**Przykład opracowania „Samooceny dotyczącej spełniania podstawowych wymagań FSC dotyczących praw pracowniczych”**

**Stanowi on załącznik do „DOKUMENTOWANY SYSTEM KONTROLI POCHODZENIA PRODUKTU FSC” zgodnego z FSC-STD-40-004 v.3-1**

na podstawie doświadczeń firmy „DRWN Sp. z o.o.” (zwanej dalej „Firma”)

Poniższy przykład opracowania „Samooceny dotyczącej spełniania podstawowych wymagań FSC dotyczących praw pracowniczych” (dalej zwany „Samoocena”) został stworzony z myślą o przedstawienu Państwu, w jaki sposób można dostosować dokumentację Państwa organizacji w zakresie wymogów najnowszej wersji standardu FSC-STD-40-004 v.3-1. Podana poniżej adaptacja jest wyłącznie przykładem. Czerpie on z doświadzeń w tym zakresie ww. „Firmy”.

Proszę pamiętać, że NEPCon Sp. z o.o. nie ponosi odpowiedzialności za opracowanie dokumentu „Samoocena” Państwa organizacji, a prezentowany przykład służy wyłącznie inspiracji.

**Samoocena dotycząca spełniania podstawowych wymagań FSC dotyczących praw pracowniczych**

**Poświadczenie**: Ja, niżej podpisany\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ ,niniejszym potwierdzam, że poniższe oświadczenia są prawdziwe i zgodne z moją najlepszą wiedzą oraz przyjmuję do wiadomości, że złożenie świadomego fałszywego oświadczenia może skutkować zawieszeniem lub zakończeniem certyfikatu lub brakiem wystawienia certyfikatu.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Imię I Nazwisko Data

**Praca dzieci**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Wymaganie** | **Pytania** | **Odpowiedź** |
| **7.2 Organizacja nie może wykorzystywać pracy dzieci.**7.2.1 Organizacja nie może zatrudniać pracowników poniżej wieku 15 lat lub poniżej wieku minimalnego określonego w prawie krajowym lub lokalnych przepisach, w zależności od tego który wiek jest wyższy, z wyjątkiem przypadków wymienionych w punkcie 7.2.2.7.2.2 W krajach, w których krajowe ustawodawstwo lub przepisy zezwalają na zatrudnianie osób w wieku 13 – 15 lat do pracy lekkiej, zatrudnienie takie nie może kolidować z obowiązkiem szkolnym, ani być szkodliwe dla ich zdrowia czy rozwoju. W szczególności, w przypadku, gdy dzieci podlegają przepisom dotyczącym obowiązku szkolnego, mogą pracować jedynie poza godzinami szkolnymi w trakcie normalnych godzin pracy w ciągu dnia.7.2.3 Żadna osoba poniżej 18 lat nie może być zatrudniona do niebezpiecznej lub ciężkiej pracy, za wyjątkiem celów szkoleniowych zgodnych z obowiązującym ustawodawstwem krajowym i przepisami.7.2.4 Organizacja zabronia najgorszych form pracy dzieci. | a) Czy Państwa organizacja spełnia wymagania sekcji 7.2? Jeśli tak, proszę przejść do punktu c). | TAK – nie zatrudniamy dzieci |
| b) Jeśli odpowiedź na a) powyżej brzmi „nie”, proszę opisać, w jaki sposób lub dlaczego Państwa organizacja nie stosuje się do sekcji 7.2. |  |
| c) W przypadku osób zatrudnionych przez Państwa w zakładzie/zakładach posiadających certyfikat, proszę opisać, w jaki sposób Państwa organizacja ma pewność, że spełnia wymagania sekcji 7.2. | Nie zatrudniamy pracowników, którzy nie ukończyli 15 lat. To jest zgodne z Kodeksem Pracy Art. 190. § 1. Młodocianym w rozumieniu kodeksu jest osoba, która ukończyła 15 lat, a nie przekroczyła 18 lat. § 2. Zabronione jest zatrudnianie osoby, która nie ukończyła 15 lat, z zastrzeżeniem art. 191 § 21 –2 3. ... do Art. 193. |
| d) Proszę określić wszelkie dokumenty lub inne rejestry (i ich lokalizację), na których polegacie Państwo w celu weryfikacji zgodności z sekcją 7.2. | Właściwe informacje znajdują się w dokumentach:.................................................................................................. |
| e) Proszę określić wszelkie zobowiązania prawne, które Państwa zdaniem mogą mieć wpływ na Państwa zdolność do przestrzegania sekcji 7.2. Proszę je opisać i jak wpływają na Państwa zdolność do przestrzegania sekcji 7.2. | W zakresie zatrudniania pracowników nasza firma podlega regulacjom Ustawy Kodeks Pracy, Dział Dziewiąty pt. Zatrudnianie młodocianych [Art 190 -Art 206]. Wywiązywaniem się z ww. obowiązków ustawowych potwierdzają wyniki kontroli Państwowej Inspekcji Pracy.  |
| f) Proszę załączyć politykę lub oświadczenia wydane przez Państwa organizację, które obejmują wymagania sekcji 7.2. | 1. DOKUMENTOWANY SYSTEM KONTROLI POCHODZENIA PRODUKTU FSC2. ................................................. |

