінити діючі схеми навчання/стажерства та зафіксувати умови. Перевірте, чи відповідають вони закону. Це може включати, але не обмежуватись такими ознаками, як підпис батьків чи опікунів або реєстрація у місцевому органі влади.

Спостереження на місці

- Поспостережіть, чи присутні діти на виробничому майданчику.
- Розгляньте можливість оголошення аудиту в найкоротші терміни перед його початком

Ліквідація усіх форм примусової чи обов'язкової праці

Вимога	<p>7.3 Організація має ліквідувати всі форми примусової та обов'язкової праці.</p> <p>7.3.1 Трудові відносини є добровільними та ґрунтуються на взаємній згоді, без загрози покарання.</p> <p>7.3.2 Не має бути доказів будь-яких практик, що свідчать про примусову або обов'язкову працю, зокрема, але не лише:</p> <ul style="list-style-type: none">• фізичне або сексуальне насильство;• підневільна/кабальна праця;• утримання заробітної плати, у тому числі сплати винагороди (комісійних) за працевлаштування та/або внесення застави для допуску до роботи;• обмеження свободи пересування;• вилучення паспорта та документів, що посвідчують особу;• погрожування донести органам влади.
---------------	--

Корисні терміни та означення

Примусова, або обов'язкова праця (Forced or compulsory labour) – робота чи послуга, яку вимагають від будь-якої особи під загрозою будь-якого покарання і щодо якої ця особа не запропонувала свої послуги добровільно (Конвенція МОП 29, стаття 2.1).

Кабальна праця: також відома як боргова кабала, коли особа вступила в рабство як забезпечення сплати позики або боргу.

Добровільність: згода працівників на роботу та їхня свобода залишити роботу в будь-який час.

Загроза покарання: будь-які форми примусу, такі як погрози, насильство, утримання документів, що посвідчують особу, обмеження волі/ув'язнення або невиплата заробітної плати.

Загальна інформація

Під примусовою працею можна розуміти роботу, яка виконується примусово і під загрозою будь-якого покарання. За оцінками, 25 мільйонів людей у всьому світі перебувають на примусовій праці, жінки представлені непропорційно, більшість примусової праці припадає на приватний сектор.

Метою індикативної практики, яка вказує на примусову або обов'язкову працю, є підтримка ідентифікації працівників, які можуть потрапити в пастку примусової праці. Ці орієнтовні практики є найпоширенішими ознаками, які вказують на можливе існування примусової праці³.

³ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_203832.pdf

Самооцінювання щодо дитячої праці

- Чи є у вас політика, яка забороняє примусову та обов'язкову працю?
- Чи гарантуєте ви, що будь-які аванси чи позики працівникам не пов'язані з початком та продовженням роботи?
- Чи переконалися ви, що працівники не сплачують жодних зборів або депозитів, щоб розпочати роботу або отримати доступ до роботи у вашій організації?
- Чи дозволяєте ви працівникам залишати робоче місце в кінці робочого дня і чи можуть вони вільно пересуватися по робочому місцю?
- Як ви гарантуєте, що працівники завжди мають доступ до своїх паспортів та документів, що посвідчують особу, і водночас пропонуєте для них безпечне місце для зберігання документів?
- Як Ви забезпечуєте відсутність загрози доносу на працівників?

Демонстрація відповідності

- Чітка та прозора політика, яка забороняє примусову та обов'язкову працю та включає заходи для запобігання примусовій та обов'язковій праці.
- Усі працівники мають письмові договори, зрозумілою їм мовою, в яких зазначено їхні права щодо виплати заробітної плати, допомоги, понаднормової роботи, зберігання документів, що посвідчують особу, та інших питань, пов'язаних із запобіганням примусовій та обов'язковій праці.
- Працевлаштування є добровільним, і працівники можуть залишити своє місце роботи без тиску, примусу чи погроз.
- Працівники можуть пересуватися по організації/майданчику без розумних обмежень (наприклад, користування їдальнею, доступ до ванної кімнати тощо).
- Умови найму не відрізняються від умов, які спочатку були запропоновані під час працевлаштування.
- Відсутнє утримання особистих документів (наприклад, паспорт, документи, що посвідчують особу)
- Відсутнє утримання та вирахування з заробітної плати з метою погашення заборгованості працівників.
- Робота з кадровими агентствами, які мають ліцензію.
- Працівники не сплачують жодних зборів за доступ до роботи в організації.
- Аванси по заробітній платі чи позики працівникам не пов'язані з їх постійною зайнятістю.

Документи і записи

- Заяви про прийняття на роботу
- Платіжні записи
- Трудові договори

- Обов'язкові або передбачені законом відрахування (наприклад, податки, соціальне страхування, медичне страхування)
- Національні/галузеві стандарти оплати праці (для порівняння)
- Процедури та записи вирішення суперечок і розгляду скарг
- Записи ліцензованих кадрових агентств
- Записи інспекцій з питань праці і працевлаштування
- Угоди на виконання роботи

Настанова: Праця в'язнів та основні вимоги FSC щодо праці

Конвенції МОП про примусову працю (29 і 105) не забороняють використання праці в'язнів, але встановлюють чіткі обмеження на її використання.

