



Основні вимоги FSC щодо праці: питання та відповіді

Дата останнього оновлення: 27 липня 2021

Вступ

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

У січні 2021 р. Лісова опікунська рада (Forest Stewardship Council, FSC) досягла важливого етапу, затвердивши основні вимоги FSC щодо праці у межах стандартів ланцюга постачання. Цим кроком принципи Основних конвенцій Міжнародної організації праці (МОП) та Декларації МОП про основоположні принципи та права у сфері праці (1998 р.) інтегруються до стандартів ланцюга постачання FSC.

У цьому документі зібрані всі запитання та відповіді із запитів та вебінарів на тему основних вимог FSC щодо праці.



Зміст

# Застосування основних вимог FSC щодо праці	3
# FSC програмна (політика)	7
# Національне законодавство та конвенції МОП	9
# Дитяча праця.....	10
# Примусова або обов'язкова праця.....	12
# Дискримінація у сфері праці та занять	13
# Самостійне оцінювання основних вимог FSC щодо праці.....	18
# Аудити та наглядові оцінювання.....	22
# Визнання інших схем	24
# Питання і відповіді для аудиторів	24

Історія версій документу

Дата	Коментар
27 липня 2021	Публікація

Застосування основних вимог FSC щодо праці

1 Чи поширюються основні вимоги FSC щодо праці на сезонних працівників та імміграційних працівників?

Так, вимоги поширюються на сезонних та імміграційних працівників. Будь ласка, ознайомтесь із визначенням поняття "працівники" у FSC-STD-40-004 нижче, яке включає всіх зайнятих осіб:

Працівники: усі зайняті особи, включаючи державних службовців, а також «самозайняті» особи. Сюди входять працівники з неповним робочим днем та сезонні працівники всіх рангів і категорій, включаючи працівників, адміністраторів, керівників середньої та вищої ланок, працівників підрядників, а також самозайнятих підрядників та субпідрядників (Джерело: Конвенція МОП 155 «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі», 1981 р.).

2 Чи застосовуються основні вимоги FSC щодо праці до підрядників та субпідрядників?

Так, вимоги поширюються на компанії, які виступають у ролі підрядників та субпідрядників для FSC-CoC-сертифікованих організацій, див. означення поняття «працівники» нижче. Діяльність, укладена за контрактом з підрядниками та субпідрядниками, входить до сфери дії сертифіката CoC організації, включена до оцінювання органами сертифікації, див. відповідні пункти зі Стандарту ланцюга постачання (FSC-STD-40-004) нижче:

Наприклад, організація, яка займається аутсорсингом діяльності, яку вони б зазвичай виконували самостійно, не знімає з себе відповідальності за виконання основних вимог щодо праці, доки законна власність залишається за організацією. Сфера застосування сертифіката поширюється на всіх суб'єктів (внутрішніх або зовнішніх), які беруть участь у виробництві або переробці FSC продукції або матеріалу.

Працівники¹: усі зайняті особи, включаючи державних службовців, а також «самозайняті» особи. Сюди входять працівники з неповним робочим днем та сезонні працівники всіх рангів і категорій, включаючи працівників, адміністраторів, керівників середньої та вищої ланок, працівників підрядників, а

¹ Визначення функцій працівників, таких як керівники, змінюється залежно від країни. У ситуаціях, коли вони мають повноваження в інтересах роботодавця чи керівництва наймати, переводити, звільняти, відкликати, підвищувати, призначати, винагороджувати чи дисциплінувати інших працівників або нести відповідальність за керівництво ними, вони можуть не мати права вступати до профспілок.



також самозайнятих підрядників та субпідрядників (Джерело: Конвенція МОП 155 «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі», 1981 р.).

13.2 Діяльність, яка є предметом угоди з аутсорсингу, є такою, яка входить до сфери дії сертифіката ланцюга постачання організації, а саме – закупівля, обробка, зберігання, маркування та виставлення рахунків-фактур за продукцію.

13.4 Організація повинна укласти угоду з аутсорсингу з кожним не FSC-сертифікованим підрядником, вказуючи, що підрядник повинен, як мінімум:

а) відповідати усім застосовним вимогам сертифікації та процедурам організації, пов'язаним з аутсорсингом;

Підрядник (Contractor): особа, компанія або інша юридична особа, що найнята організацією для здійснення будь-якої діяльності, включеної до сфери дії FSC-сертифіката ланцюга постачання..

Сфера дії (Scope): групи продукції, місця розташування і види діяльності організації, які долучено до оцінювання органом сертифікації, акредитованим FSC, разом зі стандартом (-ами) сертифікації, на відповідність яким їх перевіряли.

3 Моя організація лише торгує FSC-сертифікованою продукцією, чи стосуються нас основні вимоги щодо праці?

Так, вимоги поширюються на всіх утримувачів сертифікатів ланцюга постачання. Однак вимоги, які мають бути впроваджені в кожному місці, залежатимуть від складності організації (наприклад, вимоги щодо відповідності для трейдера були б значно нижчими, ніж для целюлозного заводу).

4 Чи є якась різниця в основних вимогах FSC щодо праці для FSC-STD-40-004 та FSC-STD-40-005?

Так, основні вимоги FSC щодо праці ґрунтуються на Декларації МОП про основні принципи та права у світі праці, а категорія 2 контрольованої деревини кожної FSC оцінки ризику (ЦНОР або НОР) та розширена оцінка ризику компанії (РОРК) включає основні принципи та права у світі праці МОП. Кожна оцінка ризику включає оцінку того, чи порушені основні принципи та права у світі праці МОП у сфері, що охоплюється оцінкою ризику. Зміст цих вимог однаковий.

Однак, підходи до оцінювання основних принципів та прав у світі праці МОП, різняться. Основні вимоги FSC до праці стосуються перевірки практик на веб-сайті



організації. Зміст оцінки ризику стосується оцінювання ризику в зоні постачання, яка може знаходитися за межами виробничого майданчика підприємства та може не ґрунтуватися на верифікації. Стандарт FSC-STD-40-005 розглядає ризик заготівлі матеріалу з територій, де під загрозою є соціальні права та права людини. Таким чином, він є більш розширеним і охоплює всю зону постачання (оцінює ризик, а не факт настання певних подій). Стандарт FSC-STD-40-004 розглядає виконання основних вимог FSC до праці в операційній сфері організації. FSC-STD-40-004 обмежується місцями здійснення діяльності та має справу з фактичною відповідністю вимогам, тоді як FSC-STD-40-005 стосується більшої площі постачання та ризику невідповідності.

5 Чи застосовуються основні вимоги FSC щодо праці до постачальників контрольованої деревини відповідно до FSC-STD-40-005 або (несертифікованих) постачальників відновлених матеріалів відповідно до FSC-STD-40-007?

Ні, основні вимоги до праці не поширюються на постачальників контрольованої деревини або відновлених матеріалів. Постачальникам контрольованої деревини потрібно лише виконувати вимоги Системи належної перевірки (DDS). СоС-сертифікована організація повинна відповідати основним вимогам щодо праці та перевірити, чи її постачальники відповідають вимогам DDS згідно з FSC-STD-40-005, а також виконувати програму аудиту постачальників для своїх постачальників відновлених матеріалів відповідно до FSC-STD- 40-007.

