



## FSC TEMELJNI ZAHTJEVI ZA RAD: PITANJA I ODGOVORI

Posljednje ažuriranje: 27. srpnja 2021.

### Uvod

Na svom 65. sastanku u ožujku 2014. godine, FSC međunarodni odbor direktora zatražio je od tajništva FSC-a rješenje za cijeli FSC sustav za usklađivanje nositelja certifikata s temeljnim pravima radnika (kako je izraženo u temeljnim konvencijama Međunarodne organizacije rada (MOR) i definirano u Deklaraciji MOR-a o temeljnim načelima i pravima na radu iz 1998. godine).

U siječnju 2021. godine, organizacija Forest Stewardship Council (FSC) je postigla važnu prekretnicu odobrenjem FSC temeljnih zahtjeva za rad u okviru norme lanca sljedivosti. Ovim korakom načela temeljnih konvencija MOR-a i Deklaracije MOR-a o temeljnim načelima i pravima na radu (1998.) integrirana su u FSC norme lanca sljedivosti.

Ovaj dokument objedinjuje sva pristigla pitanja i odgovore na temu FSC temeljnih zahtjeva za rad.

### Sadržaj

Primjena FSC temeljnih zahtjeva za rad .....	2
FSC izjava(e) o politici .....	6
Nacionalno zakonodavstvo i konvencije MOR-a .....	8
Dječji rad.....	9
Prisilni ili obvezni rad.....	10
Diskriminacija pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja .....	11
Sloboda udruživanja i pravo na kolektivno pregovaranje .....	14
Samoprocjena FSC temeljnih zahtjeva za rad .....	16
Audit i nadzorne provjere .....	19
Prepoznavanje drugih shema .....	20
Pitanja i odgovori za auditore.....	21



## Prijašnje verzije

Datum	Komentar
27. srpnja 2021.	Objava

### # Primjena FSC temeljnih zahtjeva za rad

#### 1 Primjenjuju li se FSC temeljni zahtjevi za rad na sezonske radnike i radnike migrante?

Da, zahtjevi se primjenjuju na sezonske radnike i radnike migrante. Molimo pogledajte u nastavku definiciju pojma "radnici" iz norme FSC-STD-40-004, koja uključuje sve zaposlene osobe:

***Radnici:** Sve zaposlene osobe, uključujući zaposlenike u javnim službama, kao i "samozaposlene" osobe. To uključuje honorarne i sezonske zaposlenike svih rangova i kategorija, uključujući radnike, administratore, nadzornike, rukovoditelje, zaposlenike izvođača, kao i samozaposlene izvođače i podizvođače (Izvor: Konvencija MOR-a 155, Konvencija o zaštiti na radu, 1981.).*

#### 2 Primjenjuju li se FSC temeljni zahtjevi za rad na izvođače i podizvođače radova?

Da, zahtjevi se primjenjuju na tvrtke koje djeluju kao izvođači i podizvođači organizacija s FSC CoC certifikatom, pogledajte definiciju za radnike u nastavku. Aktivnosti koje se ugovaraju s izvođačima i podizvođačima radova obuhvaćene su unutar područja primjene CoC certifikata organizacije kao i u procjenu od strane certifikacijskih tijela, pogledajte relevantne odredbe iz norme lanca sljedivosti (FSC-STD-40-004) u nastavku:

Na primjer, organizacija koja sklapa posao podugovaranja za posao koji bi inače sama obavljala, i dalje ima odgovornost biti u skladu s temeljnim zahtjevima za rad sve dok legalno vlasništvo ostaje unutar organizacije. Svi subjekti koji su uključeni u proizvodnju ili preradu FSC proizvoda ili materijala (unutarnji ili ugovorni) obuhvaćeni su područjem primjene certifikata.

**Radnici<sup>1</sup>:** Sve zaposlene osobe, uključujući zaposlenike u javnim službama, kao i "samozaposlene" osobe. To uključuje honorarne i sezonske zaposlenike svih rangova i kategorija, uključujući radnike, administratore, nadzornike, rukovoditelje, zaposlenike

<sup>1</sup> Definicija funkcija zaposlenika poput nadzornika razlikuje se od zemlje do zemlje. U situacijama kada imaju ovlasti u interesu poslodavca ili uprave da angažiraju, premještaju, suspendiraju, otpuštaju, opozivaju, unapređuju, dodjeljuju, nagrađuju ili discipliniraju druge zaposlenike ili su odgovorni za njihovo usmjeravanje, može se desiti da oni ne ispunjavaju uvjete za članstvo u sindikatima.



izvođača, kao i samozaposlene izvođače i podizvođače (Izvor: Konvencija MOR-a 155, Konvencija o zaštiti na radu, 1981.).

13.2 Aktivnosti koje podliježu sporazumima o podugovaranju su one uključene u područje primjene CoC certifikata organizacije, poput kupnje, obrade, skladištenja, označavanja i fakturiranja proizvoda.

13.4 Organizacija mora uspostaviti sporazum o podugovaranju sa svakim izvođačem koji nije FSC certificiran, minimalno određujući da:

a) se izvođač mora prilagoditi svim primjenjivim zahtjevima certifikacije i procedurama organizacije koji se odnose na podugovorenu poslovnu aktivnost;

...

**Izvođač:** Pojedinaac, tvrtka ili druga pravna osoba koja je angažirana od strane organizacije za bilo koju aktivnost unutar područja primjene FSC CoC certifikata.

**Područje primjene:** Grupe proizvoda, lokacije i aktivnosti jedne organizacije koje su uključene u postupak procjene od strane FSC akreditiranog certifikacijskog tijela, zajedno sa normama certifikacije prema kojima se provodi audit.

### 3 Moja organizacija trguje samo s FSC certificiranim proizvodima, primjenjuju li se temeljni zahtjevi za rad i na mene?

Da, zahtjevi se primjenjuju na sve nositelje certifikata lanaca sljedivosti. Međutim, zahtjevi koji se trebaju provesti pojedinoj svakoj lokaciji ovisit će o složenosti organizacije (npr. zahtjevi za sukladnost za trgovca mogu biti znatno niži od zahtjeva za tvornicu celuloze).

### 4 Postoji li razlika između FSC temeljnih zahtjeva za rad iz FSC-STD-40-004 i FSC-STD-40-005?

Da, FSC temeljni zahtjevi za rad se temelje na [Deklaraciji MOR-a o temeljnim načelima i pravima na radu](#), a *kategorija 2: kontrolirano drvo* svake FSC procjene rizika (CNRA ili NRA) i proširena procjena rizika tvrtke (ECRA) uključuju Deklaraciju MOR-a o temeljnim načelima i pravima na radu. Svaka procjena rizika uključuje procjenu krši li se Deklaracija MOR-a o temeljnim načelima i pravima na radu, na području obuhvaćenom procjenom rizika. Sadržaj ovih zahtjeva je isti.

Međutim, način na koji se ocjenjuju temeljna načela i prava na radu (MOR-a) je različit. FSC temeljni zahtjevi za rad se bave provjerom postupaka na lokacijama organizacije. Sadržaj procjene rizika se bavi procjenom rizika na području ponude, koje može biti izvan



pogona organizacije i ne temelji se na provjeri. FSC-STD-40-005 razmatra rizik od nabave materijala s područja gdje su ugrožena socijalna i ljudska prava. Kao takav, širi je i obuhvaća cijelo područje nabave/ponude (procjenjuje rizik, a ne događa li se ili ne). S druge strane, FSC-STD-40-004 razmatra provedbu FSC temeljnih zahtjeva za rad u operativnom području organizacije. FSC-STD-40-004 je ograničen na radna mjesta i govori o stvarnoj usklađenosti sa zahtjevima, dok se FSC-STD-40-005 odnosi na veće područje ponude i rizik od nesukladnosti.