Відповідно до основних вимог щодо праці, використання праці ув'язнених має враховувати закони та контекст країни. Одним із ключових факторів, що відокремлюють примусову працю від будь-якої іншої, є аспект взаємної згоди, навіть у випадку праці в тюрмах. Саме спосіб адміністрування та законність тюрмної праці в системі країни є ключовим визначальним фактором.

Ув'язнені повинні найматися компаніями на роботу лише на добровільних засадах, а умови щодо заробітної плати, пільг та безпеки та гігієни праці мають бути порівнянними з умовами для звичайних робітників. Це означає наявність процедури захисту від примусу та забезпечення того, щоб робота була добровільно виконана або вступила у «вільні трудові відносини».

Настанови для органів сертифікації аудиторів: Примусова або обов'язкова праця

Загальні проблеми

Єдина практика, яка свідчить про примусову чи обов'язкову працю, у деяких випадках передбачає наявність примусової праці. Однак, можливо, вам доведеться шукати кілька показників, які при комплексному розгляді вказуватимуть на наявність примусової та обов'язкової праці.

1. Сторонні кадрові агентства

Багато компаній використовують сторонні кадрові агентства і не проводять належну перевірку практики кадрових агентств.

2. Перешкоджання праву працівників на припинення трудових відносин

Працівники можуть зіткнутися з тим, що роботодавець перешкоджає їхньому праву на законне розірвання трудового договору. Це не так очевидно, як накладення фінансових санкцій, затримка чи утримання заробітної плати до закінчення терміну роботи або вилучення документів, що посвідчують особу. Майте на увазі, що в деяких країнах існують законодавчі вимоги щодо зберігання документів працівника, але вони повинні надати на це свою інформовану письмову згоду.

3. Підрядники

Організації не проводять належні перевірки своїх підрядників. Хоча організації можуть не використовувати примусову та обов'язкову працю навмисно, їхні підрядники можуть безпосередньо використовувати примусову чи обов'язкову працю без їхнього відома.

Аудитори можуть розглянути або перевірити наступне:

Системи управління та перегляд документів

- Чи провела організація належну перевірку своїх субпідрядників.
- Національне законодавство та трудові договори, де розглянути положення про строки попередження про припинення як безстрокових/постійних, так і строкових контрактів.
- Політика компанії щодо понаднормової роботи.
- Табелі робочого часу, що забезпечують репрезентативний відбір, який включає різні типи працівників, а також тих, хто має різні типи контрактів.
- У відповідних випадках вивчати умови трудових договорів щодо годин роботи та понаднормових годин та обговорювати їх з працівниками.
- Юридичні записи для будь-яких доказів невіршених скарг або дій, вжитих проти компанії, наприклад, у трудовому трибуналі, щоб визначити, чи були попередні звинувачення щодо використання або загрози фізичного чи сексуального насильства, переслідування чи залякування щодо працівників.

Спостереження на місці

- Працівники мають необґрунтовані обмеження свободи пересування
- Розгляньте можливість відвідування робочого місця в неробочий час

Ліквідація дискримінації у сфері зайнятості та занять

Вимоги 7.4 Організація має забезпечити недискримінаційні умови у сфері професійної діяльності та рівні можливості обіймати посади.

7.4.1 Практики працевлаштування та можливості обіймати посади не є дискримінаційними.

Корисні терміни та означення

Позитивні дії: політика або програма, яка спрямована на подолання дискримінації в минулому шляхом активних заходів для забезпечення рівних можливостей, як-от у освіті та працевлаштуванні.

Дискримінація (Discrimination) – означає: а) будь-які розмежування, винятки або переваги, зроблені на основі раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичної думки, національної належності, соціального походження, сексуальної орієнтації, що призводять до зникнення або погіршення рівності можливостей або ставлення у працевлаштуванні чи зайнятості; б) інші розмежування, винятки або переваги, що призводять до зникнення або погіршення рівності можливостей або ставлення у працевлаштуванні чи зайнятості, які можуть бути визначені зацікавленим членом після консультації з представницькими організаціями роботодавців та працівників, якщо такі існують, а також з іншими відповідними органами (адаптовано з Конвенції МОП 111, стаття 1).

Працевлаштування та зайнятість (Employment and occupation) – передбачають доступ до професійного навчання, до зайнятості та до окремих професій, а також правила й умови зайнятості (Конвенція МОП 111, стаття 1.3).

Рівна винагорода для чоловіків і жінок за працю рівної цінності: відноситься до ставок винагороди, встановлених без дискримінації за статтю (Конвенція МОП 100, Стаття, 1b).

Загальна інформація

Організації повинні продемонструвати, що вони мають політику та процедури, які не ведуть до активної чи опосередкованої дискримінації у сфері працевлаштування та занять. Це можуть бути антидискримінаційні процедури або політики, які сприяють рівним можливостям і ставленню на робочому місці на всіх етапах трудових відносин, включаючи прийом на роботу, утримання, підвищення по службі та звільнення, винагороду, доступ до професійної підготовки та розвитку навичок.

