

**FSC 核心劳工要求：  
组织和认证机构指南（V1-0）**  
(此版本为英文翻译版，以英文原版为准)

版本历史 .....	2
简介 .....	2
指南文件目的 .....	2
第 I 部分：FSC 核心劳工要求 .....	4
政策声明 .....	5
充分考虑国家法律 .....	7
有效废除童工 .....	8
消除一切形式的强迫或强制劳动 .....	13
消除雇佣和从业方面的歧视 .....	16
结社自由和有效承认集体谈判的权利 .....	20
针对认证机构和审核员的指导：与管理层和工人的访谈 .....	23
第 II 部分：FSC 核心劳工要求自我评估 .....	28
实施指导 .....	28
完成自我评估 .....	29
附件：与 FSC 核心劳工要求相关的资源 .....	30

## 版本历史

V1-0 此版本引入满足 FSC 核心劳工要求（作为可审核的社会要求）方面的指导。

## 简介

在 2014 年 3 月举行的第 65 次会议上，FSC 国际董事会要求 FSC 秘书处开发 FSC 全系统解决方案，确保证书持有者遵守基本工人权利（如国际劳工组织核心公约中的表述和 1998 年的国际劳工组织关于工作中基本原则和权利宣言）。

2021 年 1 月，随着 FSC 产销监管链认证标准中的核心劳工要求获批，森林管理委员会（FSC）实现了一个重要的里程碑。通过这一步，国际劳工组织（ILO）核心公约和国际劳工组织关于工作中基本原则和权利宣言(1998)的原则被整合到 FSC 产销监管链认证标准中。

### 使用本指南文件

本文件并非规范性文件，仅用于指导目的。除非引用规范性文件（标准、程序等），否则本文件的任何部分都不具规范性。审核员可使用此文件，但他们也需要考虑经营规模以及具体的国家背景。

此文件提供的指导并非规范性的指导，仅以说明为目的。证书持有者和审核员不需要使用文件的所有内容，也不限于本文件中提供的内容。根据持续的反馈意见，FSC 国际将对此文件进行定期更新。

## 指南文件目的

本信息性文件旨在：

- 指导通过 FSC 产销监管链认证的组织在其运营中实施 FSC 核心劳工要求。
- 将此要求传达给认证机构和审核员。
- 为拟申请 FSC 产销监管链认证的组织开展准备工作提供支持。

本文件并非详尽无遗或规范性的，而是从通用的国际视角为组织和认证机构提供指导。本文件不包括有关制定建议或程序系统以评估要求的程序的指南。本文件中包含的信息可能或多或少与某些背景、地区或国家相关。问答文件（[Question and Answer \(Q&A\) document](#)）涵盖了分国别的细微差别和具体问题。中文翻译网址（<https://cn.fsc.org/download-box.324.htm>）

指南文件按要求划分，涵盖以下内容：

### 证书持有者

- FSC 核心劳工要求
- FSC-STD-40-004 和其他来源中的有用术语和定义
- 每个要求的背景信息
- 证明符合性，包括文件和记录示例。

### **认证机构和审核员**

- 针对每项核心劳工要求不符合性的常见问题。然而，本文件提供的指导并非详尽无遗，应了解组织或行业的背景和细节。与所在国家或地区的当地工会和非政府组织会谈可提供有关现有劳动条件和工人主要问题的有用信息。
- 管理体系和文件审查过程中，建议审核员可审查和查看的文件和记录类型。
- 与管理层和工人进行面谈，这部分包括潜在的主题和需要问的问题。
- 供考虑的现场观察。

认证机构负责对自我评估结果进行评价，以确保信息和参考证据（政策、程序等）充分证明该组织符合每项 FSC 核心劳工要求或彻底解决组织有关满足特定要求的情况（即，当国家法律限制组织符合特定要求时）。根据认证机构的验证方式，审核员可能需要审查其他文件、与工人和管理层面谈、进行现场观察等。