**5 Primjenjuju li se FSC temeljni zahtjevi za rad na dobavljače kontroliranog drva prema FSC-STD-40-005 ili (na ne-certificirane) dobavljače materijala namijenjenih za ponovnu upotrebu prema FSC-STD-40-007?**

Ne, temeljni zahtjevi za rad se ne primjenjuju na dobavljače kontroliranog drva ili materijala namijenjenih za ponovnu upotrebu. Dobavljači kontroliranog drva trebaju samo ispuniti zahtjeve sustava dužne pažnje (SDP; engl. due diligence system). CoC certificirana organizacija je dužna udovoljiti temeljnim zahtjevima za rad i provjeriti ispunjavaju li njihovi dobavljači SDP zahtjeve prema FSC-STD-40-005 i provesti program audita dobavljača za svoje dobavljače materijala namijenjenih za ponovnu upotrebu prema FSC-STD-40-007.

**6 Recimo da tvornica ima dvije odvojene proizvodne linije, jednu za drvene sportske proizvode i jednu za bicikle (ne koriste se drveni materijali). Moraju li temeljni zahtjevi za rad obuhvatiti radnike s linije za proizvodnju bicikla?**

Ne. Temeljni zahtjevi za rad su dio CoC norme. Kao takvi, primjenjivat će se na sve dijelove koji spadaju unutar područja primjene certifikata i norme. U ovom slučaju, ako linija za proizvodnju bicikla nije unutar područja primjene certifikata, neće biti obuhvaćena.

Međutim, također moramo imati na umu zahtjeve FSC politike za udruživanje (PzU):

*„FSC će dopustiti udruživanje samo s organizacijama koje nisu izravno ili neizravno uključene u sljedeće neprihvatljive aktivnosti:... f) kršenje bilo koje od temeljnih konvencija MOR-a“*

**7 Kako se organizacije nose s činjenicom da radnici mogu odbiti davanje određenih podataka trećoj strani? Može li certifikacijsko tijelo organizaciji izdati nesukladnost zbog nedostatka podataka? Je li GDPR primjenjiv na informacije prikupljene u vezi s FSC temeljnim zahtjevima za rad? Što treba uzeti u obzir u vezi s tim?**



Opća uredba o zaštiti podataka (GDPR) daje pojedincima veću kontrolu nad načinom na koji se njihovi podaci prikupljaju, koriste i štite unutar EU-a. GDPR se odnosi na sve organizacije koje nude robu ili usluge na tržištu EU-a, čak i ako se nalaze izvan EU-a. FSC i temeljni zahtjevi za rad ne traže niti zahtijevaju posebne i osobne podatke koji spadaju u opseg GDPR-a. Certifikacijska tijela odlučit će o tome koji su podaci potrebni za provjeru sukladnosti s temeljnim zahtjevima za rad i osiguravaju poštivanje zahtjeva GDPR-a, ako je primjenjivo. Uz to, organizacije mogu odlučiti koje dokaze mogu pružiti u okviru Samoprocjene za dokazivanje sukladnosti: podaci o zaposlenicima se mogu grupirati i prikazati anonimno, omogućujući da pojedini radnici i njihovi osobni podaci više ne mogu biti identificirani.

Podaci pruženi tijekom audita također su vezani sporazumima o povjerljivosti. Nadalje, samo su ograničeni dijelovi tih informacija javno dostupni (npr. preko FSC baze podataka). Javno dostupne informacije nisu pojedinačno specifične, prepoznatljive ili poslovno osjetljive.

**9 Jesu li informacije dane prilikom FSC procjena povjerljive?**

Da, podaci dani tijekom audita također su vezani sporazumima o povjerljivosti. Nadalje, samo su ograničeni dijelovi tih podataka javno dostupni, poput statusa certifikata i podataka u [FSC bazi podataka](#) koji nisu poslovno osjetljivi.

**10 Primjenjuju li se temeljni zahtjevi za rad na podizvođače radova koji se koriste za rad koji nije povezan s FSC-om (poput čišćenja, itd.)?**

Ne, ako podizvođači radova nisu predmet sporazuma o podugovaranju niti su povezani s aktivnostima vezanim uz FSC certificirane proizvode, takve organizacije nisu unutar područja primjene.

**11 Što je s poslovima koji nisu izravno povezani s FSC proizvodnjom (npr. ljudi koji prodaju bombone u menzi, zaposlenici u uredu (ne radnici u tvornicama ili sa strojevima), osoblje restorana/menze, osoblje objekata). Jesu li i oni obuhvaćeni temeljnim zahtjevima za rad?**

Da, temeljni zahtjevi za rad se primjenjuju na sve zaposlene osobe u poslovanju organizacije koje spada u područje primjene CoC certifikata (npr. aktivnosti, lokacije, članovi grupe, vrste proizvoda, podizvođači...), to uključuje sve radnike koji ispunjavaju definiciju unutar FSC-STD-40-004:

**Radnici:** Sve zaposlene osobe, uključujući zaposlenike u javnim službama, kao i "samozaposlene" osobe. To uključuje honorarne i sezonske zaposlenike svih rangova i



*kategorija, uključujući radnike, administratore, nadzornike, rukovoditelje, zaposlenike izvođača, kao i samozaposlene izvođače i podizvođače (Izvor: Konvencija MOR-a 155, Konvencija o zaštiti na radu, 1981.).*

## # FSC izjava(e) o politici

### 1 Ako već imamo postojeći Kodeks ponašanja ili slično napisanu obvezu koja uključuje sve FSC temeljne zahtjeve rad, je li to dovoljno ili trebamo stvoriti novu „Izjavu o politici“?

Ne, organizacije ne trebaju stvarati novu ili samostalnu izjavu ili dokument za FSC temeljne zahtjeve za rad. Organizacije mogu odabrati ažuriranje postojećih dokumenata politike (npr. Kodeksa ponašanja) kako bi se uvrstili temeljni zahtjevi za rad koji obuhvaćaju:

- dječji rad,
- prisilni rad,
- diskriminaciju pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja, i
- slobodu udruživanja i pravo na kolektivno pregovaranje.

### 2 Što znači "staviti na raspolaganje dionicima"?

To znači da organizacija osigurava da politike budu dostupne dionicima (npr. na web stranici organizacije, biltenu, objavljeno na radnom mjestu, brošurama, plakatima, oglasnoj ploči, priručniku za zaposlenike ili kodeksu ponašanja, ili poslati e-poštom). Ovo je namjerno otvorenog tipa i nije propisano (tj. nemaju sve organizacije web stranicu itd. ...) kako bi se uzele u obzir razne vrste i veličine organizacija.

### 3 Već smo potpisali samoizjavu kao dio Sporazuma o licenci za zaštićene oznake (engl. TLA), koji sadrži radne konvencije MOR-a, može li se to smatrati našom izjavom o politici?

Ne, samoizjava je sporazum između FSC-a i organizacije i nije javno dostupan dokument. Izjava o politici za temeljne zahtjeve za rad je javna politika tvrtke pomoću koje bi se izvršio audit. Elementi samoizjave se mogu uvrstiti u javnu izjavu(e) o politici kao provedive politike i staviti na raspolaganje dionicima.

### 4 Mora li izjava o politici detaljno sadržavati FSC temeljne zahtjeve za rad?



Ovisi, pojedinosti o izjavama o politici ovise o veličini i aktivnostima vaše organizacije. Velike, složene organizacije možda će trebati posebno identificirati neke ili sve ključne FSC zahtjeve za rad u izjavi o politici.

## **5 U čemu se izjava o politici razlikuje od samoizjave ili politike udruživanja?**

Izjava(e) o politici bi trebala obuhvaćati temeljne zahtjeve za rad i biti dostupna dionicima, a organizacija bi ih trebala provoditi. Certifikacijsko tijelo provjerava je li organizacija usvojila i provela izjavu(e) o politici.

Samoizjava u kontekstu temeljnih FSC radnih norma nije provjerljiva i samo je obveza. Politika udruživanja uključena je kao zasebni odjeljak TLA-a koji uključuje samoizjavu kao dodatak koji potpisuje organizacija. Uz to, FSC-POL-01-004 trenutno prolazi kroz reviziju: <https://fsc.org/en/current-processes/policy-for-the-association-of-organizations-with-fsc-pfa>

Odredba 1.3 norme FSC-STD-40-004 se može revidirati kako bi se omogućilo usklađivanje s bilo kojim potencijalnim promjenama politike.