6 Скажімо, на заводі є дві окремі виробничі лінії: одна для дерев'яних спортивних виробів та друга для велосипедів (без використання дерев'яних матеріалів). Чи повинні основні вимоги до праці охоплювати працівників велосипедної лінії?

Ні. Основні вимоги щодо праці є частиною стандарту ланцюга постачання. Таким чином, він поширюватиметься на всі підрозділи, які підпадають під сферу дії сертифіката та сферу застосування стандарту. У цьому випадку, якщо велосипедна лінія не входить у сферу дії сертифіката, вона не буде охоплена.

Однак ми також повинні мати на увазі вимоги Політики FSC щодо асоціації (PfA):

“FSC дозволить асоціювання лише з організаціями, які прямо чи опосередковано не беруть участь у таких неприйнятних видах діяльності:... f. порушення будь-якої з Основних конвенцій МОП».

- 7 Як організації реагують на те, що працівники можуть відмовитись передавати конкретні дані третій стороні? Чи може орган сертифікації виставити невідповідність організації через брак інформації? Чи застосовується GDPR до інформації, зібраної щодо основних вимог FSC до праці? Що необхідно враховувати з цього приводу?**

Загальний регламент захисту даних (GDPR) надає особам більше контролю над тим, як їхні дані збираються, використовуються та захищаються в ЄС. GDPR поширюється на всі організації, які пропонують товари чи послуги на ринку ЄС, навіть якщо вони знаходяться за межами ЄС. FSC та основні вимоги щодо праці не запитують і не вимагають конкретних та особистих даних, які підпадають під дію GDPR. Органи сертифікації вирішуватимуть, яка інформація потрібна для перевірки відповідності основним вимогам щодо праці та забезпечення дотримання вимог GDPR, якщо це можливо. Крім того, організації можуть вирішити, які докази вони можуть надати в рамках самостійного оцінювання, щоб продемонструвати відповідність: дані працівників можна групувати та анонімізувати, що дозволяє виключити можливість ідентифікації окремих працівників та їх особистих даних.

Інформація, надана під час аудиту, також пов'язана угодами про конфіденційність. Крім того, лише деякі частини цієї інформації є загальнодоступними (тобто база даних FSC). Загальнодоступна інформація не є індивідуальною, ідентифікованою чи чутливою з позиції ведення бізнесу.

- 9 Чи є конфіденційною інформація, надана під час оцінювання FSC?**

Так, інформація, надана під час аудиту, також пов'язана угодами про конфіденційність. Крім того, загальнодоступними є лише обмежені частини цієї інформації, такі як статус сертифіката та подробиці в базі даних FSC, яка не є чутливою з позиції ведення бізнесу.

- 10 Чи поширюються основні вимоги щодо праці на субпідрядників, які надають послуги, не пов'язані із FSC (наприклад, прибирання тощо)?**

Ні, якщо вони не підпадають під дію угод про аутсорсинг або не є частиною діяльності, пов'язаної з FSC-сертифікованою продукцією, ці організації не входять у сферу дії цих вимог.

- 11 Як щодо роботи, яка не має прямого відношення до FSC-виробництва (наприклад, люди, які продають цукерки у їдальні, офісні працівники (не робітники на пилорамах чи оператори машин), персонал ресторану/їдальні,**



персонал закладу). Чи вони також охоплюються основними вимогами щодо праці?

Так, основні вимоги щодо праці поширюються на всіх зайнятих осіб у межах діяльності організації відповідно до сфери CoC сертифікації (наприклад, виробнича діяльність, виробничі майданчики, члени групи, види продукції, субпідрядники ...), це включає всіх працівників, які відповідають визначенню в межах FSC-STD-40-004:

***Працівники:** усі зайняті особи, зокрема: державні службовці, працівники неповного робочого дня та сезонні працівники всіх рангів та категорій, зокрема працівники, адміністратори, керівники, працівники підрядників, а також самозайняті підрядники та субпідрядники (джерело: Конвенція МОП 155 Конвенція про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище, 1981 р.).*

FSC програмна заява (політика)

1 Якщо ми маємо існуючий Кодекс поведінки або аналогічне письмове зобов'язання, яке включає всі основні вимоги FSC щодо праці – цього достатньо, чи нам потрібна окрема “Заява щодо політики”?

Ні, організаціям не потрібно створювати нову або спеціальну заяву чи документ щодо основних вимог FSC до праці. Організації можуть вдатися до оновлення існуючих документів щодо політики (наприклад, політики щодо Кодексу поведінки), щоб включити основні вимоги до праці, які охоплюють:

- Дитячу працю
- Примусову та обов'язкову працю
- Дискримінація у сфері праці та занять
- Свобода асоціації та права ведення колективних перемовин

2 Що означає "зробити доступним для зацікавлених сторін"?

Це означає, що організація забезпечує доступність політики для зацікавлених сторін (наприклад, на веб-сайті організації, у інформаційному бюлетені, розміщеному на робочому місці, у роздатковому матеріалі, на плакатах, дошках оголошень, посібнику для працівників або кодексі поведінки, або шляхом надсилання електронною поштою). Цей перелік було залишено відкритим і не



вичерпним навмисно (не у всіх організацій є веб-сайт тощо) для врахування різних типів та розмірів організацій.

3 Ми вже підписали самодекларацію як частину ліцензійної угоди про використання товарних знаків (TLA), яка містить трудові конвенції МОП, чи можна це вважати нашою заявою щодо політики?

Ні, самодекларація - це угода між FSC та організацією, і вона не є загальнодоступним документом. Заява щодо політики про основні вимоги до праці є публічною політикою організації, на відповідність якій її перевірятимуть. Елементи самодекларації можуть бути включені до заяви (заяв) щодо політики як політика, що може бути реалізована, а також вона може бути доступною для зацікавлених сторін.

4 Чи повинна декларація щодо політики детально включати основні вимоги FSC щодо праці?

Деталі ваших заяв щодо політики залежать від розміру та діяльності вашої організації. Великій, складній організації може знадобитися конкретно визначити деякі або всі основні вимоги FSC до робочої сили у заяві про політику.

5 Чим декларація щодо політики відрізняється від самодекларації чи політики щодо асоціації?

Заяви щодо політики повинні охоплювати основні вимоги до робочої сили, доступні для зацікавлених сторін, і вони повинні виконуватися організацією. Орган сертифікації перевіряє, чи організація прийняла та впровадила політичну заяву (заяви).

Самодекларація у контексті основних вимог FSC щодо праці не піддається перевірці і є лише зобов'язанням. Політика щодо асоціації включена як окремий розділ TLA, який містить самодекларацію як Додаток, підписаний організацією. Крім того, на даний час FSC-POL-01-004 проходить процедуру перегляду: <https://fsc.org/en/currentprocesses/policy-for-the-association-of-organizations-with-fsc-pfa>

Пункт 1.3 FSC-STD-40-004 може бути переглянуто з метою забезпечення узгодження з будь-якими потенційними змінами в політиці.