**Praca przymusowa**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Wymaganie** | **Pytania** | **Odpowiedź** |
| **7.3 Organizacja likwiduje wszystkie formy pracy przymusowej i obowiązkowej.**7.3.1 Stosunek zatrudnienia jest dobrowolny i oparty na obustronnej zgodzie, bez zagrożenia karą.7.3.2 Brak jest dowodów na jakiekolwiek praktyki wskazujące na pracę przymusową lub obowiązkową, włącznie z, lecz nie ograniczając się do, następujących praktyk: * + - przemoc fizyczna i seksualna
		- praca niewolnicza
		- wstrzymanie wypłat / włączając w to wypłatę wynagrodzeń za pracę lub płatność depozytu w celu rozpoczęcia zatrudnienia
		- ograniczenie mobilności/poruszania się
		- zatrzymanie paszportu i dokumentów tożsamości
		- groźba donosu / wydania władzom
 | a) Czy Państwa organizacja spełnia wymagania sekcji 7.3? Jeśli tak, proszę przejść do punktu c). | TAK – nie stosujemy wobec pracowników przymusu pracy. |
| b) Jeśli odpowiedź na a) powyżej brzmi „nie”, proszę opisać, w jaki sposób lub dlaczego Państwa organizacja nie stosuje się do sekcji 7.3. |  |
| c) W przypadku osób zatrudnionych przez Państwa w zakładzie/zakładach posiadających certyfikat, proszę opisać, w jaki sposób Państwa organizacja ma pewność, że spełnia wymagania sekcji 7.3. | Przedmiotowe wymogi spełniamy poprzez..................................................................................................................................  |
| d) Proszę określić wszelkie dokumenty lub inne rejestry (i ich lokalizację), na których polegacie Państwo w celu weryfikacji zgodności z sekcji 7.3. | Właściwe informacje znajdują się w dokumentach:.................................................................................................................................... |
| e) Proszę określić wszelkie zobowiązania prawne, które Państwa zdaniem mogą mieć wpływ na Państwa zdolność do przestrzegania sekcji 7.3. Proszę je opisać i jak wpływają na Państwa zdolność do przestrzegania sekcji 7.3. | Polskie prawodawstwo nie definiuje czym jest „praca przymusowa”. Kodeks Karny w Art 115 § 22, pkt. 6 definiując handel ludzmi wymienia termin „praca o charakterze przymusowym’.W zakresie zatrudniania pracowników nasza firma podlega regulacjom Ustawy Kodeks Pracy, Art. 11. Nawiązanie stosunku pracy oraz ustalenie warunków pracy i płacy, bez względu na podstawę prawną tego stosunku, wymaga zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika.Wywiązywaniem się z ww. obowiązków ustawowych potwierdzają wyniki kontroli Państwowej Inspekcji Pracy. |
| f) Proszę załączyć politykę lub oświadczenia wydane przez Państwa organizację, które obejmują wymagania sekcji 7.3. | 1. DOKUMENTOWANY SYSTEM KONTROLI POCHODZENIA PRODUKTU FSC2. ................................................. |