## **6 Može li upravitelj grupe, kada se radi o certifikaciji grupe, stvoriti politiku koja je u skladu s FSC temeljnim zahtjevima za rad koju potpisuju svi članovi grupe, a zatim upravitelj grupe to provjerava tijekom svojeg internog audita?**

Središnji ured/upravitelj grupe je odgovoran za osiguravanje da svi primjenjivi zahtjevi za certifikaciju budu ispunjeni od strane svih članova grupe, uključujući FSC temeljne zahtjeve za rad. To znači da su odgovorni za razvoj i provedbu izjave(a) o politici, osiguravajući da svaki član grupe ima izjavu(e) o politici, da se ona provodi i stavlja na raspolaganje dionicima. Središnji ured/upravitelj grupe je dužan provesti audit članova svoje grupe prilikom internih audita radi osiguravanja usklađenosti s FSC zahtjevima, što obuhvaća sve zahtjeve, uključujući temeljne zahtjeve za rad.



## # Nacionalno zakonodavstvo i konvencije MOR-a

### 1 Što ako je moja država ratificirala konvencije MOR-a ili već postoje nacionalni zakoni koji obuhvaćaju FSC temeljne zahtjeve za rad?

Kada nacionalni zakoni već obuhvaćaju sve FSC temeljne zahtjeve za rad ili je vaša država ratificirala konvencije MOR-a, još uvijek morate dokazati sukladnost sa zahtjevima. U samoprocjeni, organizacije bi prvo trebale spomenuti koji zakoni uređuju ove zahtjeve i kako se oni provode, te opisati/priložiti dokaz o sukladnosti. Ako već poslujete u skladu s nacionalnim zakonima, dokaz o sukladnosti s nacionalnim zakonima može se koristiti za dokazivanje sukladnosti sa zahtjevima.

### 2 U samoprocjeni postoji pitanje „Utvrdite sve zakonske obveze za koje smatrate da mogu utjecati na vašu sposobnost pridržavanja odredbe X“. Trebamo li navoditi lokalni zakon? Što možemo učiniti ako nismo upoznati s povezanim zakonom?

Kada zakonske obveze utječu na sposobnost usklađivanja s određenom odredbom, tada

- a) Navedite relevantne zakonske obveze i opišite kako one sprječavaju vašu sukladnost (lokalni zakoni možda neće zahtijevati provođenje, ali kao nositelj certifikata morat ćete pokazati kako oni aktivno sprečavaju poštivanje temeljnih zahtjeva za rad)
- b) Navedite druge mehanizme kojima se dokazuje sukladnost sa temeljnim zahtjevima za rad
- c) Obavijestite svoje certifikacijsko tijelo o specifičnim izazovima. Ako su to uistinu izazovi, certifikacijsko tijelo može razgovarati s FSC-om o mogućim rješenjima.

Možete odabrati navođenje zakona ili pozivanje na njega. Očekivali bismo da ćete biti upoznati sa zakonima o radu u državi u kojoj poslujete. Međutim, ako niste upoznati sa relevantnim zakonima, možete kontaktirati svoje Ministarstvo rada ili vladin odjel, radničke organizacije i sindikate, nacionalni ured FSC-a odgovoran za vašu državu/regiju ili vaše certifikacijsko tijelo kako biste razumjeli nacionalne zakone koji mogu utjecati na vašu sukladnost s temeljnim zahtjevima za rad.





## # Dječji rad

### 1 Djeca povremeno prodaju dobara unutar i izvan moje tvornice, smatra li se to dječjim radom?

Ne, to se ne smatra dječjim radom u kontekstu FSC temeljnih zahtjeva za rad. Međutim, organizacije bi trebale biti svjesne rizika od neizravnog održavanja dječjeg rada. FSC temeljni zahtjevi za rad primjenjuju se na područje primjene CoC certifikata koje uključuje grupe proizvoda, lokacije i aktivnosti koje su uključene u procjenu od strane certifikacijskog tijela.

### 2 Unutar norme ne postoje zahtjevi za sanaciju ili ublažavanje. Kad se utvrdi dječji rad, što se događa sa žrtvama?

Trenutno, FSC sustav samo identificira nesukladnosti i ne pruža dodatne informacije o tome koje se korektivne mjere ili radnje mogu poduzeti za ublažavanje ili poboljšanje situacije. Temeljni zahtjevi za rad u CoC normi definiraju samo ono što nositelj certifikata treba učiniti. Mjere sanacije dječjeg rada, iako poželjne, trenutno su izvan dosega norme.

### 3 Što ako naša tvrtka ima pripravnike u dobi od 13 do 15 godina?

Praksa može mladima pružiti dragocjeno radno iskustvo. Praksa uvijek treba imati element obuke kao što je osposobljavanje na poslu koji pripravnicima omogućuje učenje praktičnih vještina. Ako nacionalni zakoni ili propisi dopuštaju zapošljavanje ili rad djece od 13 do 15 godina i ako se bave „lakšim poslovima“ koji ne ometa ili ne utječe na njihovo pohađanje škole, zdravlje ili razvoj, to je dopušteno. Pored toga, radnici mlađi od 18 godina ne mogu obavljati opasne ili teške poslove, osim u svrhe osposobljavanja, poput prakse u okviru nacionalnih zakona i propisa.

### 4 Ako nam lokalni zakoni zabranjuju tražiti i čuvati kopije dokumenata o rođenju, kako provjeriti dob radnika?

Identifikacija putem vida ne može biti dokaz o sukladnosti. Razmotrite kako vaša organizacija provjerava dob radnika i osigurajte da ne zapošljavate maloljetne radnike. Koje postupke i prakse koristite?

Za provjeru možete koristiti zamjensku dokumentaciju kao što su:

- Dokumenti o državljanstvu/putovnica
- Bankovni dokument
- Školske svjedodžbe



- Bilo koji drugi način provjere

Ako ne možete zadržati kopije dokumentacije, vođenje registra starosti može biti dovoljno, u konačnici je ključno pokazati da postoje postupci za provjeru starosti radnika.

**5 Ako djeca povremeno pomažu roditeljima na obiteljskom poljoprivrednom gospodarstvu ili u poslu, smatra li se to dječjim radom?**

Ako djeca povremeno pomažu roditeljima ili pomažu u obiteljskom poslu, to je dopušteno sve dok je to lakši posao, izvan školskog vremena i ne ometa njihovo obrazovanje, sigurnost, zdravlje i razvoj. Razdoblje školovanja u državi je ključni element koji određuje prisutnost ili odsutnost dječjeg rada.

**# Prisilni ili obvezni rad**

**1 Je li rad u zatvoru indikativan za prisilni rad prema odredbi 7.3? Većina etičkih programa ne prihvaća rad u zatvorima i smatra ga prisilnim radom unatoč tome što je to zakonom dopušteno.**

Zatvorski rad mogao bi ukazivati na prisilni rad, ali ne mora uvijek biti slučaj. Ovisi o državama i specifičnim situacijama. Primjerice, u nekim državama zatvorski rad može biti dobrovoljan, zatvorenici mogu biti plaćeni i imaju izbor odbiti rad. U ovom slučaju to ne bi bio prisilni rad. U drugim situacijama zatvorski rad može biti neplaćen i obavezan - to bi se smatralo neprihvatljivim prema FSC temeljnim zahtjevima za rad.

**2 Recimo da organizacija organizira rad u smjenama od 12 sati ili 24 sata (kao dugotrajan rad). Smatra li se to prisilnim radom ako je uobičajena smjena 8 sati dnevno?**

Ovisi o tome što zakon države dopušta. Neke države mogu dopustiti prekoračenje ograničenja od 8 sati za određeno razdoblje ako se zadrži ukupan broj sati u tjednu/ mjesecu i ako je osigurano dovoljno vremena za odmor i oporavak.

**3 Ako poslodavac čuva putovnice uz pristanak zaposlenika i ako postoje dokazi o takvom dogovoru između poslodavca i zaposlenika, je li to dopušteno? Na ovaj način se izbjegava nestajanje ili gubljenje putovnica.**



Ovisi o tome imaju li zaposlenici pristup putovnici kad trebaju i žele. Ovisi i o tome jesu li se složili ili pristali na ovu radnju, npr. ovisi li ponuda posla ili zaposlenja o tom „pristanku“?