- 6 Чи може для групової сертифікації керівник групи створити політику, яка відповідає основним вимогам FSC щодо праці, яку підписують усі члени групи, а потім керівник групи проводить їх аудит під час внутрішньої перевірки?**

Керівник центрального офісу/групи несе відповідальність за те, щоб усі члени групи відповідали всім чинним вимогам сертифікації, включаючи основні вимоги FSC щодо праці. Це означає, що вони несуть відповідальність за розробку та впровадження заяви (або заяв) щодо політик, а також за забезпечення того, щоб кожен член групи мав (мала) заяву (заяви) щодо політики, вони впроваджувалися та були доступні для зацікавлених сторін. Керівник центрального офісу/групи повинен перевіряти членів своєї групи під час внутрішніх аудитів на предмет відповідності вимогам FSC, тобто всім вимогам, включаючи основні вимоги FSC щодо праці.

Національне законодавство та конвенції МОП

- 1 Що робити, якщо моя країна ратифікувала конвенції МОП або національне законодавство вже охоплює основні вимоги FSC до праці?**

Якщо національне законодавство вже охоплює всі основні вимоги FSC щодо праці чи ваша країна ратифікувала конвенції МОП, ви все одно повинні продемонструвати відповідність вимогам. Під час самооцінки організації повинні спочатку згадати, які закони регулюють ці вимоги та як вони виконуються, і що є доказом відповідності. Якщо ви вже керуєтесь національним законодавством, доказ відповідності національному законодавству можна використати для підтвердження відповідності вимогам.

- 2 У опитнику з самооцінки є запитання «Визначте будь-які юридичні зобов'язання, які, на вашу думку, можуть вплинути на вашу здатність дотримуватись пункту X». Чи слід цитувати місцеве законодавство? Що робити, якщо ми не ознайомлені з пов'язаним законом?**

У випадках, коли юридичні зобов'язання впливають на здатність відповідати певному пункту:

- а) Вкажіть відповідні юридичні зобов'язання та те, як вони могли б завадити дотриманню відповідності (місцеве законодавство може не вимагати відповідності, але як утримувачу сертифіката вам потрібно буде показати, як вони активно стають на заваді дотриманню основних вимог до праці)



- b) Вкажіть інші механізми доведення відповідності основним вимогам до праці
- c) Повідомте свій орган сертифікації щодо конкретних проблем. Якщо це реальні проблеми, орган сертифікації може обговорити з FSC можливі рішення.

Ви можете цитувати закон або посилатися на нього. Ми очікуємо, що ви ознайомитесь із законодавством про працю в країні, в якій ви працюєте. Однак, якщо ви не знайомі з відповідними законами, ви можете звернутися до свого Міністерства праці чи урядового департаменту, трудових організацій та профспілок, Національного офісу FSC або органу сертифікації для того, аби виробити розуміння національного законодавства, яке може вплинути на відповідність основним вимогам до праці

Дитяча праця

1 1 Діти час від часу продають товари на території моєї фабрики та за її межами, це вважається дитячою працею?

Ні, це не вважається дитячою працею в контексті основних вимог FSC до праці. Однак організації повинні усвідомлювати ризики непрямого продовження дитячої праці. Основні вимоги FSC щодо праці поширюються на сферу дії сертифіката СоС, який включає групи продукції, виробничі майданчики та види діяльності, які включені до оцінки органом сертифікації.

2 У стандарті немає вимог щодо виправлення чи пом'якшення ситуації. Чи виявляються жертви сам на сам зі становищем, коли виявляється дитяча праця?

Розроблена FSC система лише ідентифікує невідповідності та не йде далі у наданні інформації про те, які заходи чи шляхи щодо виправлення можуть бути вжиті для пом'якшення чи покращення ситуації. Основні вимоги до праці у стандарті СоС визначають лише те, що повинен робити утримувач сертифіката. Заходи щодо усунення дитячої праці, хоча і бажані, наразі виходять за межі стандарту.

3 Що робити, якщо у нашій компанії є стажери у віці 13-15 років?

Стажування може стати цінним досвідом роботи для молоді. Стажування завжди повинно містити такий елемент навчання, як навчання на робочому місці, що дозволяє стажистам засвоїти практичні навички. Якщо національні закони чи

нормативні акти дозволяють працевлаштовувати або працювати дітям віком від 13 до 15 років, і вони займаються «легкою працею», яка не заважає відвідуванню школи, їх здоров'ю чи розвитку, не впливає на це, така практика є допустимою. Крім того, працівники віком до 18 років не можуть виконувати небезпечну або важку роботу, окрім як для навчання, наприклад, стажування в рамках національного законодавства.

4 Якщо місцеві закони забороняють нам вимагати та зберігати копію документів про народження, як ми перевіримо вік працівника?

Візуальна ідентифікація не може бути доказом відповідності. Подумайте, як ваша організація перевіряє вік працівників, і переконайтеся, що ви не працевлаштовуєте неповнолітніх працівників. Який процес та процедури у вас впроваджені?

Ви можете запитувати альтернативну документацію для перевірки, таку як:

- документи, що підтверджують громадянство/паспорт
- банківські документи
- шкільні атестати
- будь-які інші засоби перевірки

Якщо ви не можете зберігати копії документів, ведення реєстру вікових категорій може бути достатнім, але в кінцевому підсумку важливо продемонструвати наявність процедур для перевірки віку працівників.

5 Якщо діти час від часу допомагають батькам на сімейній фермі чи у бізнесі, це вважається дитячою працею?

Якщо діти час від часу допомагають батькам або допомагають у сімейному бізнесі, це допустимо, якщо вони виконують легку роботу, яка проводиться поза навчальним часом і не заважає їх навчанню, безпеці, здоров'ю та розвитку. Період шкільного навчання у країні є ключовим елементом, який визначає наявність чи відсутність дитячої праці.

Примусова або обов'язкова праця

- 1 Чи є в'язнична праця показником примусової праці відповідно до пункту 7.3? Більшість етичних програм не приймають в'язничну працю і вважають її примусовою, незважаючи на те, що це дозволено законом.**

В'язнична праця може свідчити про примусову працю, але це не завжди так. Це залежить від країни та конкретних ситуацій. Наприклад, у деяких країнах праця у в'язниці може бути добровільною, ув'язнені можуть отримувати оплату і мати можливість відмовитися від роботи. У цьому випадку це не буде примусовою працею. В інших ситуаціях в'язнична праця може бути неоплачуваною та обов'язковою - це вважатиметься неприйнятним відповідно до основних вимог FSC щодо праці.

- 2 Скажімо, що тривалість робочої зміни у організації становить 12 годин або 24 години на добу. Чи вважається це примусовою працею, якщо стандартна зміна становить 8 годин на день?**

Це залежить від того, що дозволяє законодавство країни. Деякі країни можуть дозволити перевищення 8-годинного обмеження на певний період, якщо зберігається загальна кількість годин на тиждень/місяць і є достатньо часу для відпочинку та відновлення сил.

- 3 Якщо роботодавець зберігає паспорти за згодою працівника і є докази угоди між роботодавцем і працівником, це дозволено? Це робиться для того, щоб уникнути втрати паспортів.**

Це залежить від того, чи мають працівники доступ до паспортів, коли вони цього потребують і хочуть. Це також залежить від того, чи вони домовилися або погодилися на цю дію, наприклад, чи пропозиція щодо працевлаштування залежить від такої "згоди"?

