Egenerklæring av FSC® grunnleggende krav til arbeidstakerrettigheter - Norge

Denne malen er utviklet for alle FSC Chain of Custody (CoC)-sertifiserte organisasjoner i Norge. I henhold til FSC-sporbarhetsstandarden FSC-STD-40-004 V3-1 skal sertifikatinnehavere fylle ut og vedlikeholde en egenvurdering samt samle dokumentasjon som viser at de oppfyller FSC sine grunnleggende krav til **arbeidsrettigheter i sin egen organisasjon** som en del av den årlige revisjonen.

Frem til 31. desember 2022 er både versjon 3-1 og 3-0 gyldige. Etter 31 desember 2022, kan ingen nye sertifikater utstedes basert på versjon 3-0. Alle FSC-sertifikater skal være i versjon 3-1 av standarden innen seks måneder etter 31. desember 2022.

Alle sertifiserte organisasjoner skal oppfylle FSC sine grunnleggende krav til arbeidstakerrettigheter senest 31.12.2022.

Dette egenerklæringsdokument er utformet for å hjelpe FSC CoC-sertifiserte selskaper med å identifisere og dokumentere handlinger som viser at de oppfyller FSC sine grunnleggende krav til arbeidsrettigheter, som er:

* Organisasjonen skal ikke benytte seg av barnearbeid (avsnitt 7.2)
* Organisasjonen skal avskaffe alle former for tvangsarbeid eller pliktarbeid (avsnitt 7.3)
* Organisasjonen skal sikre at det ikke er forskjellsbehandling i arbeids- og ansettelsesforhold (avsnitt 7.4);
* Organisasjonen skal respektere organisasjonsfrihet og den reelle retten til kollektive forhandlinger (avsnitt 7.5)

Sertifiserte virksomheter skal ha følgende på plass for å overholde FSC sine grunnleggende standarder for arbeidsrettigheter:

* Policies/erklæringer om FSC-krav til arbeidstakerrettigheter (f.eks. barnearbeid, tvangsarbeid, forskjellsbehandling og organiseringsfrihet og rett til kollektive forhandlinger) som skal gjøres tilgjengelig for interessenter (avsnitt 1.5)
* Gjennomført egenerklæring (avsnitt 1.6) (dette dokumentet eller lignende) i kombinasjon med dokumentasjon. Andre godkjente sertifiseringer kan benyttes (avsnitt 1.11).

Egenerklæringen vil bli brukt ved revisors kontroll av virksomhetens etterlevelse av krav til arbeidstakerrettigheter. I denne sammenheng må virksomheten kunne fremlegge relevant dokumentasjon som revisor kan bruke til å verifisere svarene i egenvurderingen. I revisjonsprosessen vil virksomhetens kunnskap om sine aktiviteter og overholdelse av gjeldende nasjonale lover, hjelpe revisor med å fullføre revisjonen.

Sertifiserte selskaper, og organisasjoner som ønsker å bli sertifiserte, er ikke pålagt å bruke denne egenvurderingsmalen og kan erstatte den med et lignende verktøy. Bruken av malen garanterer ikke overholdelse av FSC sine grunnleggende krav til arbeidstakerrettigheter. Det er virksomhetens ansvar å overholde FSC-kravene. Skjemat for malen inneholder eksempler på mulig dokumentasjon. Eksemplene er verken uttømmende eller obligatoriske, men kan være til inspirasjon.

**Hvem gjelder kravene for?**

FSC's krav til overholdelse av arbeidsrettigheter gjelder for din egen FSC-sertifiserte virksomhet. Hvis du outsourcer aktiviteter under sertifikatet ditt (jf. Avsnitt 13 i FSC-CoC-standarden) gjelder kravene også for den virksomheten. Les mer i FSCs FAQ om krav til arbeidstakerrettigheter, som kan lastes ned fra FSCs danske nettsider (fsc.dk/downloads(FSC sporbarhetssertifisering)).