此类面谈的保密性对于保护工人免受任何可能的报复很重要。如可能，审核员应考虑最合适的访谈方法，例如个人访谈和小组访谈、受访者样本以及不以在现场意外的地方进行访谈的可能性。

认证机构可以确定在决定进行访谈时要考虑的一些因素的规模和深度问题。

## 第 I 部分：FSC 核心劳工要求

### 实施指南

审查现有政策和程序，查看其是否满足 FSC 核心劳工要求。

根据需要制定新的政策和程序，并对现有政策和程序进行修订。组织规模越大越复杂所需要的政策和程序可能会越多越全面。

将政策和程序付诸行动（如组织内尚不存在这类政策和程序）。

- 1、制定包含核心劳工要求的政策声明。
- 2、实施有关核心劳工要求的政策。
- 3、完成自我评估并将评估结果提交给认证机构。
- 4、审核员验证政策声明是否已被采纳和实施。
- 5、审核员验证是否将政策声明传达给利益相关方。
- 6、审核员对自我评估结果进行评价，并基于此指导现场审核并查验证据。

## 政策声明

要求	1.5 组织应采用并实施包含 FSC 核心劳工要求的政策声明或声明。应将政策声明提供给利益相关方（即受影响的和感兴趣的利益相关方）和组织的认证机构。
有用的术语和定义	<b>感兴趣的利益相关方：</b> 任何对组织的活动表现出兴趣或已知有兴趣的个人、个人团体或实体。 <b>受影响的利益相关方：</b> 任何受到或可能受到组织活动影响的个人、群体或实体。如，包括但不限于位于或在组织运营项目和场所工作的工人、个人、团体或实体。
背景	FSC 要求组织具备并实施一项或多项包含 FSC 核心劳工要求的政策声明。许多组织已制定涵盖 FSC 核心劳工要求概述的原则和实践的声明或实施这类政策，此类声明和实施的政策可用于证明符合性。
证明符合性	<ul style="list-style-type: none"><li>• 制定新政策、更新或使用现有政策</li><li>• 管理层和员工了解此类政策，并向其传达此类政策</li><li>• 您已更新了预先存在运营活动、程序和系统（或创建了新的运营活动、程序和系统）</li><li>• 监测和执行政策（根据需要）</li><li>• 利益相关方可获取该政策（即，在组织网站发布，通过通讯、工作场所张贴、传单、海报、留言板、员工手册或行为准则等形式发布此政策）</li></ul>
文件和记录	<ul style="list-style-type: none"><li>• 政策声明</li><li>• 与政策声明相关的程序或政策</li><li>• 向利益相关方发布或利益相关方可访问的记录</li></ul>

### 实施指导：政策声明文本示例

“公司不容忍在任何全球运营活动和设施中使用童工或出现强迫劳动的情况，也不会对儿童进行剥削。”<sup>1</sup>

### 实施指导：新发布或修订的政策声明

组织无需为 FSC 核心劳工要求创建新的或专有的声明或文件。组织可选择对现有政策文件（如行为准则政策）进行更新，纳入 FSC 核心劳工要求。

## 认证机构和审核员指南：政策声明

### 常见问题

—

<sup>1</sup>此示例仅用于提供信息和说明目的。

**管理体系和文件审查**

审核员可考虑或检查以下内容：

- 检查政策声明是否符合 FSC 核心劳工要求。
- 确认组织是否定期对相关政策、程序和实践进行更新和修订。
- 确认组织正实施证明其符合核心劳工要求的体系。
- 检查这些做法及其内容的所有书面证据。
- 证明与核心劳工要求相关的政策声明已传达给相关经理及工人的记录（例如会议、培训等）
- 现有的为感兴趣的利益相关方提供政策的程序和机制。