Таким чином, недискримінаційна практика працевлаштування включає принцип рівної винагороди для чоловіків і жінок, які виконують «роботу рівної цінності», це роботи, які відрізняються, але мають однакову цінність. А «рівна оплата за рівну роботу» означає, що жінки і чоловіки з однаковою кваліфікацією будуть отримувати однакову оплату, якщо вони виконують ту саму або практично однакову роботу в еквівалентних умовах, наприклад:

- Садівники та водії/офіціанти та прибиральники
- Сміттярі/бібліотекарі
- Поштарі, сортувальники, поштові працівники/бухгалтери
- Охоронці / наглядачі по догляду за літніми особами

Пряма дискримінація також має місце, коли одна й та сама посада має різні назви залежно від статі працівника. Роботи з жіночими назвами зазвичай оплачуються менше, ніж з чоловічими, наприклад:

- Шеф/кухар
- Продавець/продавець-помічник
- Технік/оператор
- Адміністратор/секретар

Приклади поширеної дискримінації на робочому місці у сфері зайнятості та занять:

- Співробітницю звільняють, оскільки вона вагітна або за вступ до профспілки
- Не отримання підвищення через особисті релігійні переконання
- Працівники певного віку, раси, релігії, політичних поглядів, національного походження, регіонального походження чи соціальних характеристик не приймаються на роботу та не підвищуються у службі.

Самооцінювання щодо дискримінації у сфері зайнятості та занять

- Чи існує у вашій компанії політика, яка заохочує рівні можливості?
- Чи є у вас політика щодо недискримінації?
- Чи базується ваш процес найму на навичках та досвіді кандидатів?
- Чи гарантуєте ви, що всі працівники мають справедливу можливість просування по службі відповідно до їхньої результативності?
- Чи є у вас політика щодо недискримінації?
- Чи існує рівність співвідношення статі та віку?
- Чи є у вас етнічно різноманітна робоча сила?

Демонстрація відповідності

- Оголошення про вакансії з інформацією про навички, необхідні для посади, без переваги чи виключення за характеристикам (наприклад, стать, вік тощо)
- Системи класифікації посад і структури оплати праці повинні базуватися на об'єктивних критеріях (необхідні освіта, навички та досвід) незалежно від статі відповідних працівників.
- Впровадження Кодексу поведінки, який описує елементи дискримінації, які узгоджені з основними вимогами FSC щодо праці у частині дискримінації

- Прозорість політики та процедур (тобто політика, яка встановлює чіткі процедури щодо недискримінації та рівних можливостей)
- Впроваджено процедури для уникнення та усунення дискримінації в організації
- Працівники можуть подавати скарги щодо дискримінації, не боячись погроз чи покарання
- Запровадження інших практик рівних можливостей, включаючи позитивну дискримінацію або позитивні дії.

Документи та записи

- Платіжні записи
- Записи інспекції з питань праці
- Оголошення про вакансії
- Бланки заяв про прийом на роботу та записи
- Політика рівних можливостей
- Процедури та записи незадоволення/скарг
- Оцінка роботи або результативності
- Позитивна дискримінація або програма позитивних дій
- Демографічне/гендерне співвідношення зайнятості за типами робіт
- Дискримінаційні звіти/ Звіти про соціальну відповідальність
- Трудові контракти та угоди
- Оцінка результативності

Настанова: Невід'ємні вимоги, необхідні для роботи на посаді

Що стосується недискримінаційної практики працевлаштування та професій, то відмінності в оплаті праці між працівниками не вважаються дискримінаційними, якщо вони існують через невід'ємні вимоги або особливості роботи (наприклад, через тривалість роботи, досвід, технічні знання та результативність).

Настанова для органів сертифікації та аудиторів: Дискримінація у сфері зайнятості та занять

Загальні проблеми

1. Дискримінація під час прийому на роботу та просування по службі

Працівники певного віку, раси, релігії, політичних переконань, національного походження, регіонального походження чи соціальних характеристик не приймаються на роботу та не просуваються по службі.

Аудитори повинні розглядати всі етапи життєвого циклу співробітників щодо дискримінації у сфері зайнятості та занять, від найму до звільнення, та можливостей працевлаштування. Щоб визначити, чи існує дискримінація, необхідно переглянути оголошення про вакансії та опис посад, якщо виявляються переваги чи виключення за особистісними характеристиками (тобто стать, вік тощо), це вважається дискримінаційним, за винятком випадків, коли організація може продемонструвати, що ця характеристика є частиною невід'ємних вимог. Невід'ємні вимоги будуть відрізнятися залежно від роботи, наприклад, здатність виконувати завдання, які є суттєвими для виконання роботи і забезпечення необхідної якості.



2. Гендерне розділення у сфері працевлаштування

Притаманний і навмисний поділ праці між чоловіками і жінками, є наприклад, представленість працівників жіночої статі на посадах лінійних робітників та лише чоловічої статі на посадах керівників. Це часто є результатом стереотипних припущень щодо того, який тип роботи «підходить» для чоловіків і жінок⁴.

3. Нерівна оплата та розриви в рівні заробітної плати

Перевірка відповідності організації вимогам щодо відсутності дискримінації у сфері зайнятості та занять вимагає розуміння типу ролей в організації та працівників, які виконують ці ролі, включаючи перегляд політики, процедур і практики організації.

4. Іноземні працівники

Різне ставлення до місцевих працівників та трудових мігрантів. Працівники-мігранти можуть зіткнутися з

⁴ Equal Pay - An introductory guide, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_216695.pdf

дискримінацією через відсутність рівного доступу до роботи, професійної підготовки та освіти, просування по службі, гарантій роботи та рівної оплати за роботу рівної цінності та поганих умов праці (тобто, нижча заробітна плата, ніж у місцевих працівників, або погане утримання гуртожитків)

Перегляньте записи про заробітну плату, щоб переконатися, що рівні заробітної плати для місцевих працівників та працівників-мігрантів однакові.