**Lovgivning kan hjelpe, men er ikke nok i seg selv**

Selv om nasjonale lover inneholder krav til arbeidstakerrettigheter og landet har ratifisert ILO-kjernekonvensjonene, må selskapene fortsatt kunne dokumentere hvordan de overholder lovgivningen og dermed FSC-kravene. Det er derfor ikke tilstrekkelig å føre opp relevante lover som dokumentasjon alene.

Selskapene skal sende inn en gjennomført, utfylt og signert egenvurdering til sertifiseringsorganet før den planlagte revisjonen.

**Mere info**

FSCs sporbarhetsstandard FSC-STD-40-004 V3-1 kan lastes ned fra FSC Danmark sin nettside, fsc.dk/standard. På den danske siden kan man også laste ned annet veiledningsmateriell relatert til FSC-sertifisering, inkludert en presentasjon av FSC's krav til arbeidstakerrettigheter, vanlige spørsmål mm, samt vedlegg D som inneholder ytterligere instruksjoner om egenvurdering og andre krav til arbeidsrettigheter.

**Hvem står bak?**

FSC Norge har utviklet dette egenvurderingsdokumentet for Norge, men påtar seg intet ansvar for tap eller skade forårsaket av innholdet i dette dokumentet eller andres bruk av det.

**Prosessen å etterleve FSC sine grunnleggende krav til arbeidstakerrettigheter**

Egenvurderingen er et av stegene i å oppfylle kravene til arbeidstakerrettigheter. Hele prosessen, fritt etter «FSC core labour regurements: Guidance for organizations and certification bodies, v1-0-EN”:

* 1. Utvikle deres policyerklæringer som inneholder kjernekravene for arbeidstakerrettigheter
  2. Implementere denne arbeidstakerrettighetspolicy
  3. Fyll i egenerklæringen (f eks malen sist i dette dokument)
  4. Revisor verifiserer at policyerklæringen har blitt implementert og tatt mot av organisasjonen
  5. Revisor verifiserer at policyerklæringen er tilgjengelig for interessenter
  6. Revisor vurderer egenerklæringen, bruker den som guide på arbeidsplassrevisjon og kontrollerer resultater

**Versjoner**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Versjon** | **Dato** | **Kommentar** |
| 1.0 | 26-01-2022 | Første versjon |

**Eksempler på hjelpespørsmål knyttet til gjennomføring av egenerklæringen:**

FSC har identifisert følgende åpne spørsmål som kan hjelpe organisasjonen med å fullføre sin egen-vurdering. Spørsmålene er delt inn i fire kategorier i henhold til FSC sine grunnleggende krav til arbeidstakerrettigheter. Detaljnivået som kreves avhenger av hvor organisasjonens virksomhet foregår, inkludert organisasjonens risikovurdering og arbeidsmiljø. Denne listen over spørsmål er ikke uttømmende.