- 4 Як щодо випадків, коли робота проводиться в лісі з громадами, які не мають чинних трудових договорів, і все розвивається за традиціями та звичаями?**

Навіть якщо трудових договорів немає, і все це робиться традиційним способом, який не підтверджується документально, навіть тоді доведеться продемонструвати відповідність. Це може включати проведення аудитором співбесід, перегляд документів, які демонструють виплату заробітної плати працівникам тощо.

5 Ми наймаємо працівників – іммігрантів, і наш уряд дозволяє агентствам з підбору персоналу стягувати «плату за послуги». У цій ситуації чи нормально, якщо ми дотримуємось місцевого законодавства?

Так, допоки оплата праці регулюється законодавством, а працівники не сплачують жодних зборів або депозитів, щоб отримати роботу в організації. Деякі країни забороняють плату за найм працівників для запобігання шахрайству рекрутерів, зловживання правами працівників, боргову кабалу тощо.

Дискримінація у сфері праці та занять

1 Як організація може продемонструвати відсутність дискримінації у сфері праці та занять?

Кожна організація повинна пройти самооцінку, в якій вона описує, як вона застосовує основні вимоги FSC до праці у своїй діяльності. Це може включати політику проти дискримінації або дотримання законодавчих вимог щодо недопущення дискримінації. Така політика чи законодавчі вимоги можуть включати процеси працевлаштування та просування по службі, в яких продемонстровано, що визначальними факторами є лише заслуги та спроможність. Політика позитивних дій щодо неблагополучних груп також може свідчити про відсутність дискримінації.

Демонстрація відповідності може включати документальні докази, спостереження на місці та співбесіди з працівниками чи трудовими організаціями тощо.

2 Що потрібно зробити у випадках, коли на національному рівні є наукові докази того, що існує така дискримінація, як розрив у оплаті праці за статтю, але немає скарг на рівні організації?

Стандарт не аналізує дані національного рівня. Він вимагає лише відповідності відсутності порушень на рівні організації.

Наявність гендерного розриву в заробітній платі на національному/регіональному рівні або в дослідженнях сама по собі не є доказом дискримінації, але могла б бути показником, який потребує подальшого розслідування. Гендерні розриви у заробітній платі можуть бути функцією відмінностей у досвіді, уміннях та попередньому навчанні тощо. Як шлях уперед, компанії повинні мати політику, яка заохочує практику просування обох статей при підборі, навчанні та просуванні по службі тощо.

Існує багато способів перевірки наявності гендерних розривів у заробітній платі в організації. Наявність скарг може вказувати на проблему, але відсутність скарг також не означає, що не існує гендерного розриву в оплаті праці. Інші засоби визначення гендерних розривів у заробітній платі можуть включати, але не обмежуватися, сукупними, анонімними даними про заробітну плату/ставки, враховуючи вік, досвід, стаж роботи, складність роботи тощо.

3 Що означає термін «дискримінація у сфері праці та занять»?

"Дискримінація у сфері праці та занять" відноситься до практики, яка має наслідком поставлення певних осіб у становище підпорядкування чи невігідне становище на ринку праці чи на робочому місці через їх расу, колір шкіри, релігію, стать, політичну думку, національне походження, соціальне походження або будь-який інший атрибут, який не має відношення до роботи, яку потрібно виконати.²

4 Лісопильний завод з 50 працівниками має нерівномірний гендерний розподіл робочої сили: 48 чоловіків і 2 жінки. Жоден із працівників не має видимих вад, а робоча сила взагалі не різноманітна за національною ознакою. Чи відповідає лісопильний завод вимогам щодо дискримінації у сфері праці та занять?

Нам потрібно буде взяти до уваги галузь та промисловість. У деяких секторах традиційно працюють чоловіки, і жінки можуть не претендувати на ці посади. Однак, якщо вони подали заявку, компанія повинна продемонструвати, що вони прямо чи опосередковано не дискримінували цих заявників. Організації повинні робити кваліфікацію, навички та досвід основою для найму, працевлаштування, навчання та підвищення свого персоналу на всіх рівнях.

5 Основні вимоги до праці охоплюють принцип недискримінації щодо праці та занять, це включає «рівну винагороду для чоловіків і жінок, які виконують роботу однакової вартості». Що це значить?

Принцип рівної оплати за роботу однакової вартості означає, що ставки та види винагороди повинні базуватися не на статі працівника, а на об'єктивній оцінці виконаної роботи.

Принцип рівності стосується всіх елементів винагороди, включаючи заробітну плату чи ставку та інші основні виплати, прямо чи опосередковано здійснені, у грошах або

² Джерело: [ILO Q&As on business, discrimination, and equality](#)

натурі. Відмінності в оплаті праці між працівниками не вважаються дискримінаційними там, де вони існують через невід'ємні вимоги або особливості роботи, через тривалість роботи, досвід, технічні навички та продуктивність.

6 Чи включає дискримінація в контексті праці та занять стаття?

Так, сюди також включається стаття.

7 Чи повинні ми показувати документацію щодо оплати праці для нашої організації під час аудиту?

Аудиторам потрібно буде побачити докази відповідності вимогам. Це може включати записи про оплату праці. Інша інформація, яка може довести відповідність, також може служити цілі - наприклад анонімізована інформація про заробітну плату, записи державних інспекцій тощо. Вона також може містити політику компанії, яка є загальнодоступною та реалізацію якої можна перевірити. Сюди також може бути включено механізми, які компанія використовує для встановлення заробітних плат та підвищення по службі, які ґрунтуються на результатах діяльності та компетентності (наприклад, визначена тарифна сітка).

8 Як галузь, в якій традиційно дуже складно набирати на роботу жінок або етнічні меншини, показує, що вони застосовують відповідні заходи щодо рівності? Чи достатньо наявності політики, якщо ми вирішимо не отримувати соціальну сертифікацію?

Організації можуть продемонструвати, що вони мають політику та процедури, які не викликають активної дискримінації (щодо жінок чи людей із різним культурним середовищем) у практиці працевлаштування та занять. Це можуть бути антидискримінаційні процедури або політика, які сприяють рівності можливостей та поведженню на робочому місці на всіх етапах трудових відносин, включаючи прийом на роботу, утримання, просування по службі та звільнення, винагороду, доступ до професійного навчання та розвиток навичок. Тому недискримінаційна практика працевлаштування включає принцип «рівної оплати за працю рівної вартості» для чоловіків та жінок.

Свобода асоціації та права ведення колективних перемовин

1 Як варто поводитися з державними та федеральними законами про «право на працю» в США?

Закони США про право на працю роблять незаконним включення пункту щодо профспілкової безпеки до колективного договору. Положення щодо профспілкової безпеки вимагає, щоб усі працівники, на яких поширюється дія колективного договору, стали членами профспілки та сплачували профспілкові внески як умову продовження роботи. Профспілка з чинним положенням щодо профспілкової безпеки в їх контракті може наполягати на тому, щоб роботодавець припинив трудову діяльність особи, яка не стала членом профспілки.

Закони про право на працю не дозволяють профспілкам змушувати працівників сплачувати профспілкові внески. Закони про "право на працю" пропагують основні принципи свободи зібрань, оскільки працівники можуть вирішити стати членом профспілки, якщо вони цього хочуть, або вони можуть вирішити не ставати членом профспілки.

