



Mall för självvärdering av FSC:s krav på grundläggande arbetsvillkor för tillämpning i Sverige

I den nya spårbarhetsstandarden (FSC-STD-40-004 V3-1) finns krav på att certifikatsinnehavaren ska följa FSC:s krav på grundläggande arbetsvillkor, baserade på ILO:s kärnkonventioner. Som en del i den årliga revisionen ska den certifierade organisationen göra en självvärdering av hur väl den lever upp till FSC:s krav på grundläggande arbetsvillkor. Denna mall är utformad för att underlätta för företag med ett spårbarhetscertifikat att genomföra en självvärdering.

Standarden FSC-STD-40-004 V3-1 trädde i kraft 1 september 2021. Under en övergångsperiod gäller både version 3–1 och 3–0. Alla spårbarhetscertifierade organisationer ska uppfylla FSC:s krav på grundläggande arbetsvillkor senast 31 december 2022.

Den här mallen för självvärdering är till för att hjälpa företag med FSC:s spårbarhetscertifikat (FSC CoC) att identifiera och dokumentera åtgärder för att kunna visa hur de lever upp till FSC:s krav på grundläggande arbetsvillkor. Organisationerna ska vid revisionen kunna visa upp relevant dokumentation. Att organisationen har genomgått denna process, och fyllt i självvärderingen, hjälper certifieringsorganet vid genomförandet av revisionen. Självvärderingen används som underlag för organisationens certifieringsorgan i planeringen av revisionen och för att kontrollera att kraven i standarden är uppfyllda.

Det är inget krav för spårbarhetscertifierade organisationer, eller verksamheter som önskar bli certifierade, att använda just denna mall vid självvärderingen, utan det är möjligt att använda ett motsvarande verktyg. I mallen anges exempel på möjlig dokumentation. Som hjälp och inspiration finns exempel och hänvisningar till lagar, samt en lista på relevant lagstiftning. Att endast lista relevant lagstiftning är inte tillräckligt. Trots att FSC:s krav överensstämmer med svensk lagstiftning behövs beskrivningar av hur organisationen uppfyller FSC:s arbetsvillkor. Tillämpning av mallen garanterar inte överensstämmelse med FSC:s krav på grundläggande arbetsvillkor. Exempel och hänvisningar är inte obligatoriska och kan behöva kompletteras. Den spårbarhetscertifierade organisationen behöver själv ha kännedom om aktuell lagstiftning. Det är alltid den certifierade organisationens ansvar att leva upp till kraven i standarden.

Den spårbarhetscertifierade organisationen ska svara på frågorna i självvärderingen så fullständigt och sanningsenligt som möjligt. Organisationer ska identifiera relevant dokumentation och annat material som revisorn kan granska för att verifiera beskrivningarna i självvärderingen. Om organisationen medvetet fyller i oriktig information i självvärderingen kan det leda till suspension eller att certifikatet sägs upp. Självvärderingen skrivs under, men



namnteckning är inte nödvändigt utan det räcker med namn. Den ifyllda självutvärderingen skickas till certifieringsorganet inför schemalagd revision.

Mallen har tagits fram av FSC International men anpassats till svenska förhållanden av FSC Sverige. För frågor kontakta kontakt@se.fsc.org.

Version	Datum	Kommentar
1.0	2021-10-20	Publicerad

Självutvärdering av FSC:s krav på grundläggande arbetsvillkor

Jag bekräftar härmed att jag efter bästa förmåga har fyllt i korrekt information i nedanstående formulär och att jag är medveten om att falsk information kan leda till suspendering eller uppsägning av certifikatet, eller för ansökning om nytt certifikat att certifieringen inte godkänns.

Namn	Datum

Barnarbete

Krav	Frågor och kompletterande krav	Svar och verifikat (med vägledning och exempel)
7.2 Organisationen ska inte använda barnarbete.	a) Uppfyller organisationen kravet i avsnitt 7.2? Om ja, fortsatt till c).	<i>För lagstiftning se främst Arbetsmiljölagen (1977:1160) 5 kap. Minderåriga. Se även Minderårigas arbetsmiljö (AFS 2012:3)</i>
7.2.1 Organisationen får inte anställa arbetstagare under 15 år, eller under den lägsta ålder som anges i nationella eller lokala lagar eller förordningar. Den högsta av dessa åldrar ska tillämpas, förutom i de fall som anges i 7.2.2.	b) Om svaret på a) är nej, beskriv på vilket sätt din organisation inte når upp till avsnitt 7.2.	
	c) Beskriv hur organisationen vet att den uppfyller avsnitt 7.2 för alla anställda på de certifierade enheterna.	