Системи управління та перегляд документів

Організації зазвичай мають так звану «Політику рівної оплати», яка може інформувати про практику, або навіть «Політику рівної зайнятості», яка є зобов'язанням брати участь у працевлаштуванні та процедурах, які не дискримінують і забезпечують рівність між особами різних груп або статі. Щоб мати значний вплив на практику працевлаштування, прийнята політика повинна ретельно контролюватися та оцінюватися самою організацією.

Аудитори можуть розглянути або перевірити наступне:

- Перегляньте політику або документи щодо оплати праці/винагороди, щоб впевнитися у рівності винагороди чоловікам і жінкам за працю рівної цінності.
- Перегляньте політику та практику припинення роботи (тобто вагітність, годування груддю або членство в профспілці не повинні бути причиною).
- Процес набору на роботу – системи реклами та найму нових співробітників, як відбираються працівники для співбесіди та як проводяться співбесіди, які запитання ставлять.
- Політика та вимоги щодо будь-яких перевірок здоров'я перед початком роботи, які не є дискримінаційними
- Контракти на перевірку можливої дискримінації
- Політика розвитку професії та навчання доступна всім та/або має чіткий критерій.

Спостереження на місці

- Будь-які ознаки нерівності, дискримінації, переслідування чи залякування.

Свобода об'єднання та ефективно визнання права на ведення колективних переговорів

Вимога	7.5	Організація має поважати свободу зібрань і чинне право на колективні перемовини.
	7.5.1	Працівники мають можливість створювати організації працівників або долучитися до них за власним вибором.
	7.5.2	Організація поважає повну свободу організацій працівників розробляти власні статuti та правила.
	7.5.3	Організація поважає права працівників займатися законною діяльністю, пов'язаною зі створенням організації працівників, приєднанням до неї або наданням їй допомоги, або утримуватися від цього, і не буде дискримінувати чи карати працівників за реалізацію цих прав.
	7.5.4	Організація сумлінно веде перемовини із законно створеними організаціями працівників та/або належним чином обраними представниками й докладає усіляких зусиль для укладання колективної угоди.
	7.5.5	Мають виконуватися колективні угоди, у разі їх наявності.

Корисні терміни та означення

Колективні перемовини (Collective bargaining) – добровільний переговорний процес між роботодавцями чи організацією роботодавців та організацією працівників із метою врегулювання положень та умов найму за допомогою колективних угод (Конвенція МОП 98, стаття 4).

Добросовісність у перемовинах (Good faith in negotiation) – організація (роботодавець) та організації працівників докладають усіх зусиль для досягнення згоди, провадять конструктивні перемовини, уникають невиправданих затримок у перемовинах, поважають укладені угоди та надають достатньо часу для обговорення та врегулювання колективних суперечок (Gerning, B., Odero, A., Guido, H. (2000). *Collective Bargaining: ILO Standards and the Principles of the Supervisory Bodies*. International Labour Office, Geneva).

Приклади «добросовісності в переговорах»:

- Надання працівникам інформації для підтримки колективних переговорів (наприклад, тарифної сітки)
- Дотримання домовленостей
- Не затягувати переговори і намагатися досягти згоди

Організація працівників (Workers' organization) – будь-яка організація працівників, що має на меті забезпечення та захист інтересів працівників (адаптовано з Конвенції МОП 87,

стаття 10). Важливо зазначити, що правила та вказівки щодо складу організації працівників різняться від країни до країни, особливо стосовно тих, кого вважають рядовими членами, а також тих, кого вважають владним «наймати і звільняти». Організації працівників, як правило, розділяють асоціацію між тими, хто може «наймати і звільняти», і тими, хто не може цього робити.

Загальна інформація

Організація повинна бути в змозі продемонструвати, що нею розроблено та впроваджено процедури гарантування того, що працівники відчують себе комфортно та захищено з позиції створення організацій або приєднання до організацій на свій вибір на засадах повної свободи.

Крім того, добровільне укладання колективних договорів є фундаментальним аспектом свободи об'єднання, який включає зобов'язання сумлінно вести переговори для підтримки гармонійних трудових відносин.

Колективні переговори можуть мати місце на рівні підприємства, на рівні галузі чи сектору, а також на національному чи центральному рівні. Сторони самі вирішують, на якому рівні вони бажають домовлятися.

Самооцінювання щодо свободи об'єднання та права на ведення колективних переговорів

- Чи можуть ваші робітники вільно вступати в організації робітників, включаючи профспілки, за своїм вибором, без втручання вашої організації?
- Якщо робітників представляє профспілка, чи є профспілка автономною та незалежною?
- Які форми представництва робітників, крім профспілок, існують на виробництві?
- Чи надаєте ви час і простір представникам робітників для виконання своїх ролей?
- Чи залишається керівництво нейтральним, якщо в організації існує більше ніж одна організація робітників?
- Чи діють колективні договори, які охоплюють робітників, і якщо так, то як ви забезпечуєте дотримання таких угод?