Інша модель (відома як "відсутність права на працю") вимагає членства у профспілці як умови працевлаштування та суперечить основним принципам свободи зібрань, оскільки вона змушує працівника стати і залишатися членом профспілки, навіть якщо він цього не хоче.

2 Чи повинні працівники приєднуватися або створювати профспілку чи створювати представницьку групу чи комітет, якщо вони цього не хочуть?

Працівники можуть вирішити приєднатися до профспілки, або створити профспілку, або створити представницьку групу чи комітет, але вони не зобов'язані це робити.

3 Що мають робити організації, якщо профспілка не визнана в їх країні або якщо національне законодавство обмежує зібрання працівників?

Працівники повинні мати можливість створювати або приєднуватися до організацій працівників за своїм вибором. У країнах, де неможливо створити вільні та незалежні профспілки, оскільки це обмежено законодавством, організація повинна дозволити працівникам вільно вибрати альтернативні механізми з дотриманням закону.

4 Якщо моя компанія не дозволяє клопотань у будь-якій формі щодо залучення профспілок до торгів на базі компанії або не розглядає можливість співпраці з профспілкою, це вплине на мою СоС сертифікацію?

Якщо організація не допускає клопотань щодо залучення профспілок до торгів на базі компанії, це не вплине на її сертифікацію, якщо її відмова є юридично обґрунтованою.

Основні вимоги FSC до робочої сили визначають:

7.5.3 Організація поважає права робітників займатися законною діяльністю, пов'язаною із створенням, приєднанням або наданням допомоги організації працівників, або утримуватися від цього, і не буде дискримінувати чи карати робітників за реалізацію цих прав.

7.5.4 Організація добросовісно веде переговори із законно створеними організаціями працівників та/або належним чином обраними представниками та докладає усіляких зусиль для досягнення колективної переговорної угоди.

Немає вимоги дозволяти будь-яку форму клопотання щодо залучення профспілок до торгів на базі компанії, якщо організація поважає права своїх працівників займатися законною діяльністю, пов'язаною з приєднанням/формуванням чи сприянням організації працівників (або утримується від цього) і не дискримінує тих, хто так робить. Якщо організація не порушує цю вимогу, це не є невідповідністю. Все, що виходить за рамки цього, було б охоплено законодавчими вимогами країни/регіону.

Щодо планів організації співпрацювати з профспілкою, це залежить від:

- факту законного створення організації працівників або профспілки;
- того, що означає «співпраця з профспілкою». Вимога полягає в тому, щоб організації "добросовісно і з усіх сил" намагалися вести переговори для досягнення колективних переговорних угод. Вимога не посилається на інші види діяльності, що стосуються «роботи» з профспілками, на які можуть поширюватися різні законодавчі норми чи вимоги в країні.

5 Ми маємо лист про добровільну приналежність від працівника на початку трудових відносин, який потім передається профспілці, щоб повідомити її про співробітників, які бажають приєднатися. Чи достатньо цього для демонстрації свободи приналежності?



Ці листи можуть бути використані як частина доказів для демонстрації відповідності свободі об'єднання для працівників.

6 Чи потрібно профспілковим посадовцям брати активну участь у системі FSC компанії? Чи їм достатньо просто знати?

Для посадових осіб чи представників профспілок немає вимоги щодо необхідності активно залучатися до системи FSC компанії у частині вимог, що охоплюють свободу об'єднання. Але компанія може прийняти рішення залучити їх до впровадження основних вимог щодо праці.

Самостійне оцінювання основних вимог FSC щодо праці

1 Чи доступне самостійне оцінювання різними мовами?

Самостійне оцінювання доступне англійською та іспанською мовами. Щоб дізнатися, чи доступна версія вашою мовою, відвідайте веб-сторінку вашого національного чи регіонального офісу.

2 Де ми можемо знайти шаблон самостійного оцінювання?

Шаблон самостійного оцінювання включений до стандарту Ланцюга постачання FSC-STD-40-004.

3 Чи можемо ми залучати третю сторону або послуги консультування для перегляду наших самостійних оцінок?

Обмежень з цього приводу немає. Стандарт лише вимагає від утримувачів сертифікатів розробити самостійну оцінку та зробити її доступною для органу сертифікації перед певним аудитом. Способи здійснення самостійного оцінювання організацією не прописані. Організація може проводити консультації або залучати зовнішніх консультантів для розробки самостійної оцінки, якщо у цьому є потреба, або ж вона може це зробити самостійно. Зрештою, це питання спроможності.

4 Чи потрібно надсилати самооцінку до органу сертифікації перед аудитом?

Так.

5 Чи є якісь терміни, коли слід подавати самостійну оцінку перед аудитом?



Ні, самостійна оцінка повинна бути надіслана перед проведенням аудиту, але конкретні терміни не вказано. В ідеалі її слід надсилати з розрахунком, щоб аудитор міг її переглянути, побачити докази та відповідно спланувати час аудиту. Це заощадить час та зусилля аудитора та організації, що в іншому випадку може означати необхідність витратити більше часу та коштів на аудит (якщо самостійна оцінка не буде надана органу сертифікації вчасно).

- 6 Чи застосовується самостійна оцінка до субпідрядників? Що робити, якщо субпідрядник не сертифікований FSC, при цьому аутсорсинг з низьким ризиком реалізується цією компанією? Товар буде надіслано утримувачу сертифіката для остаточного продажу, право власності не переходить до підрядника. Чи потрібно в цьому разі оцінювати основні вимоги щодо праці?**

Так, самостійна оцінка застосовується до субпідрядників, навіть якщо для них визначено "низький ризик". Ви повинні продемонструвати, що ви провели належну перевірку, щоб пересвідчитися у відповідності вашого субпідрядника основним вимогам щодо праці. Діяльність, віддана на аутсорс підрядникам та субпідрядникам, підпадає під дію CoC сертифіката організації та оцінюється органами сертифікації.

- 7 Якщо наш субпідрядник не відповідає жодній із основних вимог щодо праці, чи буде призупинено наш сертифікат? Що очікується з точки зору відносин між утримувачем CoC сертифіката та підрядником? Чи припинення таких відносин призводить до припинення призупинки сертифікату? Чи це етично?**

Забезпечення відповідності субпідрядника основним вимогам щодо праці є відповідальністю утримувача сертифіката, так само як і забезпечення його відповідності всім іншим аспектам стандарту ланцюга постачання (FSC-STD-40-004). Це ті положення, які повинні бути викладені у договорі найму. Якщо субпідрядник порушує основні вимоги щодо праці, то організація також порушує основні вимоги щодо праці і отримує невідповідність. Яким чином буде вирішено питання щодо невідповідності – залежить від організації.

- 8 Чи має самостійна оцінка містити посилання на документи (докази) для перегляду?**

Це не обов'язково, але рекомендується включати посилання на всі документи.

9 Як часто нам потрібно здійснювати самостійне оцінювання?

Самостійне оцінювання необхідно проходити, щонайменше, щорічно в рамках кожного аудиту. Крім того, його слід оновлювати у разі будь-яких змін у сфері сертифікації.

10 Чи необхідно, щоб наші аутсорсингові компанії чи підрядники виконували самостійне оцінювання? Чи ми повинні включати їх докази до нашої самостійної оцінки? Чи угода про аутсорсинг підходить такою, яка вона є, і більше немає потреби у самостійній оцінці для аутсорсингових компаній?