**现场观察**

*目前未制定这方面的指南。未来对本文件作出的更新可能会扩展到此部分。*

## 充分考虑国家法律

<b>要求</b>	7.1 在应用 FSC 核心劳工要求时，组织应充分考虑到国家法律规定的权利和义务，同时满足本要求的目标。
<b>有用的术语和定义</b>	国家法律：用于一个国家领土内的，包括所有一级立法和二级立法（法案、条例、法规、法令），二级规章，以及由一级和二级立法直接明确地衍生出来的第三级行政程序（规则或要求） (FSC-STD-01-001 V5-2)
<b>背景</b>	FSC 核心劳工要求的核心是这些要求与适用的国家法律之间相辅相成。这些要求反映了大多数国家已纳入立法和国家法律的国际劳工组织公约。位于这些国家/地区的组织可能会发现其已在 FSC 核心劳工要求下运营。
<b>证明符合性</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 对国家法律规定且符合 FSC 核心劳工要求的权利和义务进行分析或描述。</li><li>• 开展劳工风险评估。</li><li>• 遵守劳工法律和法规。</li><li>• 识别并描述可能影响符合 FSC 核心劳工要求能力的任何法律义务。</li></ul>
<b>文件和记录</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 参考国家法律或劳工立法</li><li>• 法庭报告</li><li>• 对部分文件和记录的判定结果</li><li>• 完成带有分析或描述的自我评估</li><li>• 劳工风险评估报告</li></ul>

### 实施指导：FSC 核心劳工要求与国家法律之间存在冲突

在任何时候，组织都应遵守适用的国家法律。但在某些情况下，国家法律可能对 FSC 核心劳工要求禁止的行为持允准的态度，或赋予组织权利做出可能导致违反 FSC 核心劳工要求原则的行为。

在某些情况下，国家法律或适用的法律与 FSC 核心劳工要求之间可能存在矛盾，从而难以证明符合性。如何实现两者之间的平衡并不清晰，最好在自我评估中做出解释。

### 实施指导：当国家法律涵盖所有 FSC 核心劳工要求时

当国家法律已涵盖所有 FSC 核心劳工要求时，不会自动免除组织证明其符合性的工作。组织仍需证明合规性。最直接的证明是组织已遵守国家法律。

## 针对认证机构和审核员的指导：充分考虑国家法律

### 常见问题

在某些情况下，国家、地区或地方法律或法律义务可能会影响组织的遵守要求的能力。

#### 1. 法律对结社自由施加限制

在某些情况下，法律可能限制工人选择工会的权利以及阻止或限制工人独立组织工会。反之，工会会员资格成为就业的条件之一也是一个问题。

此外，工会和雇主组织可能是基于部门或行业组织的，这意味着工会成员不能转到另一个工会，因为他们可能仅限于该部门的工会。

#### 2. 国家强加的强迫劳动和童工

公司可能对其正使用国家强加的强迫劳动而不知情。国家强加的强迫劳动和童工可以是公民在有限时间内从事的非自愿工作或强制公务员服务。它可以是未被指控犯罪或被起诉、未被法庭定罪或被公平审理的囚犯或政治犯非自愿从事的工作<sup>2</sup>。

### 管理系统和文件 审查

审核员可考虑或检查以下内容：

- 确认组织正实施证明其符合核心劳工要求，同时尊重国家、地区或当地法律的系统。
- 检查这些做法及其内容的所有书面证据。
- 证明与核心劳工要求相关的政策声明已传达给相关利益相关方（即分包商、外包活动）的记录

### 现场观察

*目前未制定这方面的指南。未来对本文件作出的更新可能会扩展到此部分。*

## 有效废除童工

### 要求

7.2 组织不得使用童工。

7.2.2 在国家法律或法规允许雇用 13 至 15 岁人员从事轻量工作的国家，此类雇用不应妨碍学校教育，也不应损害他们的健康或发展。值得注意的是，如果儿童受义务教育法律的约束，他们只能在课外的白天正常工作时间工作。

7.2.3 除非已在国家法律法规范范围内接受培训，不得雇用未满 18 岁的人从事危险或繁重的工作。

7.2.4 组织应禁止最恶劣形式的童工。

---

<sup>2</sup> <https://www.ethicaltrade.org/resources/state-imposed-forced-labour-briefing>