Демонстрація відповідності

- Не перешкоджати робітникам брати участь у діяльності профспілок чи інших організацій робітників і не погрожувати робітникам, які беруть участь у виборах представників робітників.
- Поважати право робітників на колективні переговори
- Колективні договори доступні для робітників і входять до складу трудових договорів
- Не дискримінувати робітників, які є членами профспілок або представниками робітників.
- Дозволити представникам робітників взаємодіяти та спілкуватися з робітниками на території підприємства у межах закону.

- Не надавати переваги та не дискримінувати одну організацію робітників на робочому місці перед іншою, якщо в організації існує більше однієї організації робітників.
- Впроваджувати недискримінаційну політику та процедури щодо відсутності профспілкової дискримінації
- Добросовісно вести колективні переговори з організаціями робітників.

Документи і записи

- Політика організації
- Реєстр скарг
- Колективний договір
- Протоколи або документи нарад, пов'язаних з розробкою колективного договору
- Протокол засідання робітничого комітету
- Доповіді міністра праці/виробничих відносин
- Судові звіти
- Задokumentовані докази та протоколи виборів представника(ів) робітників

Настанови для органів сертифікації та аудиторів: Свобода об'єднання та ефективне визнання права на ведення колективних переговорів

Загальні проблеми

Нижче наведені приклади поширених сфер невідповідності. Однак рекомендації не є вичерпними, аудитори повинні знати контекст у країні та особливості організації чи галузі. Аудитори повинні прийти до оцінки, що така практика не має місця в організації.

1. Антипрофспілкова дискримінація робітників

Робітникам може бути поставлена умова не вступати до профспілки або відмовитися від членства в профспілці, щоб почати роботу або утриматися на роботі. Робітники можуть відчувати упередження через їхнє членство у профспілці або тому, що вони беруть участь у профспілкових заходах поза робочим часом або, за згодою роботодавця, у робочий час.

2. Відсутність «добросовісності»

Роботодавці та керівництво можуть не діяти «сумлінно», сприяючи намаганням як робітників, так і керівництва досягти та поважати колективної згоди. Відсутність добросовісності важко довести, але показниками цього можуть бути:

- Внесення змін до заробітної плати, годин роботи, умов праці або інших обов'язкових предметів переговорів до переговорів з профспілкою
- Послідовне скасування переговорних сесій
- Неможливість зустрічей з профспілкою в розумні терміни та через розумні проміжки часу.
- Обмеження співробітників з метою тиску на профспілки, щоб вони погодилися на зміну контракту.
- Затримки/тривалі періоди недоступності для переговорів
- Відмова надати інформацію або задовольнити запити профспілок щодо інформації, яка має відношення до процесу переговорів або до умов найму працівників.
- Діяльність в обхід профспілки/досягнення прямих домовленостей з робітниками

3. Втручання у діяльність профспілок і організацій робітників

Аудитори повинні визначити, чи перебуває профспілка або організації робітників під впливом або контролем керівництва, а також чи зацікавлене керівництво у створенні профспілки чи організації робітників, чи управлінні ними. Прикладами перешкод є:

- надання фінансової підтримки або демонстрація прихильності до однієї профспілки перед іншими, щоб отримати контроль чи вплив на профспілки чи організації робітників.
- Розважальні заходи для профспілкових офісів із позапрофспілковою діяльністю
- Просування бажаного кандидата в рамках виборів представників робітників
- Передача організації робітників під контроль керівників або представницьких організацій роботодавців.

Системи управління та перегляд документів

Аудитори можуть розглянути або перевірити наступне:

- Вивчити та переглянути письмові політики та процедури з відповідним персоналом, щоб зрозуміти, які процеси існують для управління свободою об'єднання та колективних переговорів.
- Документальне підтвердження цих дій (тобто протоколи зборів, що розповсюджуються)

- Записи або докази реагування на занепокоєння та пропозиції, які висуваються на зустрічах

Настанова: коли національне законодавство диктує вибір профспілки

У країнах, де національне законодавство обмежує вибір профспілки (наприклад, Китай, В'єтнам та інші країни) і не дозволяє працівникам організовуватись самостійно. Китайський уряд, наприклад, обмежує членство в профспілках лише тими профспілками, які підпадають під дію Всекитайської федерації профспілок (ACTFU).

Організація може надати працівникам можливість створити власну організацію робітників, представників чи комітетів на організаційному рівні, дотримуючись національного законодавства.

Настанова: коли національне законодавство обмежує організації робітників

Якщо національне законодавство обмежує організації працівників, організація не буде обмежувати працівників у розробці альтернативних механізмів для захисту їхніх прав щодо умов праці та умов наймання.

Настанова: Працівники основних або екстрених служб і членство в профспілках

Важливо пам'ятати про ситуації, коли особа може і не може приєднатися до профспілки на основі визначення «необхідних послуг» у контексті країни. У деяких країнах гасіння пожежі може розглядатися як «важлива або екстрена служба», у таких ситуаціях закони можуть вказувати, що зайняті цим особи можуть бути звільнені від вступу в профспілки, на цій підставі рекомендується надати докази, що причиною є їх роль або функції⁵.