Організації повинні включати до самостійної оцінки сторонні компанії/підрядників. Це може бути зроблено інклюзивно або окремо для кожного підрядника. У всіх випадках самооцінка повинна показати, наскільки організація (або підрядник) виконує основні вимоги щодо праці та надати свідчення відповідності.

11 Чи мають аутсорсери, які не є FSC-сертифіковані, також створювати заяву щодо політику та проводити самостійне оцінювання та мати докази, що свідчать про відповідність, для представлення сертифікованій організації під час аудиту аутсорсерів організацією?

Вони можуть це зробити, але таких зобов'язань немає. Обов'язок покладено на організацію.

12 Чи існує вимога запитувати документацію у постачальників FSC стосовно основних вимог FSC щодо праці (самостійна оцінка, політика тощо)?

Ні.

13 Чи має організація, розташована у межах кількох майданчиків, виконувати одне самостійне оцінювання, або ж одне оцінювання повинне бути зроблене для кожного майданчика?

Самостійне оцінювання можна заповнити для всієї організації або окремо для кожного майданчика. Хоча, може бути більш корисно і практично проводити окремі самостійні оцінювання для кожного майданчика.

14 Чи повинні утримувачі групових сертифікатів CoC проходити самостійне оцінювання для всіх учасників групи під час аудиту? Чи можуть вони застосувати загальний ризик-орієнтований підхід?

Центральний офіс несе відповідальність за підтримку системи ланцюга постачання та за забезпечення дотримання вимог відповідних стандартів сертифікації ланцюга постачання локаціями-учасниками. Керівник групи повинен переконатися, що всі члени групи відповідають основним вимогам щодо праці, самостійне оцінювання може бути індивідуальним або реалізованим на рівні групи. У такому разі рівень деталізації має бути перевірений органом сертифікації задля визначення достатності.

***Центральний офіс:** визначена центральна функція (наприклад, офіс, відділ, особа) багатолокаційного або групового ланцюга постачання, яка несе кінцеву управлінську відповідальність за підтримання договору про сертифікацію з органом сертифікації, за дотримання системи ланцюга постачання та забезпечення дотримання вимог відповідних стандартів сертифікації ланцюга постачання на локаціях-учасниках.*

4.2 Центральний офіс несе відповідальність за забезпечення відповідності всіх чинних сертифікаційних вимог усіма учасниками, що беруть участь у рамках сфери дії сертифіката. Центральний офіс повинен продемонструвати можливості своєї системи управління, а також технічні та людські ресурси для постійного та ефективного управління локаціями, що беруть участь у межах сфери дії сертифіката.

15 Наша компанія щорічно перевіряється третьою стороною за добровільною соціальною схемою. Чи можемо ми використовувати докази цих перевірок, щоб продемонструвати відповідність основним вимогам FSC щодо праці?

Ви можете використовувати докази, що використовуються для демонстрації відповідності іншим добровільним соціальним схемам, з метою задоволення основних вимог FSC щодо праці, якщо це застосовно. Однак, органу сертифікації потрібно буде вирішити, чи достатньо наданих доказів для підтвердження відповідності.

16 Хто повинен підписувати самостійну оцінку? Представник керівництва або особа, відповідальна за FSC у компанії?

Самостійну оцінку повинен підписати представник керівництва, який несе загальну відповідальність та має повноваження щодо забезпечення відповідності організації всім вимогам сертифікації FSC.

Аудити та наглядові оцінювання

1 Чи потрібно проводити співбесіди з працівниками та представниками працівників для забезпечення відповідності вимогам? Спостереження у гуртожитку робітників? Якою є потреба у часі для дотримання вимог МОП?

Інтерв'ю та спостереження на місцях є частиною наглядових аудитів аудиторів для перевірки відповідності організації основним вимогам щодо праці. Рівень деталізації самостійної оцінки може допомогти встановити рівень співбесід та їх інтенсивність. FSC не визначає, як потрібно оцінювати вимоги. FSC-STD-20-011 дозволяє органам сертифікації розробити підходи до оцінювання відповідності організації основним вимогам щодо праці на основі самостійної оцінки. Це може включати будь-що з нижченаведеного, або ж весь перелік:

- Відвідування локацій
- Інтерв'ю або співбесіди
- Публічні звіти
- Перегляд документів
- Співбесіди з представниками профспілки
- Новини, блоги, веб-сайти, повідомлення у соціальних мережах тощо.

2 Наскільки глибокої перевірки основних вимог щодо праці очікує FSC?

Нормативні документи не визначають мінімальний час, необхідний для проведення аудиту. Оцінка всіх вимог, безумовно, займе певний час. Однак перед аудитом організації повинні розробити та подати самостійну оцінку своєму аудитору. Ця самостійна оцінка повинна містити відповідність організації вимогам та додаткові докази. Ця вимога вбудована у стандарт для скорочення загального часу аудиту. У багатьох випадках наявної документації, яка зазначена у самостійній оцінці, може бути достатньо.



3 Як ми демонструємо під час аудиту, що вимога виконана?

Шляхом поєднання спостережень за локаціями, співбесід із представниками персоналу чи працівників, а також опрацювання документів та записів (залежно від вимог), таких як політика та процедури (наприклад, політика рівних можливостей та процедури підбору персоналу).

4 Що перевірятимуть аудитори під час аудитів у випадках, коли основні вимоги до робочої сили включені до національного законодавства, а правозастосування реалізується іншими державними організаціями чи установами (наприклад, Berufsgenossenschaft або Gewerbeaufsichtsamt у Німеччині)?

Коли національне законодавство вже охоплює всі основні вимоги FSC щодо праці, організація все одно повинна продемонструвати, що вона відповідає цим вимогам. Якщо аудит або перевірка проводиться державною організацією чи установою, організація може використовувати виданий ними звіт як доказ відповідності.

5 Деякі трейдери, які мають склади, фізично володіють матеріалом, і основні вимоги щодо праці у такому разі можуть бути перевірені. Однак, у випадку трейдерів, які не переймають володіння FSC матеріалом, мова йде про офіс з одним або двома працівниками. Як у цьому випадку аудитор перевірятиме дотримання основних вимог щодо праці?

Незалежно від розміру та діяльності організацій, вони повинні пройти наглядовий аудит, щоб перевірити відповідність основним вимогам до праці. Хоча аудит у набагато менших організаціях може бути більш простим. Пройшовши самостійну оцінку, організації можуть визначити, які розділи не застосовуються до неї і чому.

6 Чи буде оцінюватися нова організація-заявник відповідно до нової версії FSC-STD-40-004 V3-0 до 01 вересня 2021 року?

Ні, нова версія стандарту набуває чинності лише з 01 вересня, тому до цієї дати компанії не можуть бути перевірені відповідно до цього стандарту.

Визнання інших схем

- 1 Чи буде подання аудиторського звіту інших схем сертифікації достатнім як доказ та чи зможе це запобігти проведенню аудиту?

Ні, це не зможе завадити проведенню аудиту або оцінювання основних вимог щодо праці, оскільки аудитору все одно доведеться перевірити, переглянувши аудиторський звіт, чи у достатній мірі ви відповідаєте вимогам.