## 有用的术语和定义

**危险工作（在童工方面）：**任何可能危及儿童身体、心理或道德健康的工作，均不得由任何未满 18 岁的人从事。处于危险的童工是在危险或不健康的条件下工作，由于安全和健康标准和工作安排不佳，可能导致儿童死亡或受伤/残废（通常是永久性的）和/或生病（通常是永久性的）。

- 使儿童遭受身体、心理或性虐待的工作；
- 在地下、水下，危险高度或密闭空间中完成的任何工作；
- 使用危险的机械、设备和工具，或涉及手动搬运或运输重物的工作；
- 在不健康的环境中进行的任何工作，例如，可能会使儿童接触有害物质、制剂或工艺，或暴露于温度、噪声水平或振动对其健康造成伤害；
- 在特别困难的条件下完成的任何工作，例如，长时间工作或在夜间工作，或将孩子无理地限制在雇主所在地的工作（国际劳工组织，2011 年：IPEC 将童工问题纳入教育部门计划和方案主流，日内瓦，2011 年；及国际劳工组织关于危险童工的手册，2011 年）。

**繁重的工作（童工背景下）：**指可能对儿童的健康有害或危险的工作。

**轻量工作：**国家法律或法规可能允许 13 至 15 岁的人员从事轻量工作或从事以下工作： a) 不太可能对其健康或发育有害； b) 不妨碍其上学、参加主管当局批准的职业介绍或培训方案，或影响其所接受的教学中受益的能力（国际劳工组织第 138 号公约，第 7 条）。

**最低（就业）年龄：**不低于完成义务教育的年龄，在任何情况下都不应低于 15 岁。但是，在经济和教育设施不够发达的国家，最初可将最低年龄规定为 14 岁。国家法律还可以允许 13-15 岁的青少年从事既不影响上学，也不危害儿童健康或发育的轻量工作。在规定最低年龄为 14 岁（国际劳工组织第 138 号公约，第 2 条）的国家/地区，12-13 岁可以申请轻量工作\*。

**最恶劣形式的童工：**包括 a) 所有形式的奴隶制或类似奴隶制的做法，例如买卖和贩卖儿童、债务劳役和奴役，以及强迫劳动，包括强迫或强制招募儿童用于武装冲突； b) 使用、招收或提供儿童卖淫、生产色情制品或从事色情表演； c) 使用、招收或提供儿童从事非法活动，特别是生存和非法买卖有关国际条约中定义的毒品；

d) 工作的性质或进行工作的环境可能会损害儿童的健康、安全或道德（国际劳工组织第 182 号公约，第 3 条）。

## 背景

每个国家都设定了最低就业年龄（一般为 15-16 岁）。童工是剥夺儿童的童年、潜力和尊严，并有害于身心发展的工作<sup>3</sup>。可通过对组织的招聘程序和流程的尽职调查以及与工人和工人代表的面谈来识别和解决童工问题。

低于规定最低就业年龄的儿童可协助其父母经营家族生意。这包括在家从事的工作或其他不影响儿童教育、安全和发展的仅涉及几个小时的轻松工作，则不被视为童工。

## 针对童工的自我评估

- 您是否制定了关于童工的政策？
- 您的经营场所所在地的法定或规定的最低就业年龄是多少岁？
- 您采取了哪些措施来确保在您的运营中不使用童工？
- 您是否登记员工的年龄（出生日期）？您如何验证这是真实年龄？检查身份证件吗？
- 如果法律或规定约束了您遵守要求的能力，请描述您如何减轻这些限制。
- 如果您雇用 18 岁以下的工人，请说明您采取了哪些措施来确保他们不从事危险或繁重的工作。如果法律规定了培训和教育的要求，请提供支持文件。
- 法律是否允许雇用 13 岁到 15 的儿童？您雇用这个年龄段的孩子吗？如果这两个回答都是肯定的，请说明您已采取了哪些措施，以确保他们只从事对其健康或发展无害的轻量工作，并且只允许他们在课余时间从事这样的工作。