<p>7.2.2 I länder där den nationella lagstiftningen tillåter anställning av personer mellan 13 och 15 år i lätt arbete, bör sådan anställning inte störa skolgången eller vara skadlig för deras hälsa eller utveckling. Om barn omfattas av lagstiftning om obligatorisk utbildning ska de endast arbeta utanför skoltiden samt under normal arbetstid under dagtid.</p> <p>7.2.3 Ingen person under 18 år anställs för att utföra farligt eller tungt arbete förutom i utbildningssyfte och då i enligt med vad som är tillåtet inom nationella lagar och regler.</p> <p>7.2.4 Organisationen ska förbjuda de värsta formerna av barnarbete.</p>	<p>d) Beskriv dokumentation som styrker att avsnitt 7.2. är uppfyllt.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Avsiktsförklaring avseende barnarbete</i> • <i>Arbetskontrakt eller avtal, inklusive eventuella avtal med externa rekryterare</i> • <i>Anställningspolicy, rekryteringspolicy inklusive ålderskontroll</i> • <i>Översikt av anställda, inklusive säsongsanställda och andra tillfälligt anställda, kopior av identitetshandlingar</i> • <i>Riskbedömning</i>
	<p>e) Beskriv om det finns krav i lagstiftningen som kan begränsa möjligheten att uppfylla avsnitt 7.2 samt beskriv hur.</p>	
	<p>f) Bifoga avsiktsförklaring eller policydokument som omfattar avsnitt 7.2.</p>	

Tvångsarbete

Krav	Frågor och kompletterande krav	Svar och verifikat (<i>med vägledning och exempel</i>)
<p>7.3 Organisationen ska eliminera alla former av tvångsarbete och obligatoriskt arbete.</p>	<p>a) Uppfyller organisationen kravet i avsnitt 7.3? Om ja, fortsatt till c).</p>	<p><i>För lagstiftning se främst Brottsbalk (1962:700) 4 kap. Om brott mot frihet och frid</i></p>



<p>7.3.1 Anställningsförhållanden är frivilliga och baserade på ömsesidigt samtycke, utan hot om bestraffning.</p>	<p>b) Om svaret på a) är nej, beskriv på vilket sätt din organisation inte når upp till avsnitt 7.3.</p>	
<p>7.3.2 Det finns inga bevis för utövande eller rutiner som tyder på förekomst av tvångsarbete eller obligatoriskt arbete, inklusive, men inte begränsat till, följande:</p> <ul style="list-style-type: none"> • fysiskt och sexuellt våld • skuldsaveri • löner som hålls inne, inklusive betalning av anställningsavgifter och / eller betalning av deposition för att påbörja anställning • begränsning av rörlighet / rörelsefrihet • förvaring av pass och identitetshandlingar (så att den anställda ej har tillgång till dessa) • hot om meddelande om uppsägning till myndigheterna 	<p>c) Beskriv hur organisationen vet att den uppfyller avsnitt 7.3 för alla anställda på de certifierade enheterna.</p>	
	<p>d) Beskriv dokumentation som styrker att avsnitt 7.3. är uppfyllt.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Avsiktsförklaring avseende tvångsarbete</i> • <i>Dokument/rapporter från arbetsmiljöverket</i> • <i>Anställningskontrakt och avtal</i> • <i>Översikt över betalda lagstiftade skatter och sociala avgifter</i> • <i>Gällande kollektivavtal</i> • <i>Jämförelse av lönenivåer med nationellt branschgenomsnitt</i> • <i>Rutiner för hantering av tvister och klagomål</i> • <i>Rekryteringspolicy och rutiner för rekrytering</i> • <i>Lönedokumentation</i>
	<p>e) Beskriv om det finns lagliga krav som kan begränsa möjligheten att uppfylla avsnitt 7.3 samt beskriv hur.</p>	
	<p>f) Bifoga avsiktsförklaring eller policydokument som omfattar avsnitt 7.3.</p>	