Інші схеми поки не визнані. Якщо і коли це відбудеться, ми будемо інформувати зацікавлені сторони за допомогою FSC Newsfeed та інформаційного бюлетеня, щоб пояснити що означає такого роду визнання.

Питання і відповіді для аудиторів

- 1 Як аудитори повинні підтвердити основні вимоги щодо праці для аутсорсерів з «низьким ризиком»? Органи сертифікації не перевірятимуть такі компанії, тому перевірити та підтвердити самостійну оцінку буде складно.

Чи очікується, що зараз аудитори будуть виїжджати до всіх аутсорсерів для перевірки відповідності основним вимогам щодо праці? Чи буде оновлено FSC-STD-20-011, щоб врахувати основні вимоги щодо праці при ідентифікації високого чи низького ризику для аутсорсерів?

Аудитори зобов'язані оцінювати аутсорсерів або підрядників щодо їх відповідності вимогам. Залежно від самостійної оцінки та обсягу заходів, здійснених підрядником, для перевірки відповідності може знадобитися перевірка несертифікованих підрядників.

- 2 Чи повинні аудитори оцінювати докази підрядників (наприклад, список працівників тощо)?

Належна перевірка своїх підрядників є вимогою до організацій. Аудитори можуть вдатися до оцінювання доказів від підрядників на предмет їх відповідності вимогам. Це залежить від конкретної ситуації в країні, організації та рівня деталізації, наданої у самостійній оцінці.

- 3 Наскільки детально аудиторі матимуть перевірятимуть записи та документи, ідентифіковані організацією (напр., свідоцтва про народження) у рамках своїх процедур, щоб забезпечити відповідність основним вимогам щодо праці? Яким чином органи сертифікації повинні перевіряти ці вимоги? Наскільки глибоко їм потрібно буде аналізувати інформацію?**

Нормативні документи не визначають рівень деталізації, необхідний аудиторам для вивчення записів чи документів, визначених організацією. Орган сертифікації має розробити та впровадити систему оцінювання. Докази, виявлені у рамках самостійної оцінки утримувачами сертифікатів, будуть враховані при плануванні аудиту.

- 4 Інформація про заробітну плату може бути дуже чутливою темою, якщо мова йде про управлінський рівень (її складно отримати). Тоді аудитору видається досить проблематичним оцінити, чи, наприклад, до колеги з тією ж кваліфікацією, але іншої статі ставляться однаково. Якщо відповідальна особа компанії буде поставлена перед необхідністю надати таку інформацію, аудит, ймовірно, вимагатиме значно більше часу для ретельного дослідження або, з іншими потенційно відкритими питаннями, підніматиме значну кількість ЗКД. Як аудитор повинен вирішити ситуацію, щоб утримати аудит на розумному рівні?**

Це одна з цілей самостійної оцінки – дати можливість організаціям надати цю інформацію заздалегідь, що допоможе спланувати аудит належним чином.

- 5 Якщо у компанії 1000 працівників, якою буде хороша репрезентативна вибірка особових справ працівників для перевірки та підтвердження під час одноденного аудиту?**

Вона повинна ґрунтуватися на країні, складності організації та діяльності, а також інформації, наданій у рамках самостійної оцінки. FSC не визначає інтенсивність або розмір вибірки.

- 6 Відповідно до пункту 7.3.2, чи потрібно буде аудиторам перевіряти систему оплати праці?**

Для аудиторів немає ніяких конкретних вимог щодо перевірки системи оплати праці, але це можливо, якщо потрібно перевірити вік працівників та деякі інші відомості. FSC не визначає необхідні документальні докази, а лише встановлює вимоги.

- 7 Оцінити відповідність пункту 7.3 досить просто, коли є діючі профспілки. Як би його належало перевіряти, якщо таких немає? Як аудитори можуть отримати об'єктивні докази, що відображають фактичну ситуацію, знову ж таки враховуючи, що більшість аудиторів ланцюга постачання не мають підготовки для того, аби проводити соціальний аудит?**

Трудові відносини є юридичним зв'язком між роботодавцями та працівниками, який стосується прав та обов'язків роботодавців перед своїми працівниками. Це відноситься до існування трудових відносин (виконання роботи та винагорода працівника), добровільності працевлаштування, можливості залишення свого місця роботи без тиску, примусу чи погроз.

Прикладами об'єктивних доказів, які можуть бути розглянуті аудитором, є записи щодо виплати заробітної плати, процедури та записи щодо розгляду спорів та скарг, або трудові договори. Аудитори можуть проводити співбесіди з обраними працівниками, представниками, керівниками тощо.

- 8 Чи існує приблизна оцінка впливу нових вимог на процес аудиту з точки зору тривалості, кількості аудиторів та досвіду аудитора?**

FSC не має обґрунтованої оцінки того, як вимоги вплинуть на процес аудиту, оскільки соціальні вимоги, що підлягають аудиту, є новими у системі FSC. Нові вимоги потребуватимуть більше часу та знань для перевірки, але наразі неможливо оцінити це точніше.

- 9 Щодо дискримінації у сфері праці та занять. Які порогові значення слід використовувати для визначення відповідності, враховуючи, що контекст у кожній країні чи регіоні буде різним?**

У різних країнах та регіонах можуть виникнути складності, однак у більшості країн є національне законодавство, що забороняє дискримінацію за расою, статтю, віком та іншими особистими особливостями. У деяких випадках національне законодавство може дозволити дії, що порушують основні вимоги FSC щодо праці, або надає права організації, що може призвести до поведінки, яка суперечить принципам основних вимог FSC щодо праці. У таких ситуаціях очікується, що організація належним чином врахуватиме права та обов'язки, встановлені національним законодавством, і в той же час виконуватиме цілі вимог (наприклад, однакові оклади для всіх працівників залежно від посади та тривалості роботи в організації). Як досягти цього балансу – питання до організації, яке вона має вирішити пояснити в рамках самостійної оцінки.

10 Що стосується пункту 11.3, що означає ефективність самостійної оцінки організації?

Якщо самостійна оцінка дозволила досягти бажаного результату – описати як застосовуються основні вимоги FSC щодо праці та надати докази.

11 Що стосується пункту 11.3, у чому різниця між сферою застосування та масштабом у цьому контексті?

Під сферою застосування розуміємо сферу застосування сертифікату (наприклад, діяльність трейдера чи переробника) та масштаб (обсяги діяльності організації, включаючи всі майданчика та всіх учасників групи).

12 Що стосується пункту 11.3 b), які приклади визначення юридичних вимог, що стосуються основних вимог FSC щодо праці, та є застосовними до організації/локації?

Наприклад, національне законодавство, яке обмежує або забороняє роботу профспілок, національне законодавство щодо працездатного віку, національне законодавство щодо запобігання дискримінації тощо.

13 Пункт 11.3 в) посилається на "підтверджуючі докази, надані організацією з незалежних джерел, коли це можливо". Чи є приклади цих незалежних джерел для кожної з основних вимог FSC щодо праці?