## 证明符合性

- 童工政策。
- 除上述例外情况外，组织内不得雇用儿童。
- 受雇参加在职培训计划的学徒或受训人员是出于被雇用目的而学习所需的工作技能。
- 作为招聘和雇用流程的一部分的年龄或身份验证程序。
- 除非在国家法律法规批准范围内以培训为目的的工作，否则儿童和青年工人不会从事危险或繁重的工作。

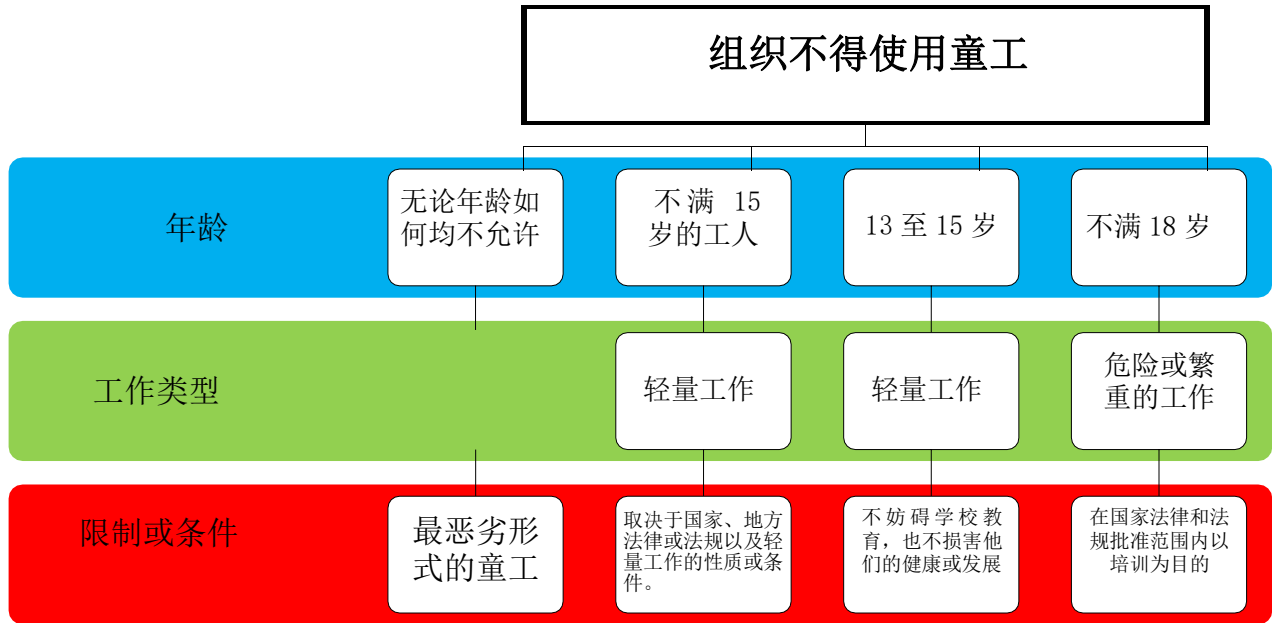
## 文件和记录

- 童工政策
- 工作合同或协议，包括与招聘机构的合同或协议
- 就业政策和雇佣程序、年龄和身份验证程序等。

---

<sup>3</sup> 什么是童工， <https://www.ilo.org/ipec/facts/lang--en/index.htm>。

- 员工记录，包括季节性工人和移民工人（年龄登记）、身份证件，如出生证明、身份证或学校或大学证明的复印件
- 童工风险评估



### 针对认证机构和审核员的指导：童工

#### 常见问题

由于多种因素，并不清楚组织何时使用童工或工人年龄是否低于最低就业年龄。

与雇佣实践相关的常见童工问题包括：

- 个人档案记录保存不足。
- 不存在验证工人年龄的系统或验证文件。
- 雇用未满最低就业年龄的儿童，作为削减成本的措施。

**重要提示：** 了解每个国家/地区的上学时间，这将有助于确定儿童上课或放假的时间。

#### 管理体系和文件审查

审核员可考虑或检查以下内容：

- 检查童工政策和书面程序
- 评估任何正运行的培训/学徒计划并记录相关条款和条件。检查这些是否符合法律要求。这可能包括但不限于父母或监护人的签名或在地方当局的注册信息。