Diskriminering

Krav	Frågor och kompletterande krav	Svar och verifikat (<i>med vägledning och exempel</i>)
<p>7.4 Organisationen ska se till att det inte förekommer någon diskriminering vid anställning och sysselsättning.</p> <p>7.4.1 Rutiner och praxis för anställning och sysselsättning är icke-diskriminerande.</p>	<p>a) Uppfyller organisationen kravet i avsnitt 7.4? Om ja, fortsätt till c).</p>	<p><i>Se lagstiftning främst Lag (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning, se även bland annat:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Lag (1982:80) om anställningsskydd</i> • <i>Lag (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning</i> • <i>Lag (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl</i> • <i>Lag (1997:1293) om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet</i> • <i>Lag (2008:565) om rätt till ledighet för att på grund av sjukdom pröva annat arbete</i>
	<p>b) Om svaret på a) är nej, beskriv på vilket sätt din organisation inte når upp till avsnitt 7.4.</p>	
	<p>c) Beskriv hur organisationen vet att den uppfyller avsnitt 7.4 för alla anställda på de certifierade enheterna.</p>	
	<p>d) Beskriv dokumentation som styrker att avsnitt 7.4 är uppfyllt.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Avsiktsförklaring avseende likabehandling</i> • <i>Jämställdhets- eller likabehandlingsplan</i> • <i>Statistik avseende anställningar (ålder, kön, löner etc.)</i> • <i>Rutiner för rekrytering och anställning</i> • <i>Rutiner för dokumentation och klagomål avseende diskriminering</i> • <i>Rutiner för eventuell positiv särbehandling</i> • <i>Jobbannonser</i> • <i>Rutiner för lönesättning</i>



		<ul style="list-style-type: none"> • <i>Gällande kollektivavtal</i>
	e) Beskriv om det finns lagliga krav som kan begränsa möjligheten att uppfylla avsnitt 7.4 samt beskriv hur.	
	f) Bifoga avsiktsförklaring eller policydokument som omfattar avsnitt 7.4.	

Föreningsfrihet och rätten till kollektiva förhandlingar

Krav	Frågor och kompletterande krav	Svar och verifikat (<i>med vägledning och exempel</i>)
7.5 Organisationen ska respektera föreningsfriheten och den gällande rätten till kollektiva förhandlingar.	a) Uppfyller organisationen kravet i avsnitt 7.5? Om ja, fortsätt till c).	<i>För lagstiftning se främst Arbetsmiljölagen (1977:1160) 6 kap. Samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare m.m., men också Lag (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen</i>
7.5.1 Arbetare kan etablera eller gå med i arbetstagarorganisationer efter eget val.	b) Om svaret på a) är nej, beskriv på vilket sätt din organisation inte når upp till avsnitt 7.5.	
7.5.2 Organisationen respekterar arbetstagarorganisationernas fulla frihet att utarbeta sina egna stadgar och regler.	c) Beskriv hur organisationen vet att den uppfyller avsnitt 7.5 för alla anställda på de certifierade enheterna.	



7.5.3 Organisationen respekterar arbetstagarnas rätt att delta i lagliga aktiviteter avseende att bilda en arbetstagarorganisation, gå med i eller engagera sig, eller att avstå från att göra detsamma. Organisationen kommer inte att diskriminera eller bestraffa arbetare som utövar denna rätt. 7.5.4 Organisationen förhandlar i god anda med lagligt etablerade arbetstagarorganisationer och/eller med dess valda representanter och gör sitt bästa för att nå fram till gemensamma kollektivavtal. 7.5.5 Kollektivavtal implementeras och följs där de finns.	d) Beskriv dokumentation som styrker att avsnitt 7.5. är uppfyllt.	<ul style="list-style-type: none">• <i>Avsiktsförklaring avseende föreningsfrihet och rätten till kollektiva förhandlingar</i>• <i>Gällande kollektivavtal</i>• <i>Förteckning över klagomål</i>• <i>Referat eller dokument från möten eller förhandlingar med fackförbund avseende kollektivavtal</i>• <i>Lista på fackliga förtroendemän</i>
	e) Beskriv om det finns lagliga krav som kan begränsa möjligheten att uppfylla avsnitt 7.5 samt beskriv hur.	
	f) Bifoga avsiktsförklaring eller policydokument som omfattar avsnitt 7.5.	