Це можуть бути профспілки, неурядові організації, міжнародні організації, які зосереджуються на правах працівників, або інші організації працівників, урядові міністерства/органи влади та промислові асоціації. Органам сертифікації не потрібно підтримувати зв'язок із усіма цими організаціями, а робити це лише у разі потреби. Джерела можуть включати загальнодоступну інформацію, новинні звіти, веб-сайти, соціальні медіа, звіти НУО, НОР/ЦНОР, індекси Світового банку, звіти про оцінку третіми сторонами тощо.

14 Для пункту 11.3 d), які критерії, що ґрунтуються на оцінці ризику, можна використати для визначення частоти та вимог до вибірки при майбутніх аудитах?

Вони можуть ґрунтуватися на результатах попереднього аудиту основних вимог FSC щодо праці та самостійної оцінки (кількості ЗКД та ЗЗКД). Це мають визначити органи сертифікації, виходячи зі сценарію ризику для країни, результатів минулого аудиту та самостійної оцінки.

- 15 Що означає вимога у пункті 11.3 в FSC-STD-20-001 «включаючи аудиторів зі специфічними компетенціями, якщо це необхідно»? Як органи сертифікації дізнаються, коли потрібні конкретні компетенції? Що б задовольняло пункт 11.3 в?**

Ця вимога стосується ситуацій, коли додаткові аудитори можуть мати конкретні компетенції, необхідні для оцінювання відповідності основним вимогам FSC щодо праці. Наприклад, аудитори, які спеціалізуються на складних трудових питаннях у текстильному секторі країни.

- 16 Чи визнає FSC будь-яку кваліфікацію аудитора соціальної відповідності, таку як APSCA (Асоціація професійних аудиторів соціальної відповідності)?**

Ні, наразі ми не маємо і не вимагаємо жодної спеціальної кваліфікації аудитора соціальної відповідності.

- 17 Чи проводилося польове тестування аудиту соціальних вимог у різних країнах/регіонах/рівнях ризику?**

Ні.

- 18 Чи достатньо навчання FSC для задоволення вимог до кваліфікації аудитора?**

Ні, в даний час навчання FSC має бути інформативним та орієнтованим на керівництва, а не мінімальною кваліфікацією. Якщо на подальшому етапі FSC розробить кваліфікаційне навчання, про це буде оголошено.

- 19 Чи потрібно аудиторам проводити співбесіди як з організаціями роботодавців, так і з працівниками, і хто належить до цієї категорії? Хто може бути представником роботодавця?**

Аудитори зобов'язані провести співбесіду з вибіркою працівників відповідно до пункту 2.6 FSC-STD-20-011 (див. нижче). Правила щодо складу організацій працівників (найманих робітників) відрізняються від країни до країни, особливо стосовно тих, кого вважають «рядовими» членами, а також тих, хто, як вважається, має право «наймати і звільняти». Організації працівників мають тенденцію відрізнятися для тих, хто має право «наймати і звільняти», і тими, хто такого права не має.

Представники працівників – це особи, визнані відповідно до національного законодавства або практики. Ними можуть бути представники профспілок, а саме представники, призначені або обрані профспілками або членами профспілок; або виборні представники, а саме представники, які вільно та незалежно обираються працівниками згідно з національним законодавством або нормативними актами чи колективними договорами і у функції яких не входить діяльність, визнана виключним правом профспілок у відповідній країні³.

Представники роботодавців - це призначені особи, уповноважені діяти від імені роботодавця чи організації. Ними можуть бути менеджери з персоналу або керівники виробництва.

Представники працівників можуть зустрічатися з роботодавцем або керівництвом на регулярних зустрічах, таких як:

- спільні консультативні комітети
- ради персоналу
- ради компаній
- робочі комітети
- робочі ради
- офісні комітети
- групи участі
- спільні експертні наради

2.6 Орган сертифікації оцінює кожен виробничий майданчик в межах аудиту (включаючи вибірку локацій-учасників групових та багатолокаційних сертифікатів та учасників проекту, які не сертифіковані за схемою FSC у випадку сертифікатів проекту) для здійснення прямих фактичних спостережень з метою перевірки відповідності організації всім чинним сертифікаційним вимогам. Оцінка повинна включати:

b) співбесіди з достатньою кількістю та достатньою різноманітністю працівників, їх представниками, включаючи організації працівників, представників роботодавців та підрядників, на кожному робочому місці, обраному для оцінки, з метою перевірки відповідності організації всім чинним сертифікаційним вимогам. Інтерв'юер повинен забезпечити конфіденційність надання коментарів.

³ Джерело: [ILO Q&A](#)

19 Якщо організація працівників відсутня (наприклад, якщо немає активних профспілок), чи повинні органи сертифікації звертатися до зовнішніх зацікавлених сторін та контактувати з ними?

Якщо в організації немає активних профспілок або організацій працівників, як засоби перевірки самостійної оцінки та основних вимог щодо праці, органи сертифікації можуть звертатися до національних місцевих профспілок, неурядових організацій та міжнародних організацій з акцентом на правах працівників, або ж до інших організацій працівників, урядових міністерств/органів влади та галузевих асоціацій. Органам сертифікації не потрібно підтримувати зв'язок із усіма цими організаціями, а робити це лише у разі потреби.

20 Що можна вважати «найкращими практиками» для співбесід?

Нормативні документи не охоплюють "найкращі практики" для співбесід, однак аудиторам необхідно переконатися, що коментарі, надані під час співбесід, можуть бути надані конфіденційно, як того вимагає FSC-STD-20-011, пункт 2.6 b). Очікується, що аудитори пройшли аудиторську підготовку, яка забезпечує необхідні компетенції та навички для проведення співбесід.

2.6 b) співбесіди з достатньою кількістю та достатньою різноманітністю працівників, їх представниками, включаючи організації працівників, представників роботодавців та підрядників, на кожному робочому місці, обраному для оцінки, з метою перевірки відповідності організації всім чинним сертифікаційним вимогам. Інтерв'юер повинен забезпечити конфіденційність надання коментарів.

21 Чи виникне потреба у оголошених аудитах?

Основні вимоги щодо робочої сили не впливають на процес планування аудиту органами сертифікації у частині проведення оголошених, неоголошених аудитів, або ж аудитів з попередженням за короткий термін згідно з FSC-STD-20-001.

22 Яким чином здійснювати оцінювання, коли певна частина роботи виконується вдома чи для домашніх працівників? У деяких випадках власники заводів можуть відправляти співробітникам роботу за «відрядною ставкою», яку вони виконують вдома. Як це має бути врегульовано та яким чином це перевіряти на відповідність?

Існує різниця між роботою на дому (тобто працівниками, які працюють з дому) та домашніми роботами або працівниками на дому, оскільки ці терміни часто вживаються неточно та взаємозамінно. Працівники на дому - це підрядники або



залежні працівники, які працюють у роботодавця, посередника або підрядника за відрядною ставкою.

Основні вимоги FSC щодо робочої сили застосовуються до всіх «працівників», які відповідають означенню в FSC-STD-40-004. Сюди включаються працівники, які виконують частину або всю свою роботу вдома, але це виключає «працівників на дому».

Працівники: усі зайняті особи, зокрема: державні службовці, працівники неповного робочого дня та сезонні працівники всіх рангів та категорій, зокрема працівники, адміністратори, керівники, працівники підрядників, а також самозайняті підрядники та субпідрядники (джерело: Конвенція МОП 155 Конвенція про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище, 1981 р.).