## 现场观察

- 观察是否有儿童在现场工作。
- 考虑预留较短的审核准备时间。

## 消除一切形式的强迫或强制劳动

<b>要求</b>	<p>7.3 组织应消除一切形式的强迫或强制劳动</p> <p>7.3.1 雇佣关系是自愿的，建立在双方同意的基础上，不受惩罚的威胁。</p> <p>7.3.2 没有证据表明存在任何强迫或强制劳动的做法，包括但不限于：</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 身体暴力和性暴力</li><li>• 抵债性劳动</li><li>• 扣留工资/包括支付就业费和/或支付开始就业的押金</li><li>• 限制行动</li><li>• 扣押护照和身份证件</li><li>• 威胁向当局告发或投诉</li></ul>
<b>有用的术语及定义</b>	<p><b>强迫或强制劳动：</b>以任何惩罚相威胁，强迫任何人从事的非本人自愿的一切劳动或服务（国际劳工组织第 29 号公约，第 2.1 条）</p> <p><b>债役劳动：</b>也称为债役，指某人的服务作为偿还贷款或债务的担保。</p> <p><b>自愿：</b>工人同意进入工作并随时自由离开工作。</p> <p><b>惩罚的威胁：</b>任何形式的胁迫，例如威胁、暴力、扣押身份证件、扣押/监禁或不支付工资。</p>
<b>背景</b>	<p>强迫劳动可以理解为在任何惩罚的威胁下非自愿从事的工作。据估计，全球共有 2500 万人处于强迫劳动中，其中妇女居多，且大多数强迫劳动发生在私营部门<sup>4</sup>。</p> <p>指示劳动或强制劳动指示性做法的目的是支持识别可能陷入强迫劳动的工人。这些指示性做法是最常见的迹象，表明可能存在强迫劳动<sup>5</sup>。</p>
<b>针对强迫劳动的自我评估</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 您是否制定了禁止强迫和强制劳动的政策？</li><li>• 您是否确保向工人提供的任何预付工资或贷款与开始和继续在该组织就业无关？</li><li>• 您是否确保员工无需支付任何费用或押金就可以开始或获得贵组织的就业机会？</li></ul>

<sup>4</sup>到 2030 年结束强迫劳动：政策和计划审查，国际劳工组织办公室 - 日内瓦：国际劳工组织，2018 年。

<sup>5</sup> [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/publication/wcms\\_203832.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_203832.pdf)。

- 您是否允许工人在工作日结束时离开工作场所并在工作场所自由走动？
- 您如何确保工人能够随时使用护照和身份证件，同时为他们提供一个安全存放这些文件的地方？
- 您如何确保不会威胁向当局举报？

## 证明符合性

- 明确且透明的禁止强迫劳动和强制劳动的政策，包括为防止强迫劳动和强制劳动而采取的措施。
- 所有工人都持有书面的、用其容易理解的语言编制的合同，合同说明他们在支付工资、福利、加班、保留身份证件以及其他与防止强迫和强制劳动有关的问题方面的权利。
- 雇佣关系是自愿的，工人可在不受到压力、胁迫或威胁的情况下自由选择离开工作地点。
- 工人可以在没有合理限制（即使用食堂、使用卫生间等）的情况下在组织/现场走动。
- 雇佣条款与雇佣期最初提供的条款没有区别。
- 不扣留个人文件（即护照、身份证件）
- 不以工人负债为理由扣留或扣除工资。
- 与获得许可的招聘机构合作。
- 工人无需支付任何费用即可进入组织工作。
- 工人的预付工资或贷款与继续在该组织就业无关。