**Dyskryminacja w zakresie zatrudniania i wykonywania zawodu.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Wymaganie** | **Pytania**  | **Odpowiedź** |
| 7.4 Organizacja zapewnia, że nie ma miejsca dyskryminacja w zakresie zatrudniania i wykonywania zawodu.7.4.1 Praktyki dotyczące zatrudniania i wykonywania zawodu są niedyskryminacyjne.  | a) Czy Państwa organizacja spełnia wymagania sekcji 7.4? Jeśli tak, proszę przejść do punktu c). | TAK – nie dyskryminujemy pracowników w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu |
| b) Jeśli odpowiedź na a) powyżej brzmi „nie”, proszę opisać, w jaki sposób lub dlaczego Państwa organizacja nie stosuje się do sekcji 7.4. |  |
| c) W przypadku osób zatrudnionych przez Państwa w zakładzie/zakładach posiadających certyfikat, proszę opisać, w jaki sposób Państwa organizacja ma pewność, że spełnia wymagania sekcji 7.4. | Przedmiotowe wymogi spełniamy poprzez.................................................................................................................................... |
| d) Proszę określić wszelkie dokumenty lub inne rejestry (i ich lokalizację), na których polegacie Państwo w celu weryfikacji zgodności z sekcji 7.4. | Właściwe informacje znajdują się w dokumentach:.................................................................................................................................... |
| e) Proszę określić wszelkie zobowiązania prawne, które Państwa zdaniem mogą mieć wpływ na Państwa zdolność do przestrzegania sekcji 7.4. Proszę je opisać i jak wpływają na Państwa zdolność do przestrzegania sekcji 7.4. | W zakresie zatrudniania pracowników nasza firma podlega regulacjom Ustawy Kodeks Pracy, Art. 111 . Pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika. Art. 112 . Pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu. Art. 113 . 2) Jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy – jest niedopuszczalna. I dalszym zapisom Kodeksu Pracy Rozdział IIa Równe Traktowanie w Zatrudnieniu [Art 183a – Art 183e].Wywiązywaniem się z ww. obowiązków ustawowych potwierdzają wyniki kontroli Państwowej Inspekcji Pracy. |
| f) Proszę załączyć politykę lub oświadczenia wydane przez Państwa organizację, które obejmują wymagania sekcji 7.4. | 1. DOKUMENTOWANY SYSTEM KONTROLI POCHODZENIA PRODUKTU FSC2. ................................................. |