|  |  |
| --- | --- |
| Kategori | Spørsmål |
| Barnearbeid | * Hva er den lovbestemte, rettslige eller regulerte minimumsalderen på stedet der bedriften din har aktiviteter? * Hvilke tiltak er iverksatt fra din side for å sikre at barnearbeid ikke brukes i din organisasjon? * Registrerer du alderen på arbeidstakerne dine (fødselsdato) og hvordan sjekker du deres virkelige alder? Sjekker du ID-dokumentene? * Hvis det er rettslige eller juridiske restriksjoner som, så vidt du vet, vil hindre din evne til å oppfylle kravet, kan du beskrive hvordan du kan rette opp disse begrensningene. * Hvis du har sysselsatte under 18 år: Beskriv hvilke tiltak som er iverksatt fra din side for å sikre at de ikke utfører farlig eller tungt arbeid. Angi støttedokumenter, hvis det er instruksjons- eller opplæringsaktiviteter. * Er det lovlig å ha barn mellom 13 og 15 år ansatt? Har du ansatt barn i denne aldersgruppen? Hvis ja til begge spørsmålene: Angi tiltakene som er tatt fra din side for å sikre at de bare gjør lett arbeid som verken er skadelig for helsen eller utviklingen, og at de bare jobber utenfor skoletiden. |
| Tvangsarbeid | * Beskriv din rekrutterings- og underleverandørpraksis som dokumentasjon på overholdelse av dette prinsippet. * Gir du lån eller lønnsforskudd som vil bety at en arbeidstaker må utvide sitt engasjement utover de juridiske eller kontraktsbaserte avtalene? I så fall, vennligst beskriv hvordan du begrenser risikoen for gjeldsslaveri i slike tilfeller. * Hvordan sikrer du at det ikke belastes noen ansettelsesgebyr eller at betalinger eller et depositum kreves for å starte arbeidet? * Hvordan sikrer du at arbeidstakere ikke opplever mobilitetsbegrensninger av noe slag? * Hvordan sikrer du arbeidernes tilgang til pass og ID-dokumenter til enhver tid mens du oppbevarer dokumentene på et trygt sted (hvis aktuelt)? * Hvordan sikrer du at det ikke er noen trusler om angivelse av arbeodere til myndighetene? |
| Forskjells-behandling | * Hvordan sikrer du at lønn og andre arbeidsforhold ikke er diskriminerende? * Er kjønns-/aldersfordelingen lik? * Er arbeidsstyrken din etnisk mangfoldig? * Har du innført retningslinjer mot diskriminering? * Sikrer du at alle ansatte har like muligheter for opprykk? * Hvordan sikrer du at søkere har like muligheter for ansettelse? * Hvis det er rettslige eller juridiske restriksjoner som, så vidt du vet, vil hindre din evne til å oppfylle kravet, kan du beskrive hvordan du kan rette opp disse begrensningene. |
| Organiserings-frihet og rett til kollektive forhandlinger | * Er arbeidere organisert i en fagforening? Etter din mening og kunnskap, beskriv årsaken til arbeidstakerne har eler inte har valgt å bli representerte av en fagforening. * Hvis arbeiderne er organisert i en fagforening: er fagforeningen uavhengig og selvstendig? * Hvilke andre former for arbeidstakerrepresentasjon er det på arbeidsplassen. * Er det vedtatt tariffavtaler som dekker arbeidstakere? I så fall: Hvordan sikrer du at disse avtalene blir respektert? |

Egenerklæring av FSC sine grunnleggende krav til arbeidstakerrettigheter

Bekreftelse: Jeg bekrefter herved at følgende uttalelser er nøyaktige og korrekte så vidt jeg vet, og jeg er enig i at en bevisst falsk erklæring kan føre til at sertifikatet blir suspendert eller tilbakekalt eller at sertifikatet ikke blir utstedt.