**4 Što je sa slučajevima kada se u šumi radi sa zajednicama koje nemaju ugovore o radu, a sve je razvijeno tradicijom i običajima?**

Čak i ako ugovori o radu nisu prisutni i sve se radi na tradicionalan način koji nije dokumentiran, čak i tada bi trebalo dokazati sukladnost. To bi moglo uključivati auditora koji obavlja intervjue, pregledava dokumente koji pokazuju isplatu plaća radnicima itd.

**5 Zapošljavamo radnike migrante, a naša vlada omogućava agencijama za zapošljavanje da naplaćuju "naknadu za uslugu". Je li to dopušteno ako se pridržavamo lokalnog zakona?**

Da, sve dok su naknade propisane zakonom i radnici ne plaćaju nikakve naknade ili depozite za pristup zaposlenju u organizaciji. Neke zemlje zabranjuju naknade za zapošljavanje radnika kako bi se spriječile nepoštene prakse regrutera radnika, zlostavljanje radnika, dužničko ropstvo itd.

**# Diskriminacija pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja**

**1 Kako organizacija može pokazati odsutnost diskriminacije u okviru zapošljavanja i obavljanja zanimanja?**

Svaka organizacija mora izvršiti samoprocjenu u kojoj opisuje kako primjenjuje FSC temeljne zahtjeve za rad na svoje poslovanje. To bi moglo uključivati politike protiv diskriminacije ili poštivanje zakonskih zahtjeva protiv diskriminacije. Takve politike ili zakonski zahtjevi mogu uključivati postupke zapošljavanja i napredovanja koji pokazuju da su samo zasluge i sposobnost odlučujući čimbenici. Politike pozitivne diskriminacije za skupine u nepovoljnom položaju također mogu ukazivati na odsutnost diskriminacije.

Dokazivanje sukladnosti može uključivati dokumentarne dokaze, promatranja na terenu i intervjue sa zaposlenicima ili radničkim organizacijama, primjere dokumenata i zapisa koji uključuju intervjue i promatranja na terenu.

**2 Što treba učiniti u slučajevima kada na nacionalnoj razini postoje znanstveni dokazi da postoji diskriminacija poput rodne razlike u plaći, ali na organizacijskoj razini ne postoje pritužbe?**



Norma se ne bavi podacima na nacionalnoj razini. Traži samo potvrdu da nema kršenja na razini organizacije.

Prisutnost rodne razlike u plaćama na nacionalnoj/regionalnoj razini ili u istraživanjima nije samo po sebi dokaz diskriminacije, ali bi mogla biti pokazatelj koji zahtijeva daljnju istragu. Rodne razlike u plaćama mogu biti funkcija razlika u iskustvu, vještinama i prethodnom osposobljavanju itd. Kao napredak, tvrtke bi trebale imati politike koje potiču prakse promicanja svih rodova u zapošljavanju, osposobljavanju i napredovanju itd.

Postoji mnogo načina provjere rodnih razlika u plaćama u organizaciji. Postojanje pritužbi može ukazivati na problem, ali odsustvo prigovora također ne mora nužno značiti da rodna razlika u plaći ne postoji. Ostali načini utvrđivanja rodne razlika u plaćama mogu uključivati, ali nisu ograničeni na, agregirane, anonimne pojedinosti o plaći/nadnici, uzimajući u obzir rod, iskustvo, radni staž, složenost posla itd.

### **3 Što znači pojam „diskriminacija pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja“?**

„Diskriminacija pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja“ se odnosi na prakse koje imaju za posljedicu stavljanje određenih pojedinaca u položaj podređenosti ili nepovoljni položaj na tržištu rada ili na radnom mjestu zbog njihove rase, boje kože, vjere, spola, političkog mišljenja, nacionalnog porijekla, socijalnog porijekla ili bilo kojeg drugog atributa koji nema veze s poslom koji treba izvesti.<sup>2</sup>

### **4 Pilana s 50 zaposlenih ima neravnomjernu raspodjelu: 48 muškaraca i 2 žene. Nitko od zaposlenika nema vidljive poteškoće, a radna snaga uopće nije etnički raznolika. Je li pilana u skladu sa zahtjevima za nediskriminaciju pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja?**

Morat ćemo uzeti u obzir sektor i industriju. U određenim sektorima tradicionalno su zaposleni muškarci, a žene se možda neće prijaviti za te uloge. Međutim, ako su se prijavile, tvrtka mora dokazati da nije izravno ili neizravno diskriminirala te podnositelje prijave za posao. Organizacije bi trebale odrediti da kvalifikacije, vještina i iskustvo čine osnovu za zapošljavanje, smještaj, osposobljavanje i napredovanje svojih zaposlenika na svim razinama.

### **5 Temeljni zahtjevi za rad pokrivaju načelo nediskriminacije u pogledu zapošljavanja i obavljanja zanimanja, što uključuje „jednaku plaću za muškarce i žene koji proizvode rad jednake vrijednosti“. Što to znači?**

<sup>2</sup> Izvor: [ILO Q&As on business, discrimination, and equality](#)



Načelo jednake plaće za rad jednake vrijednosti znači da se stope i vrste naknada ne bi trebale temeljiti na spolu zaposlenika, već na objektivnoj procjeni obavljenog posla.

Načelo jednakosti odnosi se na sve elemente naknade, uključujući plaću ili uobičajenu nadnicu i druge osnovne naknade, izravno ili neizravno plaćene u novcu ili u naturi. Razlike u nagradama među radnicima se ne smatraju diskriminacijskim ako postoje zbog inherentnih zahtjeva ili specifičnosti posla, zbog dužine zaposlenja, iskustva, tehničke stručnosti i učinka.

**6 Uključuje li diskriminacija u kontekstu zapošljavanja i obavljanja zanimanja rod?**

Da, uključuje i rod.

**7 Moramo li tijekom audita pokazati zapise o plaćama naše organizacije?**

Auditori bi trebali vidjeti dokaze o sukladnosti sa zahtjevima. To može uključivati zapise o plaćama. Ostale informacije koje bi mogle dokazati sukladnost također bi mogle poslužiti svrsi - npr. anonimni podaci o plaćama, zapisi državnih inspekcija itd. To bi također moglo uključivati politike tvrtke koje su javno dostupne i čija se provedba može provjeriti. Također može uključivati mehanizme koje tvrtka koristi za određivanje plaća i napredovanja koja se temelje na uspješnosti i kompetencijama (npr. definirani razredi plaća).

**8 Kako industrija, kojoj je tradicionalno vrlo teško zapošljivati žene ili etničke manjine, pokazuje da primjenjuju odgovarajuće mjere jednakosti? Jesu li politike dovoljne ako odlučimo ne steći društvenu certifikaciju?**

Organizacije mogu dokazati da imaju uspostavljene politike i postupke koji aktivno ne diskriminiraju (npr. prema ženama ili ljudima iz kulturalno različitog porijekla) prilikom zapošljavanja i obavljanja zanimanja. To mogu biti nediskriminacijski postupci ili politike koje promiču jednake mogućnosti i postupanje na radnom mjestu u svim fazama radnog odnosa, uključujući prakse zapošljavanja, zadržavanja, napredovanja i otkaza, naknade, pristup stručnom osposobljavanju i razvoju vještina. Stoga nediskriminirajuće prakse zapošljavanja uključuju načelo „jednake plaće za rad jednake vrijednosti“ između muškaraca i žena.



## # Sloboda udruživanja i pravo na kolektivno pregovaranje

### 1 Kako se nositi s državnim i saveznim zakonima o „pravu na rad“ u SAD-u?

Zakoni o „pravu na rad“ u SAD-u čine nezakonitim uključivanje sindikalne sigurnosne odredbe u kolektivni ugovor. Sindikalna sigurnosna odredba zahtijeva da svi zaposlenici koji su obuhvaćeni kolektivnim ugovorom postanu članovi sindikata i plaćaju sindikalnu članarinu kao uvjet za nastavak zaposlenja. Sindikat s važećom sindikalnom sigurnosnom odredbom u ugovoru može inzistirati da poslodavac otkáže radni odnos pojedincu koji ne postane član sindikata.