## 文件和记录

- 申请表格
- 支付记录
- 雇佣合同
- 强制性或法定扣除款项（例如，税收、社会保障或保险、健康保险）
- 国家/行业薪酬标准（用于比较）
- 争议和申诉程序和记录
- 持牌招聘机构的记录
- 劳动监察/部门的记录
- 工作协议

### 实施指导：监狱劳工和 FSC 核心劳工要求

国际劳工组织强迫劳动公约（C29 和 C105）并未禁止使用监狱劳工，但确实对其使用进行了明确限制<sup>6</sup>。根据核心劳工要求，使用监狱劳工需要考虑所在国的国家法律和背景。将强迫劳动与任何其他类型分开的关键因素之一是在双方同意的前提，在监狱劳

<sup>6</sup> 打击强迫劳动：雇主和企业手册/国际劳工组织办公室--第 2 版。- 日内瓦：国际劳工组织，2015 年，[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/instructionalmaterial/wcms\\_099624.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/instructionalmaterial/wcms_099624.pdf)

动的情况下也是如此。作为一种管理方式以及监狱劳工在该国系统中的合法性是关键的决定因素。

监狱工作人员只能在自愿的基础上被公司雇用，工资、福利和职业安全与健康方面的条件应与普通工人的条件相当。这意味着具备保护工人免受胁迫的程序，并确保工作是自愿承担或进入“自由雇佣关系”的程序。

## 针对认证机构和审核员的指导：强迫或强制劳动

### 常见问题

在某些情况下，如发现强迫或强制劳动做法则意味着存在强迫劳动。但是，您可能需要查看几个指标，根据这些指标的综合情况判断是否存在强迫劳动和强制劳动。

#### 1. 第三方招聘机构

许多公司使用第三方招聘机构，并且不对招聘机构的做法进行尽职调查。

#### 2. 妨碍工人终止雇佣关系的权利

工人可能会遇到雇主阻碍其合法终止雇佣合同的权利。这种情况不像施加经济处罚、拖延或扣留工资直到雇佣期限结束或扣留身份证件那么明显。请注意，在某些国家/地区，法律要求保留工人证件，但必须征得他们的知情且书面同意。

#### 3. 分包

组织未对其分包商进行尽职调查。尽管组织可能不会故意使用强迫和强制劳动，但其分包商可能会在他们不知情的情况下直接使用强迫或强制劳动。

### 管理体系和文件审查

审核员可考虑或检查以下内容：

- 组织是否对其分包商进行了尽职调查。
- 国家法律和雇佣合同，并考虑关于终止无限期/永久和定期合同的通知期的规定。
- 与加班有关的公司政策。
- 工人的时间表，确保有代表性的选择，包括不同类型的工人以及签署不同合同的工人。
- 在相关的情况下，检查雇佣合同中有关工作时间和加班时间的条款，并与工人讨论这些条款。
- 任何针对公司的未决投诉或采取行动的证据的法律记录（如在劳工法庭），以确定过去是否存在对工人使用或威胁使用身体或性暴力、骚扰或恐吓的指控。

### 现场观察

- 工人的行动自由受到不合理的限制
- 考虑在正常工作时间之外访问工作场所

## 消除雇佣和从业方面的歧视

### 要求

7.4 组织应确保在雇佣和从业方面不存在歧视。

7.4.1 雇佣行为和从业行为是非歧视性的。

### 有用的术语和定义

**平权行动：**旨在通过积极措施纠正过去的歧视以确保平等机会的政策或计划，例如在教育和就业方面。

**歧视：**包括 a) 基于种族、肤色、性别、宗教、政治见解、民族血统、社会出身、性取向而做出的任何区别、排斥或偏好，这些区别、排斥或偏好会使就业或职业中机会或待遇的平等无效或受到损害；b) 此类其他区别、排斥或偏好有可能使有关成员在与代表雇主和工人组织协商后以及与其他适当机构协商后确定的在就业或职业中取消或损害机会平等或待遇平等（改编自国际劳工组织第 111 号公约第 1 条）。