Navn Dato

**Barnearbeid**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Krav | Spørsmål | Eksempler på dokumentasjon (denne kolumne kan fjernes da dere utarbeider deres egenerklæring) | Svar og dokumentasjon |
| * 1. Organisasjonen skal ikke benytte seg av barnearbeid.      1. Organisasjonen skal ikke bruk arbeidskraft under 15 år eller under minimumsalderen som er angitt i nasjonale eller lokale lover eller forskrifter – den høyeste alderen vil gjelde her. Unnataket som er fastsatt i 7.2.2 gjelder imidlertid.      2. I land, der nasjonale lover eller forskrifter tillater ansettelse av personer mellom 13 og 15 år for å utføre lett arbeid, skal slik ansettelse ikke forstyrre barnets skolegang eller være skadelig for barnets helse eller utvikling. Spesielt hvis barnet er underlagt obligatorisk utdanning, må arbeidstiden ikke være i skoletiden og må være innenfor normal arbeidstid; i dagtimene.      3. Ingen personer under 18 år skal være ansatt for å utføre farlige eller tungt arbeide, med unnatak for opplæring innenfor rammene godkjente nasjonale lover og retningslinjer.   7.2.4 Organisasjonen skal forby de verste former for barnearbeid. | a) Overholder organisasjonen klausul 7.2? I så fall: Fortsett med c). |  |  |
| b) Har du svart nei til a) ovenfor, vennligst beskriv på hvilken måte eller hvorfor organisasjonen din ikke overholder klausul 7.2. |  |  |
| c) For dine ansatte i enheten(e) som dekkes av sertifikatet, kan du beskrive hvordan organisasjonen din kan vite at klausul 7.2 blir overholdt. | Beror på størrelse av virksomhet. Samsvar med kravene kan verifiseres av:   * Rutiner og ledelsesmedvirkning ved ansettelse av all ny personal * Daglige besøk på produksjonssted – «management by walking» * Roll for "Verneombud" og internt arbeid i ett obligatorisk HMS-system * Årlige medarbeidersamtaler med alle ansatte |  |
| (d) Identifisere dokumentene eller andre fortegnelser (og deres plassering) du bruker til å bekrefte overholdelse av klausul 7.2. | * Skriftlig og tilgjengelig policyerklæring om barnearbeid * Skriftlig og tilgjengelig politikk om åpen og fri kommunikasjon * Organisasjonens HMS system/prosedyrer * Ansettelseskontrakter eller avtaler, inkludert avtaler med rekrutteringsselskaper * Nedskrevet rekrutteringspolitikk og rekrutteringsprosedyrer, inkludert prosedyre for å kontrollere alder. * Rapporter fra vernerunder * Notat fra årlige medarbeidersamtaler * Lister over ansatte, inkludert sesong- og tilfeldige arbeidere (aldersregister), ID-dokumenter som kopier av fødselsattester og ID-kort * Dokumentasjon av evt. andre sertifiseringer, som selskapet har, vedr. barnearbeid |  |
| (e) Angi de juridiske forpliktelsene du mener har innvirkning på din evne til å overholde bestemmelse 7.2. Beskriv disse forpliktelsene og hvordan de påvirker din evne til å overholde klausul 7.2. | Samlet sett: Norge er topprangert i Verdensbankens styringsindikatorer som er relevante for å forstå Norge og arbeidsforhold knyttet til aspekter ved Arbeids- og FSC-krav. Se: http://info.worldbank.org/governance/wgi/Home/Reports  Vurdering av Norge ved relevante indikatorer:   * Voice and Accountability. Rank: 100 * Government Effectiveness. Rank 98,6 * Regulatory Quality. Rank 95,7 * Rule of Law. Rank 99,5   Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv., LOV2005-06-17-62. https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17- 62#§2-1.  Juridisk myndighet - Arbeidstilsynet er et statlig organ under ledelse av Arbeidsdepartementet. Besøker regelmessig produksjonssteder som er relevante for skogindustrien.  Saker der lov/forskrift brytes, følges effektivt opp gjennom forebyggende tiltak utført av myndighetene og/eller av de aktuelle enhetene.  Norsk ratifisering av ILO konvensjoner: [Ratifications of ILO conventions: Ratifications for Norway](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102785)  Bland annet:   * C 138 Minimum Age Convention. 1973 * C 182 Worst forms of Child Labour Convention. 1999 |  |
| (f) Legg ved en erklæring eller erklæringer om organisasjonens implementering av punkt 7.2. | Organisasjonens politcy erklæring om barnearbeid |  |