Zakoni o „pravu na rad“ ne dopuštaju sindikatima da prisiljavaju zaposlenike da plaćaju sindikalne članarine. Zakoni o „pravu na rad“ promiču temeljna načela slobode udruživanja jer radnici mogu odlučiti postati članom sindikata ako to žele ili mogu odlučiti ne postati članom sindikata.

Drugi model (poznat kao „ne-pravo na rad“) zahtijeva članstvo kao uvjet zaposlenja i krši temeljna načela slobode udruživanja, jer prisiljava zaposlenika da postane i ostane članom sindikata, čak i ako to ne želi učiniti.

### 2 Moraju li se radnici pridružiti sindikatu ili formirati sindikat ili stvoriti predstavničku skupinu ili odbor radnika ako to ne žele?

Radnici se mogu odlučiti pridružiti sindikatu ili formirati sindikat ili stvoriti predstavničku skupinu ili odbor radnika, ali oni to nisu dužni učiniti.

### 3 Što bi organizacije trebale učiniti ako sindikat nije priznat u njihovoj zemlji ili ako nacionalni zakon zabranjuje/ograničava radničke organizacije?

Radnici bi trebali biti u mogućnosti osnovati ili se pridružiti radničkim organizacijama po svom izboru. U zemljama u kojima nije moguće osnovati slobodne i neovisne sindikate jer je to zakonski zabranjeno/ograničeno, organizacija bi trebala dopustiti alternativne mogućnosti radnicima da slobodno razvijaju alternativne mehanizme, poštujući zakon.

### 4 Ako moja tvrtka ne dopušta bilo kakav oblik prosvjeda/traženja povišice na lokaciji tvrtke ili ne bi podržala rad sa sindikatom, bi li to utjecalo na moju CoC certifikaciju?

Ako organizacija ne dopušta prosvjede na lokaciji tvrtke, to ne bi utjecalo na njihovu certifikaciju ako je takvo odbijanje pravno valjano.



FSC temeljni zahtjevi za rad navode:

*7.5.3 Organizacija poštuje prava radnika na bavljenje zakonitim radnjama povezanim s osnivanjem, pridruživanjem ili pomaganjem radničkoj organizaciji ili da se suzdrže od istih, te neće diskriminirati ili kazniti radnike zbog ostvarivanja tih prava.*

*7.5.4 Organizacija pregovara sa zakonito osnovanim radničkim organizacijama i/ili propisno odabranim predstavnicima u dobroj vjeri i uz najbolje napore da postigne kolektivni ugovor.*

Ne postoji zahtjev za dopuštanjem bilo kojeg oblika prosvjeda na lokaciji tvrtke, sve dok organizacija poštuje prava svojih radnika da se bave zakonitim aktivnostima vezanim uz pridruživanje/formiranje ili pomaganje radničkoj organizaciji (ili da se suzdrže) i ne diskriminira one koji to čine. Ako organizacija ne krši ovaj zahtjev, to nije nesukladnost. Sve što je izvan ovoga bilo bi obuhvaćeno pravnim zahtjevima u zemlji/regiji.

Hoće li organizacija razmotriti rad sa sindikatom ili ne, ovisi o:

- tome je li organizacija radnika ili sindikat zakonski osnovana i
- tome što znači 'rad sa sindikatom'. Zahtjev je da organizacije „pregovaraju u dobroj vjeri i uz najbolje napore“ kako bi postigle kolektivne ugovore. Ne odnosi se na druge aktivnosti u vezi s „radom“ sa sindikatima, koje mogu biti obuhvaćene različitim pravnim aranžmanima ili zahtjevima u zemlji.

**5 Imamo pismo o dobrovoljnom članstvu zaposlenika na početku radnog odnosa, koji se zatim daje sindikatu kako bi ih obavijestili o zaposlenicima koji im se žele pridružiti. Je li to dovoljno za dokazivanje slobode udruživanja?**

Ova pisma se mogu koristiti kao dio dokaza za dokazivanje sukladnosti sa slobodom udruživanja radnika.

**6 Moraju li se sindikalni dužnosnici aktivno uključiti u FSC sustav tvrtke? Ili je dovoljno samo znati?**

Sindikalni službenici ili predstavnici ne trebaju biti aktivno uključeni u FSC sustav tvrtke u vezi sa zahtjevima koji pokrivaju slobodu udruživanja. No, tvrtka ih može odlučiti uključiti kao dio provedbe temeljnih zahtjeva za rad.



## # **Samoprocjena FSC temeljnih zahtjeva za rad**

### **1 Je li samoprocjena dostupna na različitim jezicima?**

Samoprocjena je dostupna na engleskom i španjolskom jeziku. Da biste saznali postoji li i verzija na vašem jeziku, posjetite [web stranicu](#) svojeg nacionalnog ili regionalnog ureda ili predstavništva.

### **2 Gdje možemo pronaći predložak za samoprocjenu?**

Predložak za samoprocjenu nalazi se u normi lanca sljedivosti, FSC-STD-40-004.

### **3 Možemo li zatražiti pomoć od treće strane ili konzultanta za pregled naših samoprocjena?**

Nema ograničenja. Norma od nositelja certifikata zahtijeva da ispuni samoprocjenu i učini je dostupnom certifikacijskom tijelu prije samog audita. Nije propisano kako organizacija mora razviti samoprocjenu. Organizacija može obaviti konzultacije ili angažirati vanjske savjetnike da je razviju ako je potrebno ili to može sama učiniti. U konačnici je pitanje kapaciteta.

### **4 Mora li se samoprocjena poslati certifikacijskom tijelu prije audita?**

Da.

### **5 Postoje li rokovi kada moramo predati samoprocjenu prije audita?**

Ne, samoprocjenu treba poslati prije audita, ali nije naveden rok. Idealno bi bilo da se pošalje na takav način da je auditor može pregledati, vidjeti dokaze i u skladu s tim planirati vrijeme audita. To bi uštedjelo vrijeme i trud i auditora i organizacije, u suprotnom bi moglo značiti više vremena i troškova audita ako samoprocjena ne bude pravovremeno dostavljena certifikacijskom tijelu.

### **6 Primjenjuju li se samoprocjene na podizvođače? Što ako podizvođač nema FSC certifikat i ako se s tom tvrtkom provodi podugovaranje s niskim rizikom? Proizvod će se vratiti nositelju certifikata na konačnu prodaju, bez promjene vlasništva. Da li se još uvijek trebaju procijeniti temeljni zahtjevi za rad?**

Da, samoprocjena se primjenjuje na podizvođače čak i ako su oni „niskog rizika“. Morate dokazati da ste izvršili dužnu pažnju kako biste provjerili sukladnost svog podizvođača s temeljnim zahtjevima za rad. Aktivnosti koje se ugovaraju s izvođačima i podizvođačima





obuhvaćene su CoC certifikatom organizacije i uključene su u procjenu certifikacijskih tijela.

- 7 Ako naš podizvođač ne udovoljava nijednom od temeljnih zahtjeva za rad, hoćemo li biti suspendirani? Što se očekuje od odnosa između nositelja CoC certifikata i izvođača? Završava li suspenzija prekidom veze? Je li to etično?**

Osiguravanje da podizvođač ispunjava temeljne zahtjeve rad je odgovornost nositelja certifikata, baš kao i osiguravanje sukladnosti sa svim ostalim aspektima norme lanca sljedivosti (FSC-STD-40-004). To bi trebalo biti obuhvaćeno sporazumom s podizvođačem. Ako podizvođač krši temeljne zahtjeve za rad, tada organizacija krši temeljne zahtjeve za rad i primila bi nesukladnost. Na organizaciji ovisi kako će riješiti svoju nesukladnost.

- 8 Treba li samoprocjena sadržavati poveznice na dokumente (dokaze) radi pregleda?**

Nije potrebno, ali preporuča se uključiti poveznice (engl. link) za sve dokumente.