⁵ Настанови для розробників стандартів щодо загальних критеріїв та показників на основі принципу Основних конвенцій МОП (FSC-GUI-60-008), <https://fsc.org/en/document-centre/documents/resource/245>



Forest Stewardship Council®

Настанова для органів сертифікації та аудиторів: Співбесіди з керівниками і робітниками

Вимога	Настанова щодо інтерв'ю	Питання для керівників	Питання для робітників	Питання для профспілок чи представників робітників
Програмна заява	Розгляньте можливість спочатку поговорити з керівниками, а потім проводити інтерв'ю з деякими працівниками, оскільки це є частиною сприяння дружнім виробничим відносинам на робочому місці.	Поговоріть з керівниками про: <ul style="list-style-type: none">• Те, чи політика або заява були доведені до працівників та зацікавлених сторін (наприклад, працівники, громади, клієнти, постачальники, громадськість тощо).• Те, як вони реалізували програмну заяву	Поговоріть з репрезентативною вибіркою робітників: <ul style="list-style-type: none">• з'ясуйте, чи знають вони про програмну заяву(и) щодо основних вимог FSC до праці	-

<p>Належне врахування національного законодавства</p>	<p>Питання національного, регіонального або місцевого законодавства мають бути перевірені з керівництвом, але лише тоді, коли потрібні додаткові докази, аудиторі можуть розглянути питання щодо опитування вибірки робітників</p>	<p>Поговоріть з керівниками про:</p> <ul style="list-style-type: none"> • те, як збалансувати їх зобов'язання за законом, забезпечуючи відповідність основним вимогам щодо праці • те, як вони реалізували програмну заяву(и) 		<p>-</p>
<p>Дитяча праця</p>	<p>Намагайтеся знати період навчання в кожній країні, оскільки це допоможе з'ясувати, чи має дитина бути у класі чи на канікулах.</p>	<p>Поговоріть з керівниками про:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Політики щодо найгірших форм дитячої праці. • Конкретні заходи, використовувані для запобігання прийому на роботу в компанію дітей. • Поговоріть з керівниками щодо політики залучення дітей до діяльності 	<p>Поговоріть з репрезентативною вибіркою робітників:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Процес прийняття на роботу, чи запроваджені процедури запобігання прийманню на роботу дітей. • Іхнє стажерство або виробничу практику, чи вони навчаються на роботі для здобуття кваліфікації. 	<p>-</p>

		компанії приватними агенціями з найму.		
Примусова або обов'язкова праця	<p>One of the key factors that separate forced labour from any other kind, is the aspect of mutual consent.</p> <p>Одним із ключових факторів, що відрізняють примусову працю від будь-якого іншого виду є аспект взаємної згоди</p>	<p>Поговоріть з керівниками про:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Політики та письмові процедури з відповідними керівниками, щоб зрозуміти та зафіксувати, які засоби контролю та процеси діють на даний момент для управління ризиком примусової та обов'язкової праці • Політики щодо зайнятості та ознайомтеся з копіями цих політик. • Організаційну політику щодо насильства, переслідування та залякування на робочому місці та 	<p>Поговоріть з репрезентативною вибіркою робітників, у тому числі за різними типами контрактів (наприклад, безстрокові, фіксованої тривалості, звичайні) про:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Їхній досвід влаштування на роботу, якщо вони були найняті через кадрове агентство, чи сплачували вони високі збори за наймання або їх попросили сплатити заставу для початку роботи. • Їхню заробітну плату та практику виплати заробітної плати (тобто, чи виплачується їхня заробітна плата 	-

		<p>ознайомтесь з копіями такої політики.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Перегляньте випадкову вибірку платіжних відомостей та інших записів, пов'язаних із заробітною платою, щоб з'ясувати, чи є ознаки порушення. • Якщо роботодавець використовує агенції з працевлаштування для найму працівників, поговоріть з керівництвом про пов'язану з цим політику. • Здійсніть перехресну перевірку інформації, наданої керівництвом і робітниками, щоб доповнити і підтвердити її. 	<p>безпосередньо їм, чи гроші передаються іншій особі, чи вона виплачується вчасно та чи відрахування є правильними та зрозумілими).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Спромогу пояснити відрахування та вигоди у своїх платіжних квитанціях. • Якщо їхні документи або документи, що посвідчують особу, здаються роботодавцеві, чи завжди вони мають доступ до документів, що посвідчують особу, і чи знають їх місцезнаходження? • Їх знання та розуміння положень і умов своїх трудових договорів з акцентом на їхнє право 	
--	--	--	---	--

			<p>звільнитися або припинити роботу</p> <ul style="list-style-type: none"> • Години роботи та понаднормові години, якщо вони коли-небудь змушені працювати більше, ніж законодавчо дозволено. • Будь-які додаткові збори, які вони повинні сплатити, або позики. Сюди входять позики/кредити з несправедливими умовами, оплата техніки безпеки і засобів захисту, уніформи, вирахування витрат на навчання тощо. • Чи вони можуть з часом відмовитися працювати, і якщо так, то у який спосіб. 	
--	--	--	---	--

<p>Дискримінація у сфері зайнятості та занять</p>	<p>Візьміть до уваги місцевий, культурний та секторальний контекст.</p>	<p>Поговоріть з керівниками про:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Процес відбору кандидатів на працевлаштування • Наскільки вони справедливо розподіляють завдання та робочі місця та чи це ґрунтується виключно на компетенції • Як розподіляється доступ до оплати понаднормових годин • Перегляньте методи просування: як здійснюється просування працівників. Просування по службі та підвищення розцінок повинні здійснюватися виключно за заслугами та результативністю та мають бути прозорими 	<p>Поговоріть з репрезентативною вибіркою робітників:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Чи вони знають про будь-яку антидискримінаційну політику в організації • Їх роль та посади, які вони займали в організаціях • Чи вони відчують дискримінацію в будь-якому аспекті своєї роботи • Чи їм відомо про будь-які виплати по материнству або батьківству • Досвід роботи з людьми, які повідомляють про дискримінацію та вжиті в результаті дії. 	<p>-</p>
--	---	--	--	----------