**Tvangsarbeid**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Krav | Spørsmål | Eksempler på dokumentasjon (denne kolumne kan fjernes da dere utarbeider deres egenerklæring) | Svar og dokumentasjon |
| * 1. Organisasjonen skal avskaffe alle former for tvangs- og pliktarbeid.      1. Arbeidsforholdet er frivillig og er basert på gjensidig samtykke, uten trussel om sanksjoner.      2. Det er ingen bevis for en praksis som indikerer tvangsarbeid eller obligatorisk arbeid, inkludert, men ikke begrenset til, følgende: * fysisk eller seksuell vold * gjeldsslaveri * tilbakeholdelse av lønn, inkludert betaling av ansettelsesgebyr eller betaling av et innskudd for å starte arbeidet * mobilitets-/bevegelses-begrensning * oppbevaring/tilbakeholdende av pass og ID-dokumenter, * trusler om angivelse til myndighetene. | a) Overholder din organisasjon klausul 7.3? I så fall: Fortsett med c). |  |  |
| b) Har du svart nei til a) ovenfor, vennligst beskriv på hvilken måte eller hvorfor organisasjonen din ikke overholder klausul 7.3? |  |  |
| c) For dine ansatte i enheten(e) som dekkes av sertifikatet, kan du beskrive hvordan organisasjonen din kan vite at klausul 7.3 blir overholdt? | Beror på størrelse av virksomhet. Samsvar med kravene kan verifiseres av:   * Rutiner og ledelsesmedvirkning ved ansettelse av all ny personal * Daglige besøk på produksjonssted – «management by walking» * Roll for "Verneombud" og internt arbeid i ett obligatorisk HMS-system * Årlige medarbeidersamtaler med alle ansatte |  |
| d) Angi de dokumentene eller fortegningene (og deres plassering) som du bruker til å bekrefte overholdelse av klausul 7.3. | * Skriftlig og tilgjengelig policyerklæring om tvangsarbeid * Skriftlig og tilgjengelig politikk om åpen og fri kommunikasjon * Organisasjonens HMS-system/prosedyrer * Ansettelseskontrakter/-avtaler * Notat fra årlige medarbeidersamtaler * Oversikt over betalt lovbestemt skatt (skatter, arbeidsmarkedsbidrag og trygdeytelser) * Sammenligning av egne lønnsnivåer med nasjonale/bransjespesifikke lønnsstandarder * Skriftlige prosedyrer for tvister og klager og dokumentasjon * Skriftlige rekrutteringsprosedyrer og prosesser * Lønnsdokumenter * Rapporter fra vernerunder * Dokumentasjon av evt. andre sertifiseringer, som selskapet har, vedr. tvangsarbeid |  |
| (e) Angi de juridiske forpliktelsene du mener har innvirkning på din evne til å overholde bestemmelse 7.3. Beskriv disse forpliktelsene og hvordan de påvirker din evne til å overholde klausul 7.2. | Samlet sett: Norge er topprangert i Verdensbankens styringsindikatorer som er relevante for å forstå Norge og arbeidsforhold knyttet til aspekter ved Arbeids- og FSC-krav. Se: http://info.worldbank.org/governance/wgi/Home/Reports  Vurdering av Norge ved relevante indikatorer:   * Voice and Accountability. Rank: 100 * Government Effectiveness. Rank 98,6 * Regulatory Quality. Rank 95,7 * Rule of Law. Rank 99,5   Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv., LOV2005-06-17-62. https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17- 62#§2-1.  Juridisk myndighet - Arbeidstilsynet er et statlig organ under ledelse av Arbeidsdepartementet. Besøker regelmessig produksjonssteder som er relevante for skogindustrien.  Saker der lov/forskrift brytes, følges effektivt opp gjennom forebyggende tiltak utført av myndighetene og/eller av de aktuelle enhetene.  Norsk ratifisering av ILO konvensjoner: [Ratifications of ILO conventions: Ratifications for Norway](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102785)  Bland annet:   * C 029 Forced labour Convention. 1930 * C 105 Abolition of Forced Labour Convention. 1957 |  |
| (f) Legg ved en erklæring eller erklæringer om organisasjonens implementering av klausul 7.3. | Organisasjonens policyerklæring om tvangsarbeid |  |