- 9 Koliko često trebamo ispunjavati samoprocjenu?**

Samoprocjenu treba ispuniti najmanje jednom godišnje kao dio svakog audita. Osim toga, trebalo bi je ažurirati kada dođe do promjena unutar području primjene certifikata.

- 10 Moramo li tražiti od naših izvođača ili podizvođača da ispune samoprocjenu? Ili moramo sami uključiti njihove dokaze u našu samoprocjenu? Ili je sporazum o podugovaranju prikladan takav kakav jest i nema potrebe za daljnjim pitanjima o samoprocjeni za izvođače?**

Organizacije trebaju uključiti tvrtke koje izvode podugovoren posao/izvođače u svoju samoprocjenu. To može biti uključivo ili zasebno za svakog podizvođača. U svakom slučaju, samoprocjena bi trebala pokazati kako organizacija (ili podizvođač) ispunjava temeljne zahtjeve za rad i dokaze o sukladnosti.

- 11 Moraju li izvođači radova koji nisu FSC certificirani također stvoriti izjavu o politici i ispuniti samoprocjenu te pripremiti dokaze koji dokazuju sukladnost s certificiranom organizacijom tijekom audita izvođača od strane organizacije?**

Mogu, ali ne moraju. Obveza je na organizaciji.



- 12 Postoji li zahtjev da se od FSC dobavljača zatraži dokumentacija u vezi s FSC temeljnim zahtjevima za rad (samoprocjena, politika, itd.)?**

Ne.

- 13 Mora li organizacija s više lokacija ispuniti jedinstvenu samoprocjenu ili jednu za svaku lokaciju?**

Samoprocjena se može izvršiti za cijelu organizaciju ili može biti zasebna za svaku lokaciju. Moglo bi biti korisnije i praktičnije za svaku lokaciju voditi zasebnu samoprocjenu.

- 14 Moraju li nositelji grupnog CoC certifikata obaviti samoprocjenu za sve članove grupe prije audita? Ili mogu koristiti opći pristup zasnovan na riziku?**

Središnji je ured odgovoran za održavanje sustava lanca sljedivosti i osiguravanje da su na uključenim lokacijama zadovoljeni zahtjevi relevantnih norma za certifikaciju lanca sljedivosti. Upravitelj grupe mora osigurati da su svi članovi grupe u skladu s temeljnim zahtjevima za rad, a samoprocjene mogu biti specifične za pojedine članove ili na razini grupe. Zatim bi certifikacijsko tijelo trebalo provjeriti razinu detalja kako bi utvrdilo je li to dovoljno.

**Središnji ured:** *Određena središnja funkcija (npr. ured, odjel, osoba) COC certifikacije više lokacija ili grupne COC certifikacije, koja snosi glavnu upravnu odgovornost za održavanje ugovora o certifikaciji s certifikacijskim tijelom, za odgovorno podržavanje sustava lanca sljedivosti i za osiguravanje sukladnosti sa svim zahtjevima važeće norme za certifikaciju lanca sljedivosti na uključenim lokacijama.*

*4.2 Središnji ured mora osigurati da sve uključene lokacije ispunjavaju sve primjenjive zahtjeve certifikacije unutar područja primjene certifikata. Središnji ured mora pokazati sposobnost svog sustava upravljanja, kao i sposobnost tehničkih i ljudskih resursa za kontinuirano i učinkovito upravljanje uključenim lokacija unutar područja primjene certifikata.*

- 15 Treća strana svake godine provodi audit nad našom tvrtkom u vezi s dobrovoljnom društvenom shemom (certifikacije), možemo li koristiti dokaze tog audita kako bismo dokazali sukladnost s FSC temeljnim zahtjevima za rad?**

Možete koristiti dokaze koji se koriste za sukladnost s drugim dobrovoljnim društvenim shemama kako biste zadovoljili FSC temeljne zahtjeve za rad, ako su primjenjivi.



Međutim, certifikacijsko tijelo bi trebalo odlučiti jesu li dostavljeni dokazi dovoljni za dokazivanje sukladnosti.

**16 Tko bi trebao potpisati samoprocjenu? Predstavnik uprave ili osoba odgovorna za FSC unutar tvrtke?**

Predstavnik uprave koji ima ukupnu odgovornost i ovlasti za sukladnost organizacije sa svim zahtjevima za FSC certifikaciju bi trebao potpisati samoprocjenu.

## # **Audit i nadzorne provjere**

**1 Moramo li provoditi intervjue s radnicima i predstavnicima radnika kako bismo osigurali sukladnost sa zahtjevima? Opažanja na lokacijama spavaonica radnika? Koji je vremenski raspored za zahtjeve MOR-a?**

Intervjui i opažanja na lokacijama su dio nadzornih audita za auditore kako bi se provjerila sukladnost organizacije s temeljnim zahtjevima za rad. Razina detalja u samoprocjeni mogla bi vam pomoći da odredite razinu intervjua i njihov intenzitet. FSC ne precizira kako se zahtjevi moraju procijeniti. FSC-STD-20-011 dopušta certifikacijskim tijelima da na temelju samoprocjene ocijene kako će procijeniti sukladnost organizacije s temeljnim zahtjevima za rad. To može uključivati:

- Posjete lokacijama
- Intervjue
- Javna izvješća
- Reviziju dokumentacije
- Intervjue s predstavnicima sindikata
- Vijesti, blogove, web stranice, izvještaje na društvenim mrežama, itd.

**2 Koliko detaljno FSC očekuje provođenje audita temeljnih zahtjeva za rad?**

Normativni dokumenti ne navode minimalno vrijeme potrebno za audit. Provjera svih ovih zahtjeva zasigurno će potrajati. Međutim, organizacije su dužne razviti i predati samoprocjenu svom auditoru prije audita. Ova samoprocjena trebala bi sadržavati sukladnost organizacije sa zahtjevima i dodatne dokaze. Ovaj je zahtjev ugrađen u normu kako bi se smanjilo ukupno vrijeme audita. U mnogim slučajevima može biti dovoljna postojeća dokumentacija, kako je navedeno u samoprocjeni.



**3 Kako prilikom audita možemo pokazati da je zahtjev ispunjen?**

To bi bila kombinacija opažanja lokacije, intervjua s predstavnicima zaposlenika ili radnika te dokumenata i zapisa, ovisno o zahtjevima kao što su politike i postupci (npr. politike jednakih mogućnosti i postupci zapošljavanja)

**4 Što će auditori morati provjeriti tijekom audita u slučajevima kada su FSC temeljni zahtjevi rad uključeni u nacionalno zakonodavstvo, a provođenje zakona obavljaju druge vladine organizacije ili agencije (npr. Berufsgenossenschaft ili Gewerbeaufsichtsamt u Njemačkoj)?**

Kad nacionalni zakon već pokriva sve FSC temeljne zahtjeve za rad, organizacija i dalje mora dokazati da udovoljavaju zahtjevima. Ako audit ili inspekciju provodi vladina organizacija ili agencija, organizacija može koristiti izvješće koje su izdale kao dokaz sukladnosti.

**5 Neki trgovci fizički posjeduju materijal tamo gdje imaju skladište te se mogu provjeriti temeljni zahtjevi za rad. Međutim, u slučaju trgovaca koji fizički ne posjeduju FSC materijal te imaju samo ured s jednim ili dva zaposlenika, kako bi auditor mogao provjeriti temeljne zahtjeve za rad?**

Bez obzira na veličinu i aktivnosti organizacija, one i dalje moraju proći nadzorne audite kako bi se provjerila sukladnost s temeljnim zahtjevima za rad. Iako bi audit unutar mnogo manjih organizacija mogao biti jednostavniji. Završetkom samoprocjene organizacije mogu odrediti koji se dijelovi ne primjenjuju na nju, i zašto.

**6 Bi li se organizacija koja se po prvi put prijavljuje za audit provjeravala prema novoj verziji FSC-STD-40-004 V3-0 prije 1. rujna 2021. godine?**

Ne, nova verzija norme stupa na snagu tek od 1. rujna, tako da tvrtke ne mogu biti podvrgnute auditu prema toj verziji norme prije tog datuma.