		<ul style="list-style-type: none"> • Чи є дисциплінарна процедура рівномірно застосована та чи ґрунтується на фактичній неправомірній поведінці працівників і чи мають працівники право на оскарження перед керівництвом? • Будь-які ознаки нерівності, дискримінації, переслідування чи залякування. 	<ul style="list-style-type: none"> • Чи знають вони, як повідомити про дискримінацію? • Чи мають працівники рівний доступ до навчання для покращення своїх навичок і шансів на просування, включаючи працівників із сімейними обов'язками • Розподіл оплати за понаднормову працю 	
Свобода об'єднань і колективних переговорів	Важливо провести інтерв'ю з усіма працівниками, які є «представниками профспілок чи працівників, чи членами робітничих комітетів». Співбесіди є важливим засобом розслідування, з метою перевірки, чи не обмежуються права працівників на	Поговоріть з керівниками про: <ul style="list-style-type: none"> • Політику щодо дисциплінарних заходів та реагування керівництва на страйки. • Чи вони визнають профспілки та ведуть переговори з ними 	Поговоріть з репрезентативною вибіркою робітників або представником профспілки/робітничого комітету: <ul style="list-style-type: none"> • Чи вони намагалися створити профспілки, і якщо спроба не увінчалася успіхом, то 	За наявності профспілок або робітничих організацій: <ul style="list-style-type: none"> • Чи вони знають про свою профспілку, профспілкового(і) представника(ів) • Чи керівництво профспілки мають

	<p>об'єднання та ведення колективних переговорів, а також для перевірки, чи не вдаються до погроз та покарання робітників. Аудиторам рекомендується підтверджувати інформацію з інтерв'ю з представниками профспілок або еквівалентними особами, з керівництвом, з членами профспілки та особами, що не є членами профспілки.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Чи свобода об'єднання обмежена законом, чи підтримує альтернативні або паралельні варіанти? 	<p>чому вона не була успішною</p> <ul style="list-style-type: none"> • Якщо не існує представництва робітників, яким чином вони мають право чи можуть спілкуватися про проблеми з керівниками <p>За відсутності профспілки або робітничих організацій:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Чи вони намагалися створити профспілки, і якщо спроба не увінчалася успіхом, то чому вона не була успішною • Якщо не існує представництва робітників, яким чином вони мають право чи можуть спілкуватися про проблеми з керівниками 	<p>можливість вільно виконувати свої функції/ролі відповідно до закону</p> <ul style="list-style-type: none"> • Останній страйк, зупинка роботи тощо і чому це сталося • Чи вони брали участь у страйку або очолювали його, щоб зрозуміти, чи зазнають вони дискримінації чи покарання • Де зберігаються документи зустрічей і як вони передаються на виробничому майданчику? Чи існують протоколи
--	---	---	---	---

				<p>зустрічей та чи вони поширюються?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Чи відомі приклади дискримінації представників робітників • Чи представники робітників обираються членами, як це передбачено Статутом профспілки?
--	--	--	--	---

ПОПЕРЕДНІЙ ПЕРЕКЛАД

ЧАСТИНА II: Самооцінювання щодо FSC основних вимог щодо праці

Шаблон самооцінювання надає організації можливість поділитися уявленнями про існуюче національне законодавство та конфлікти, якщо такі є, а також описати, як організація застосовує основні вимоги FSC щодо праці. Самооцінювання – це інструмент, який допомагає визначити ризики, одночасно пояснюючи, яким чином ризики усуваються.

Настанова з впровадження



Повинна супроводжуватися програмною заявою(-ами)



Опишіть, як основні вимоги FSC щодо праці застосовуються до вашої діяльності, відповідаючи на кожне запитання. Ви можете використовувати стандартну самооцінку або застосовну національну самооцінку.



Визначте відповідні документи, записи та інші матеріали, які аудитор може переглянути для перевірки відповіді, на яку посилаєтеся



Визначте будь-які юридичні зобов'язання, які можуть вплинути на вашу здатність дотримуватись вимог, навіть у разі порушення законодавства, організації все одно повинні продемонструвати відповідність.



Після завершення подайте її до органу сертифікації.



Ваш орган з сертифікації оцінить Ваше самооцінювання, звертаючи увагу на доречність, ефективність та адекватність.