**Forskjellsbehandling i arbeids- og ansettelsesforhold**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Krav | Spørsmål | Eksempler på dokumentasjon (denne kolumne kan fjernes da dere utarbeider deres egenerklæring) | Svar og dokumentasjon |
| * 1. B Organisasjonen skal sikre at det ikke blir forskjellsbehandling i arbeids- og ansettelsesforhold      1. Arbeids- og ansettelsesforholdene skal være ikke-diskriminerende. | a) Overholder organisasjonen din klausul 7.4? I så fall: Fortsett med c). |  |  |
| b) Har du svart nei til a) ovenfor, vennligst beskriv på hvilken måte eller hvorfor organisasjonen din ikke overholder klausul 7.4. |  |  |
| c) For dine ansatte i enheten(e) som dekkes av sertifikatet, kan du beskrive hvordan organisasjonen din kan vite at klargjøring 7.4 blir overholdt. | Beror på størrelse av virksomhet. Samsvar med kravene kan verifiseres av:   * Rutiner og ledelsesmedvirkning ved ansettelse av all ny personal * Daglige besøk på produksjonssted – «management by walking» * Roll for "Verneombud" og internt arbeid i ett obligatorisk HMS-system * Årlige medarbeidersamtaler med alle ansatte |  |
| (d) Angi de dokumentene eller andre fortegnelser (og deres plassering) som du bruker til å bekrefte samsvar med klausul 7.4. | * Skriftlig og tilgjengelig politikk/erklæring vedr. Forskjellsbehandling * Skriftlig og tilgjengelig politikk om åpen og fri kommunikasjon * Nedskrevet likestillingspolitikk * Notater fra årlige medarbeidersamtaler * Rapporter fra vernerunder * Statistikk over ansettelser (kjønn, alder osv.) * Skriftlige rekrutterings- og ansettelsesprosedyrer og prosesser * Skriftlige prosedyrer for klager og dokumentasjon * Positiv særbehandling eller program for dette * Jobbannonser som viser til ikke-forskjellsbehandling * Dokumentasjon av evt. andre sertifiseringer, som virksomheten har, vedr. forskjellsbehandling |  |
| (e) Angi de juridiske forpliktelsene du mener har innvirkning på din evne til å overholde klausul 7.4. Beskriv disse forpliktelsene og hvordan de påvirker din evne til å overholde klausul 7.4. | Samlet sett: Norge er topprangert i Verdensbankens styringsindikatorer som er relevante for å forstå Norge og arbeidsforhold knyttet til aspekter ved Arbeids- og FSC-krav. Se: http://info.worldbank.org/governance/wgi/Home/Reports  Vurdering av Norge ved relevante indikatorer:   * Voice and Accountability. Rank: 100 * Government Effectiveness. Rank 98,6 * Regulatory Quality. Rank 95,7 * Rule of Law. Rank 99,5   Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv., LOV2005-06-17-62 https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17- 62#§2-1.  Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven). LOV-2017-06-16-51. https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-51. Formålet med denne loven er å fremme likestilling og forebygge diskriminering på grunnlag av kjønn, graviditet, permisjon i forbindelse med fødsel eller adopsjon, omsorgsansvar, etnisitet, religion, tro, funksjonshemming, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder eller andre vesentlige egenskaper hos en person. I likestillingsloven: «Likestilling» betyr lik status, like muligheter og like rettigheter. Loven har det spesielle målet å bedre kvinners og minoriteters stilling. Denne loven skal bidra til å demontere deaktiveringsbarrierer skapt av samfunnet og hindre at nye blir opprettet.  Saker der lov/forskrift brytes, følges effektivt opp gjennom forebyggende tiltak utført av myndighetene og/eller av de aktuelle enhetene.  Norsk ratifisering av ILO konvensjoner: [Ratifications of ILO conventions: Ratifications for Norway](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102785). Bland annet:   * C 100 Equal remuneration policy. 1951 * C 111 Discrimination. 1958 |  |
| (f) Legg ved en erklæring eller erklæringer om organisasjonens implementering av bestemmelse 7.4. | Organisasjonens politikk/erklæring om forskjellsbehandling |  |