**# Prepoznavanje drugih shema**

**1 Hoće li prezentacija izvješća o auditu drugih shema certifikacije biti dovoljna kao dokaz i spriječiti audit?**



Ne, to neće spriječiti provođenje audita ili provjere temeljnih zahtjeva za rad, jer će auditor pregledavanjem izvješća o auditu i dalje morati provjeriti jeste li dovoljno zadovoljili zahtjeve.

Ostale sheme još nisu prepoznate. Kad to učinimo, obavijestit ćemo dionike putem [FSC Newsfeed i newslettera](#) što to prepoznavanje znači.

## # Pitanja i odgovori za auditore

- 1 Kako će auditori potvrditi temeljne zahtjeve rad za izvođače radova s „niskim rizikom“? Certifikacijska tijela inače ne bi vršila audit takvih tvrtki, pa će biti teško provjeriti i potvrditi samoprocjenu.**

Očekuje li se da će auditori sada odlaziti na teren kod svih izvođača kako bi provjerili sukladnost s temeljnim zahtjevima za rad? Hoće li se FSC-STD-20-011 ažurirati kako bi se uzeli u obzir temeljni zahtjevi za rad u odrednicama visokih ili niskih rizika izvođača?

Auditori su dužni procijeniti izvođače ili podizvođače u pogledu njihove sukladnosti sa zahtjevima. Ovisno o samoprocjeni i opsegu aktivnosti poduzetih od strane podizvođača, možda će trebati auditirati podizvođače koji nisu FSC certificirani kako bi se provjerila sukladnost.

- 2 Moraju li auditori procjenjivati dokaze podizvođača (tj. popis zaposlenih itd.)?**

Provođenje dužne pažnje nad svojim podizvođačima je uvjet za organizacije. Auditori mogu odlučiti procijeniti dokaze podizvođača o njihovoj sukladnosti sa zahtjevima. To ovisi o specifičnoj situaciji u državi, organizaciji i razini detalja pruženih u samoprocjeni.

- 3 U kojoj će se mjeri od auditora očekivati da provjeravaju zapise i dokumente koje je organizacija predstavila (npr. rodne listove) kao dio svojih postupaka kako bi se osigurala sukladnost s temeljnim zahtjevima za rad? Na koji način certifikacijska tijela moraju izvršavati audit tih zahtjeva? Koliko će dubinski trebati ići u provjeru?**

Normativni dokumenti ne određuju razinu detalja koju auditori trebaju pregledati u zapisima ili dokumentima koje je organizacija predstavila. Na certifikacijskom tijelu je da osmisli i implementira sustav provjere. Dokazi koje nositelji certifikata utvrde u okviru samoprocjene će poslužiti za planiranje audita.



- 4 Informacije o plaćama mogu biti vrlo osjetljiva tema kada je u pitanju viša razina menadžmenta (tj. teško dostupne). Čini se prilično problematičnim za auditora da provjere da li se, primjerice, s kolegom iste kvalifikacije, ali različitog roda, postupa jednako. Ako odgovorna osoba tvrtke nije u stanju pružiti takve informacije, auditorima će vjerojatno trebati znatno više vremena za temeljita istraživanja ili će, s drugim otvorenim pitanjima, potencijalno pokrenuti značajan broj CAR-a. Kako auditor treba riješiti situaciju kako bi se audit održao na razumnoj razini?**

To je jedna od svrha samoprocjene, omogućiti organizacijama da unaprijed dostave te podatke, a audit se može planirati u skladu s tim.

- 5 Ako tvrtka ima 1000 zaposlenika, koji je dobar reprezentativni uzorak zapisa zaposlenika koji se mora pregledati i potvrditi prilikom jednodnevnog audita?**

Trebao bi se temeljiti na državi, složenosti organizacije i aktivnosti te informacijama navedenim u samoprocjeni. FSC ne propisuje intenzitet uzorkovanja.

- 6 Prema odredbi 7.3.2, hoće li auditor trebati provjeriti sustav plaća?**

Ne postoje posebni zahtjevi za auditore da provjeravaju sustav plaća, ali to je prema potrebi moguće kako bi se provjerila punoljetnost radnika itd. FSC ne definira potrebne dokumentarne dokaze, već samo zahtjeve.

- 7 Procjena sukladnosti s odredbom 7.3 bila bi prilično jednostavna tamo gdje postoje sindikati. Kako bi se mogao izvršiti audit tamo gdje oni ne postoje? Kako bi auditori došli do objektivnih dokaza koji odražavaju stvarno stanje, uzimajući u obzir da većina auditora CoC-a nije obučena za provođenje društvenih audita?**

Radni odnos je pravna veza između poslodavaca i zaposlenika koja se odnosi na prava i obveze poslodavaca prema svojim radnicima. To znači da postoji radni odnos (obavljanje posla i naknada za radnika), da je zapošljavanje dobrovoljno, a radnici mogu izaći iz radnog mjesta bez pritiska, prisile ili prijetnji.

Primjeri objektivnih dokaza koje auditori mogu uvidjeti mogu biti zapisi o plaćanju, postupci i prigovori o sporovima i žalbama ili ugovori o radu. Auditori mogu obaviti intervjue s uzorkom radnika i poslodavaca predstavnika, nadzornika itd.

- 8 Postoji li procjena kako će ti novi zahtjevi utjecati na postupak audita, u smislu trajanja, broja auditora i stručnosti audita?**



FSC nema značajnu procjenu utjecaja zahtjeva na postupak audita, budući da su društveni zahtjevi koji moraju proći audit novi unutar FSC sustava. Novi će zahtjevi zahtijevati više vremena i stručnosti, ali zasad nije moguće procijeniti više od toga.

**9 Što se tiče diskriminacije pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja, koji su pragovi koji bi se trebali koristiti za utvrđivanje sukladnosti, također uzimajući u obzir da će kontekst u svakoj državi ili regiji biti drugačiji?**

U različitim državama i regijama mogu postojati složenosti, međutim, većina država ima nacionalno zakonodavstvo koje zabranjuje diskriminaciju na temelju rase, spola, dobi i drugih osobnih karakteristika. U nekim slučajevima, nacionalni zakoni mogu dopustiti radnje kojima se krše FSC temeljni zahtjevi za rad ili daju prava organizaciji koja mogu rezultirati ponašanjem koje je u suprotnosti s načelima FSC-a. U takvim se situacijama od organizacije očekuje da dužno razmotri prava i obveze utvrđene nacionalnim zakonom, istodobno ispunjavajući ciljeve zahtjeva (npr. iste razrede plaća za sve zaposlenike ovisno o položaju i vremenu zaposlenja u organizaciji). Način postizanje te ravnoteže prepušten je organizacijama koje to opisuju u samoprocjeni.

**10 Što se tiče odredbe 11.3, što se podrazumijeva pod učinkovitošću samoprocjene organizacije?**

Ako je samoprocjena zadovoljila željeni rezultat opisivanjem (s dokazima) kako organizacija primjenjuje FSC temeljne zahtjeve za rad.

**11 Za odredbu 11.3, koja je razlika između područja primjene i razmjera u ovom kontekstu?**

„Prema području primjene“ se odnosi na područje primjene certifikata (npr. aktivnosti poput trgovca ili prerađivača) i razmjera (veličina poslovanja organizacije, uključujući lokacije i članove grupe).

**12 Za odredbu 11.3 b), koji su primjeri za utvrđivanje pravnih zahtjeva koji se odnose na FSC temeljne zahtjeve za rad, primjenjivi na organizaciju/lokaciju?**

Na primjer, nacionalno zakonodavstvo kojim se ograničavaju ili zabranjuju sindikati, nacionalno zakonodavstvo u vezi s radno sposobnom dobi, nacionalno zakonodavstvo o nediskriminaciji itd.



- 13 Odredba 11.3 c) se odnosi na „potkrepljivanje dokaza koje organizacija pruža s neovisnim izvorima kad god je to moguće“. Postoje li primjeri za te neovisne izvore za svaki od FSC temeljnih zahtjeva za rad?**

To bi mogli biti sindikati, nevladine organizacije, međunarodne organizacije koje se usredotočuju na radnička prava ili druge radničke organizacije, vladina ministarstva/tijela i industrijska udruženja. Certifikacijska tijela ne moraju imati odnose sa svim tim organizacijama, samo prema potrebi. To može uključivati javno dostupne informacije, vijesti, web stranice, društvene mreže, izvješća nevladinih organizacija, NRA/CNRA, indekse Svjetske banke, izvještaje o procjenama trećih strana itd.