**Wolność zrzeszania się i prawo do rokowań zbiorowych**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Wymaganie** | **Pytania** | **Odpowiedź** |
| **7.5 Organizacja respektuje** **wolność zrzeszania się i prawo do rokowań zbiorowych.**7.5.1 Pracownicy mają możliwość założenia lub przyłączenia się do organizacji pracowników według własnego wyboru.7.5.2 Organizacja szanuje pełną swobodę organizacji pracowników w tworzeniu własnego statutu i zasad.7.5.3 Organizacja respektuje prawa pracowników do angażowania się w zgodne z prawem działania związane z tworzeniem, przyłączaniem się do, lub wspieraniem organizacji pracowników lub do powstrzymywania się od tego; i nie będzie dyskryminować ani karać pracowników za korzystanie z tych praw.7.5.4 Organizacja prowadzi negocjacje z ustanowionymi zgodnie z prawem organizacjami pracowników oraz/lub należycie wybranymi przedstawicielami, w dobrej wierze oraz przy najlepszych staraniach w celu osiągnięcia układu zbiorowego.7.5.5 Istniejące układy zbiorowe są przestrzegane. | a) Czy Państwa organizacja spełnia wymagania sekcji 7.5? Jeśli tak, proszę przejść do punktu c). | TAK – nie ograniczamy praw pracowników do zrzeszania się i rokowań zbiorowych |
| b) Jeśli odpowiedź na a) powyżej brzmi „nie”, proszę opisać, w jaki sposób lub dlaczego Państwa organizacja nie stosuje się do sekcji 7.5. |  |
| c) W przypadku osób zatrudnionych przez Państwa w zakładzie/zakładach posiadających certyfikat, proszę opisać, w jaki sposób Państwa organizacja ma pewność, że spełnia wymagania sekcji 7.5. | Przedmiotowe wymogi spełniamy poprzez.................................................................................................................................... |
| d) Proszę określić wszelkie dokumenty lub inne rejestry (i ich lokalizację), na których polegacie Państwo w celu weryfikacji zgodności z sekcji 7.5. | Właściwe informacje znajdują się w dokumentach:.................................................................................................................................... |
| e) Proszę określić wszelkie zobowiązania prawne, które Państwa zdaniem mogą mieć wpływ na Państwa zdolność do przestrzegania sekcji 7.5. Proszę je opisać i jak wpływają na Państwa zdolność do przestrzegania sekcji 7.5. | W zakresie zatrudniania pracowników nasza firma podlega regulacjom Ustawy Kodeks Pracy Art. 181 . § 1. Pracownicy i pracodawcy, w celu reprezentacji i obrony swoich praw i interesów, mają prawo tworzyć organizacje i przystępować do tych organizacji. § 2. Zasady tworzenia i działania organizacji, o których mowa w § 1, określa ustawa o związkach zawodowych, ustawa o organizacjach pracodawców oraz inne przepisy prawa. I dalszym zapisom Kodeksu Pracy Rozdział IIa Równe Traktowanie w Zatrudnieniu [Art 183a – Art 183e].Wywiązywaniem się z ww. obowiązków ustawowych potwierdzają wyniki kontroli Państwowej Inspekcji Pracy. |
| f) Proszę załączyć politykę lub oświadczenia wydane przez Państwa organizację, które obejmują wymagania sekcji 7.5. | 1. DOKUMENTOWANY SYSTEM KONTROLI POCHODZENIA PRODUKTU FSC2. ................................................. |

**Uwaga do niniejszego dokumentu**

Niniejszy dokument może być wykorzystany w celach pomocniczych przy aktualizacji procedur i wdrażaniu systemu zarządzania Kontroli Pochodzenia Produktu FSC CoC w Państwa firmie. Jednakże proszę mieć na uwadze, iż jest to dokument jedynie referencyjny, dlatego też przy wdrażaniu systemu FSC CoC w danej firmie należy opracować swoje własne procedury dopasowane do profilu działalności danej firmy uwzględniając przy tym własny zakres certyfikacji.



Preferred by Nature przyjęło politykę "open source", aby wspierać zrównoważony rozwój, dzieląc się opracowanymi przez siebie dokumentami. Ta praca jest opublikowana na licencji Creative Commons [Creative Commons Attribution Share-Alike 3.0 license](http://creativecommons.org/licenses/by/3.0/). Zezwolenie jest udzielane bezpłatnie każdej osobie, która uzyska kopię tego dokumentu, aby w sposób nieograniczony postępować z tym dokumentem, w tym udziela się nieograniczonego prawa do używania, kopiowania, modyfikowania, scalania, publikowania i/lub rozpowszechniania kopii dokumentu, z zastrzeżeniem następujących warunków:

• Powyższe informacje o prawach autorskich i niniejsze pozwolenie powinny być uwzględnione we wszystkich kopiach lub istotnych częściach tego dokumentu. Będziemy wdzięczni za otrzymanie kopii zmodyfikowanej wersji.

• Należy wskazać Preferred by Nature jako autora i zamieścić widoczny link do naszej strony internetowej www.preferredbynature.org.