**Organiseringsfrihet og retten til kollektive forhandlinger**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Krav | Spørsmål | Eksempler på dokumentasjon (denne kolumne kan fjernes da dere utarbeider deres egenerklæring) | Svar og dokumentasjon |
| * 1. Organisasjonen skal respektere organiseringsfrihet og den reelle retten til kollektive forhandlinger.      1. Arbeidstakere skal kunne danne eller slutte seg til arbeidstakerorganisasjoner etter eget valg.      2. Organisasjonen skal respektere fagforeningenes fulle frihet til å utarbeide vedtekter og forskrifter.      3. Organisasjonen skal respektere arbeidstakernes rett til å delta i lovlige aktiviteter i form av å danne, slutte seg til eller bistå en fagforeningn eller avstå, og skal ikke diskriminere eller straffe arbeidstakere for å hevde denne rettigheten.      4. Organisasjonen forhandler med lovlig etablerte arbeidstakerorganisasjoner og/eller behørig utvalgte representanter og gjør sitt ytterste for å oppnå kollektive avtaler.      5. Kollektive avtaler blir implementerte der de eksisterer. | a) Overholder organisasjonen klausul 7.5? I så fall: Fortsett med c). |  |  |
| b) Har du svart nei til a) ovenfor, vennligst beskriv på hvilken måte eller hvorfor organisasjonen din ikke overholder klausul 7.5. |  |  |
| c) For dine ansatte i enheten(e) som dekkes av sertifikatet, kan du beskrive hvordan organisasjonen din kan vite at klargjøring 7.5 blir overholdt. | Beror på størrelse av virksomhet. Samsvar med kravene kan verifiseres av:   * Rutiner og ledelsesmedvirkning ved ansettelse av all ny personal * Daglige besøk på produksjonssted – «management by walking» * Årlige medarbeidersamtaler med alle ansatte |  |
| d) Angi de dokumenter eller andre fortegnelser (og deres plassering) som du bruker til å bekrefte overholdelse av klausul 7.5. | * Nedskrevet tilgjengelig policyerklæring om organisasjonsfrihet og kollektive forhandlinger * Skriftlig og tilgjengelig politikk om åpen og fri kommunikasjon * Referater eller dokumenter fra møter knyttet til utvikling av tariffavtaler, hvis aktuelt * Dokumentering av bruk av tariffavtaler * Notater fra årlige medarbeidersamtaler * Skriftlige prosedyrer for klager og dokumentasjon * Lister over klager * Avgjørelser av rettssaker, der det er aktuelt * Dokumentasjon av evt. andre sertifiseringer, som virksomheten har, vedr. organiseringsfrihet og kollektive forhandlinger |  |
| (e) Angi de juridiske forpliktelsene du mener har innvirkning på din evne til å overholde bestemmelse 7.5. Beskriv disse forpliktelsene og hvordan de påvirker din evne til å overholde klausul 7.5. | Samlet sett: Norge er topprangert i Verdensbankens styringsindikatorer som er relevante for å forstå Norge og arbeidsforhold knyttet til aspekter ved Arbeids- og FSC-krav. Se: http://info.worldbank.org/governance/wgi/Home/Reports  Vurdering av Norge ved relevante indikatorer:   * Voice and Accountability. Rank: 100 * Government Effectiveness. Rank 98,6 * Regulatory Quality. Rank 95,7 * Rule of Law. Rank 99,5  Det er ingen spesifikk lov for organisaseringsfrihet og retten til kollektive forhandlinger, men det er forskrifter og krav tatt inn i andre lover. Det viktigste er arbeidsmiljøloven, 2005 (Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv., LOV2005-06-17-62) https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17- 62#§2-1, seksjon13-1 Forbud mot diskriminering: Direkte og indirekte diskriminering på grunnlag av politikiske åsikter, *medlemskap i en fagforening*, eller alder er forbudt. Juridisk myndighet - Arbeidstilsynet er et statlig organ under ledelse av Arbeidsdepartementet. Regelmessig besøk på produksjonssteder som er relevante for skogindustrien  Saker der lov/forskrift brytes, følges effektivt opp gjennom forebyggende tiltak utført av myndighetene og/eller av de aktuelle enhetene  Norsk ratifisering av ILO konvensjoner: [Ratifications of ILO conventions: Ratifications for Norway](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102785). Bland annet:   * C 087 - Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 * C 098 - Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 * C135 - Workers' Representatives Convention, 1971 * C 151 Labour Relations Convention. 1978 |  |
| (f) Legg ved en erklæring eller erklæringer om organisasjonens implementering av avsetning 7.5. | Organisasjonens politcyerklæring om organiseringsfrihet og rett til kollektive forhandlinger |  |