- 14 Za odredbu 11.3 d), koji bi se kriteriji temeljeni na riziku mogli koristiti za određivanje učestalosti i zahtjeva za uzorkovanjem budućih audita?**

Može se temeljiti na rezultatima prijašnjeg audita FSC temeljnih zahtjeva za rad i samoprocjeni (tj. broj CAR-a i velikih CAR-a). To bi trebala utvrditi certifikacijska tijela na temelju scenarija rizika za državu, prijašnjih audita i rezultata samoprocjene.

- 15 Što znači zahtjev u FSC-STD-20-001, odredba 11.3 e) „uključivanje auditora s određenim kompetencijama ako je potrebno“?**

**Kako će certifikacijska tijela znati kada su potrebne određene kompetencije? Što bi zadovoljilo odredbu 11.3 e)?**

Ovaj se zahtjev odnosi na situacije u kojima dodatni auditori mogu imati posebne kompetencije potrebne za provjeru sukladnosti s FSC temeljnim zahtjevima za rad. Na primjer, auditori koji su se specijalizirali za složenost pitanja o radu u tekstilnom sektoru određene države.

- 16 Prepoznaje li FSC bilo koju kvalifikaciju auditora za društvenu sukladnost, poput APSCA (Udruženje profesionalnih auditora za društvenu sukladnost)?**

Ne, trenutno nemamo niti zahtijevamo bilo kakvu posebnu kvalifikaciju auditora za društvenu sukladnost.

**Je li bilo terenskog ispitivanja audita društvenih zahtjeva u različitim državama/regijama/razinama rizika?**

Ne.





**17 Hoće li FSC-ova obuka biti dovoljna za kvalifikacije auditora?**

Ne, FSC obuka je trenutno osmišljena radi pružanja informacija i smjernica te nije minimalna kvalifikacija. Ako u kasnijoj fazi FSC razvije osposobljavanje temeljeno na kvalifikacijama, to će biti objavljeno.

**18 Moraju li auditori intervjuirati organizacije poslodavaca i zaposlenika i tko spada u tu kategoriju? Tko može biti predstavnik poslodavca?**

Auditori su dužni razgovarati s djelom zaposlenika prema odredbi 2.6 iz FSC-STD-20-011 (pogledajte niže). Pravila o sastavu radničkih organizacija razlikuju se od države do države, posebno u pogledu onih koji se smatraju „redovnim“ članovima, kao i onih za koje se smatra da imaju moć „zapošljavanja i otpuštanja“. Radničke organizacije imaju tendenciju razdvajati one koji imaju moć „zapošljavanja i otpuštanja“ i one koji to nemaju.

Predstavnici zaposlenika su osobe koje su priznate prema nacionalnom zakonu ili praksi, kao što su sindikalni predstavnici, odnosno predstavnici koje imenuju ili biraju sindikati ili članovi takvih sindikata; ili izabrani predstavnici, odnosno predstavnici koje radnici slobodno i neovisno biraju u skladu s nacionalnim zakonima ili propisima ili kolektivnim ugovorima i čije funkcije ne uključuju aktivnosti koje su priznate kao isključivo pravo sindikata u dotičnoj zemlji<sup>3</sup>.

Predstavnici poslodavaca su imenovane osobe ovlaštene za djelovanje u ime poslodavca ili organizacije. To bi mogli biti upravitelji ljudskih resursa ili operativni upravitelji.

Predstavnici radnika mogu se sastati s poslodavcem ili upravom na redovnim sastancima, kao što su:

- zajednički savjetodavni odbori
- vijeća zaposlenika
- vijeća poduzeća
- radni odbori
- radna vijeća
- uredski odbori
- grupe za sudjelovanje
- povezani paneli

*2.6 Certifikacijsko tijelo će procijenit svako radnu lokaciju u okviru provjere (uključujući uzorak uključenih lokacija s grupnih certifikata i certifikata više lokacija i članovima*

<sup>3</sup> Source: [ILO Q&A](#)



projekata koji nisu FSC certificirani u slučaju certifikata projekta) kako bi izravno i činjenično provjerilo sukladnost organizacije sa svim primjenjivim zahtjevima za certifikaciju. Ocjenjivanje uključuje:

b) intervjui s dovoljnim brojem raznolikih zaposlenika, njihovim predstavnicima, uključujući organizacije radnika, predstavnike poslodavaca i izvođače, na svakoj radnoj lokaciji odabranoj radi provjere sukladnosti organizacije sa svim primjenjivim certifikacijskim zahtjevima. Voditelj intervjua će osigurati da se komentari mogu dati u povjerenju;

**19 Ako zaposlenici nisu organizirani (tj. ako nema aktivnih sindikata), trebaju li certifikacijska tijela tražiti i kontaktirati vanjske dionike?**

Ako u organizaciji nisu prisutni aktivni sindikati ili radničke organizacije, kao sredstvo provjere samoprocjene i temeljnih zahtjeva za rad, certifikacijska tijela mogu kontaktirati nacionalne lokalne sindikate, nevladine organizacije i međunarodne organizacije s naglaskom na radnička prava ili druge radničke organizacije, vladina ministarstva/tijela i industrijske udruge. Certifikacijska tijela ne moraju biti povezana sa svim tim organizacijama; samo prema potrebi.

**20 Što bi se moglo smatrati 'najboljom praksom' za intervjue?**

Normativni dokumenti ne obuhvaćaju „najbolje prakse“ za intervjue, ali auditori moraju osigurati da se komentari dani tijekom intervjua mogu dati u povjerenju, kako se zahtijeva u FSC-STD-20-011, odredba 2.6 b). Očekuje se da su auditori završili obuku za izvršavanje audita koja uključuje potrebne kompetencije i vještine za vođenje intervjua.

2.6 b) intervjui s dovoljnim brojem raznolikih zaposlenika, njihovim predstavnicima, uključujući organizacije radnika, predstavnike poslodavaca i izvođače, na svakoj radnoj lokaciji odabranoj za ocjenjivanje radi provjere sukladnosti organizacije sa svim primjenjivim certifikacijskim zahtjevima. Voditelj intervjua će osigurati da se komentari mogu dati u povjerenju;

**21 Bi li bilo potrebe za najavljenim auditima?**

Temeljni zahtjevi za rad ne utječu na postupak planiranja audita certifikacijskih tijela za provođenje najavljenih, nenajavljenih ili audita u kratkom roku u skladu s FSC-STD-20-001.

**22 Kako izvršiti procjenu kada se jedan dio posla obavlja od kuće ili od strane kućnih radnika (engl. homeworkers)? U nekim slučajevima vlasnici tvornica**



**zaposlenicima mogu poslati posao po „cijenu utvrđenoj po učinku“ koji rade od kuće. Kako to treba regulirati/provjeriti radi sukladnosti?**

Postoji razlika između rada od kuće (tj. zaposlenika koji rade od kuće) i kućnog rada ili kućnih radnika te se ti pojmovi često koriste netočno i naizmjenično. Kućni radnici su podizvođači ili zaposleni radnici koji rade kod poslodavca, posrednika ili izvođača po unaprijed utvrđenoj cijeni posla.

FSC temeljni zahtjevi za rad se primjenjuju na sve "radnike" koji su ispunili definiciju iz FSC-STD-40-004, to uključuje radnike koji dio ili cijeli svoj posao obavljaju kod kuće, ali isključuje "kućne radnike".

**Radnici:** Sve zaposlene osobe, uključujući zaposlenike u javnim službama, kao i "samozaposlene" osobe. To uključuje honorarne i sezonske zaposlenike svih rangova i kategorija, uključujući radnike, administratore, nadzornike, rukovoditelje, zaposlenike izvođača, kao i samozaposlene izvođače i podizvođače (Izvor: Konvencija MOR-a 155, Konvencija o zaštiti na radu, 1981.).