Exempel på relevant lagstiftning

Arbetsmiljölagen (1977:1160)

Arbetsbalken (1982:673)

Brottsbalken (1962:700)

Diskrimineringslagen (2008:567)

Föräldraledighetslagen (1995:584)

Kungörelsen (1974:152) om beslutad ny regeringsform

Lagen (1982:80) om anställningsskydd

Lagen (1970:215) om arbetsgivares kvittningsrätt

Lagen (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning



Lag (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen

Lag (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning

Lag (1994:260) om offentlig anställning

Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

Lag (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl

Lag (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda

Minderårigas arbetsmiljö (AFS 2012:3)

Exempel på frågor som kan vara till hjälp för att genomföra självutvärderingen

FSC har tillhandahållit följande öppna frågor som kan vara till hjälp för organisationen att beakta dessa när de genomför självutvärderingen. Frågorna är uppdelade i fyra kategorier som omfattas av FSC:s krav på grundläggande arbetsvillkor. Vilken detaljnivå som krävs beror på platsen för organisationens verksamhet, inklusive organisationens riskbedömning och arbetsmiljö. Denna lista med frågor är inte fullständig, utan ytterligare frågor kan vara relevanta.

Kategori	Fråga
Barnarbete	<ul style="list-style-type: none">• Vilken är den stadgeelegliga, lagliga eller reglerade minimiåldern på din verksamhetsplats?• Vilka åtgärder har ni vidtagit för att säkerställa att barnarbete inte används i din verksamhet?• Registrerar ni ålder (födelsedatum) på era anställda? Hur verifierar ni att detta är den faktiska åldern? Kontrollerar ni identitetshandlingar?• Om det finns juridiska eller reglerande begränsningar som enligt er förståelse skulle begränsa er förmåga att uppfylla kravet, beskriv hur ni mildrar/minskar dessa begränsningar.• Om ni anställer arbetstagare under 18 år, beskriv vilka åtgärder ni har vidtagit för att säkerställa att de inte utför farligt eller tungt arbete. Om det finns krav på utbildning, ange handlingar som styrker att det uppfylls.• Är anställning av barn mellan 13 och 15 år lagligt tillåtet? Anställer ni barn mellan dessa åldrar? Om ja på båda frågorna, specificera åtgärder som ni har vidtagit för att se till att de endast utför lätta arbeten som inte är skadliga för deras hälsa eller utveckling och som gör att det är möjligt att bara arbeta utanför skoltid.
Tvångsarbete	<ul style="list-style-type: none">• Beskriv era rekryterings- och kontraktsrutiner för att visa efterlevnad av denna princip.

	<ul style="list-style-type: none"> • Beviljar ni lån eller löneförskott som kräver att en arbetstagare förlänger sitt arbete utöver de lagliga eller avtalsenliga kontrakten? Om så är fallet, kan ni mildrar/minskar risken för skuldsaveri i ett sådant fall? • Hur säkerställer ni att det inte dras några anställningsavgifter eller betalas eller deponeras avgifter för att påbörja en anställning? • Hur ser ni till att arbetarna inte upplever någon form av rörelsebegränsning? • Hur säkerställer ni att arbetarna alltid har tillgång till sina pass och identitetshandlingar samtidigt som de erbjuds en säker plats för förvaring av dokumenten? • Hur säkerställer ni att det inte finns några hot om att anmäla arbetstagare till myndigheterna?
Diskriminering	<ul style="list-style-type: none"> • Hur ser ni till att löner och andra arbetsvillkor inte är diskriminerande? • Råder det jämlikhet mellan kön/ålder? • Har ni en etniskt varierad arbetskraft? • Har ni en likabehandlingspolicy? • Hur säkerställer ni att alla anställda har likvärdiga möjligheter till befordran? • Hur ser ni till att de sökande har likvärdiga möjligheter till anställning? • Om det finns juridiska begränsningar som ni anser skulle kunna begränsa er förmåga att uppfylla dessa krav, beskriv hur ni hanterar dessa begränsningar?
Föreningsfrihet och rätten till kollektiva förhandlingar	<ul style="list-style-type: none"> • Är arbetstagarna organiserade i en fackförening? Beskriv, utifrån vad ni känner till, varför ni tror att arbetarna har eller inte har valt att vara representerade av en fackförening. • Om arbetstagarna representeras av en fackförening, är facket självständigt och förhandlingsoberoende? • Vilka andra former av arbetstagarrepresentation än fackföreningar finns på platsen? • Finns det kollektivavtal som täcker arbetstagare? Hur säkerställer ni att kollektivavtalen följs?

Tips på vidare läsning

Vill man läsa mer om ILO:s kärnkonventioner finns en publikation på svenska utgiven av LO-TCO Biståndsnämnd, 2014. [Mänskliga rättigheter i arbetslivet – ILO:s 8 kärnkonventioner](#)



FSC har tagit fram en vägledning för genomförande av FSC:s krav på grundläggande arbetsvillkor. [FSC Core Labour Requirements Implementation Guidance](#)