Виконання самооцінювання

Питання	Настанова
а) Чи відповідає Ваша організація вимогам пункту Х.Х? Якщо так, перейдіть до пункту (с).	Відповідайте «Так» або «Ні» чи відповідає ваша організація відповідним основним вимогам щодо праці.
б) Якщо відповідь на пункт (а) вище - ні, опишіть, як і чому ваша організація не дотримується пункту Х.Х.	<p>Якщо ви відповіли «Ні», детально опишіть, як і чому ви не дотримуєтеся вимог.</p> <p>Наприклад:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Національне законодавство не забороняє спонсорвану державою примусову працю • Наша організація не запровадила процедуру щодо дитячої праці.
с) Для осіб, зайнятих вами на виробничих майданчиках/об'єктах, які утримують сертифікат, опишіть, як ваша організація знає, що вона відповідає пункту Х.Х.	<p>Опишіть, як ваша організація відповідає вимогам, наприклад:</p> <p><i>Робітники можуть створювати профспілки чи інші організації працівників та брати участь у них. Ми впровадили колективний договір.</i></p> <p><i>Національне законодавство обмежує вибір профспілок для працівників нашої країни, проте працівники висловили бажання організувати робітничий комітет. Ми дозволили їм без втручання організувати вибори робітників та робітничого комітету, не порушуючи національного законодавства.</i></p>
d) Визначте будь-які документи чи інші записи (та їх місцезнаходження), на які ви покладаетесь, щоб перевірити відповідність пункту Х.Х.	<p>Визначте будь-які документи чи інші записи (та їх місцезнаходження), такі як політики, процедури, фотографії.</p> <p>Наприклад:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Колективний договір • Протоколи засідань • Лист підтримки від представника профспілки • Програмна заява(и) розміщена на веб-сайті нашої організації: www.woodcompany.com • Порядок виборчого процесу працівників
е) Визначте будь-які юридичні зобов'язання, які, на вашу думку, можуть вплинути на вашу здатність виконувати вимоги пункту 7.2. Будь ласка, опишіть їх і як вони впливають на вашу	Якщо національне або місцеве законодавство забороняє або обмежує відповідність основним вимогам FSC щодо праці, тоді цей закон необхідно задокументувати під час самооцінювання. Поясніть, як ваша організація якнайкраще відповідає вимогам, або покажіть, як саме ви не

<p>здатність дотримуватись вимог пункту 7.2.</p>	<p>можете виконати вимогу, але продовжуєте вести бізнес на законних підставах. Важливо знати застосовне відповідне національне законодавство та чи ваша країна ратифікувала наступні 8 Основних конвенцій МОП:</p> <ul style="list-style-type: none"> <i>i. Конвенція про свободу асоціації та захист права на організацію 1948 р. (№ 87)</i> <i>ii. Конвенція про право на організацію та ведення колективних переговорів 1949 р. (№ 98)</i> <i>iii. Конвенція про примусову працю 1930 р. (№ 29)</i> <i>iv. Конвенція про скасування примусової праці 1957 р. (№ 105)</i> <i>v. Конвенція про мінімальний вік 1973 р. (№ 138)</i> <i>vi. Конвенція про найгірші форми дитячої праці 1999 року (№ 182)</i> <i>vii. Конвенція про рівну винагороду 1951 р. (№ 100)</i> <i>viii. Конвенція 1958 р. про дискримінацію (у сфері зайнятості та занять) (№ 111)</i> <p>Щоб отримати цю інформацію, перевірте веб-сайт міністерства праці або урядового департаменту вашої країни щодо національного законодавства, яке охоплює основні вимоги до праці. Це може бути:</p> <ul style="list-style-type: none"> • як національне законодавство визначає дитячу працю • мінімальний вік для прийняття на роботу <p>Національні оцінки ризиків FSC (NRA) і Національні стандарти системи ведення лісового господарства (NFSS) можуть використовуватися як джерела для самооцінювання, але не можуть бути єдиними використаними джерелами. Ви також можете перевірити, чи ратифікувала країна основні конвенції МОП, на веб-сайті МОП нижче:</p> <p>https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11001:0::NO:::U</p>
<p>f) Додайте програмну заяву або заяви, зроблені вашою організацією, які охоплюють пункт Х.Х.</p>	<p>Додайте свою програмну заяву(и), яка містить основні вимоги FSC щодо праці.</p>

Настанова: Самооцінювання для мультисайт та групових сертифікатів

Центральний офіс (ЦО) несе відповідальність за завершення самооцінювання для всіх локацій-учасниць відповідно до сфери дії сертифіката. ЦО може вибрати проведення єдиного самооцінювання для всіх членів локації/групи або окремого самооцінювання для членів локації/групи, розташованих у кожній країні.

ДОДАТОК: Ресурси, пов'язані з основними вимогами FSC щодо праці

Електронні навчальні курси FSC щодо основних вимог FSC щодо праці

Платформа електронного навчання FSC надає доступ до різноманітних онлайн-курсів, пов'язаних з основними вимогами FSC щодо праці. Аби дізнатися більше, відвідайте: <https://etraining.fsc.org/>

Записи вебінарів

На нашому веб-сайті англійською та іспанською мовами доступні вебінари стосовно основних вимог FSC щодо праці, відвідайте: <https://fsc.org/en/chain-of-custody-certification>

Документ «Питання і відповіді» щодо FSC основних вимог щодо праці

FSC підготовано документ із запитаннями та відповідями (Q&A) на тему основних вимог FSC щодо праці. Запитання складені на основі запитів зацікавлених сторін і розбиті за категоріями. Ви можете отримати доступ до них тут: <https://fsc.org/en/chain-of-custody-certification>

Національні форми самооцінювання

Щоб полегшити перехід до версії 3-1 FSC стандарту сертифікації ланцюга постачання, FSC було надано національні адаптації шаблону самооцінювання основних вимог FSC щодо праці. Ці адаптації дають рекомендації щодо національного контексту для заповнення самооцінки. Ви можете отримати доступ до них тут: <https://fsc.org/en/chain-of-custody-certification>