**雇佣和从业：**包括获得职业培训、就业和特殊职业的机会以及就业条款和条件（国际劳工组织第 111 号公约，第 1.3 条）。

**男女同工同酬：**指不分性别制定报酬（国际劳工组织第 100 号公约，第 1b 条）。

### 背景

组织需证明他们制定了不会主动或间接歧视雇佣和从业实践的政策和程序。这包括反歧视程序或政策，在雇佣关系的各个阶段促进工作场所的机会和待遇平等，包括招聘、留任、晋升和解约做法、薪酬、获得职业培训和技能发展等。

因此，非歧视性从业实践包括对从事“同等价值工作”<sup>7</sup>的男性和女性实行同等报酬的原则，这可以指不同的但价值相同的工作。“同工同酬”是指具有类似资格的男女在同等条件下从事相同或几乎相同工作时应获得同等报酬，例如：

- 园丁和司机/餐饮服务人员和清洁工
- 废物收集者/图书馆员
- 邮件处理员、分拣员、邮政工人/会计文员
- 保安/老年护理员

当同一份工作存在不同的头衔时，也会因工作人员的性别发生直接歧视。具有女性头衔的工作通常比“男性”工作的报酬低，例如：

- 厨师长 / 煮妇

---

<sup>7</sup> 信息来源：关于商业、歧视和平等的常见问题及答案 [https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/faqs/WCMS\\_DOC\\_ENT\\_HLP\\_BDE\\_FAQ\\_EN/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/faqs/WCMS_DOC_ENT_HLP_BDE_FAQ_EN/lang--en/index.htm)。



- 销售员/销售助理
- 技术员/操作员
- 管理员/秘书

工作场所内雇佣和从业过程中常见的歧视示例：

- 雇员因怀孕或因加入工会而被解雇
- 由于个人宗教信仰而未能得到晋升
- 不雇用或晋升特定年龄、种族、宗教、政治观点、民族血统、出身或特定社会特征的工人。

### 针对雇佣和从业中的歧视问题进行自我评估

- 贵公司是否制定了促进平等机会的政策？
- 您是否制定了有关非歧视的政策？
- 您的招聘流程是否基于应聘者的技能和经验？
- 您是否确保所有员工根据其表现获得公平晋升的机会？
- 您是否制定了关于非歧视的政策？
- 性别/年龄比例是否均等？
- 您是否拥有多元化的员工队伍？

### 证明符合性

- 招聘广告用语详细说明职位所需的技能，不偏爱或排斥某项特征（即性别、年龄等）
- 工作分类系统和薪酬结构应基于客观标准（教育背景、技能和经验），而与工人性别无关
- 实施行为准则，涵盖与 FSC 关于歧视的核心劳工要求一致的歧视要素
- 透明的政策和程序（即制定了明确的非歧视和提供平等机会程序的政策）
- 实施程序以避免和消除组织中的歧视问题
- 工人可以在不担心受到威胁或惩罚的情况下就歧视问题提出申诉
- 实施其他机会均等的做法，包括积极倡导反歧视或平权行动。

### 文件和记录

- 薪酬支付记录
- 劳工监察局或部门的记录
- 职位招聘广告
- 工作申请表和记录
- 平等机会政策
- 申诉/投诉程序和记录
- 工作评估（评价）或绩效评估
- 积极倡导反歧视或平权行动计划
- 按工作类型分的雇佣人口/性别比例
- 反歧视报告/社会责任报告
- 工作合同和协议

- 绩效评估

### 实施指导：职位所需的内在要求

关于非歧视性雇佣和从业实践，如果因工作的内在要求或具体情况（例如，由于就业年限、经验、技术专长和表现）而存在工人之间的薪酬差异，则不视为歧视。

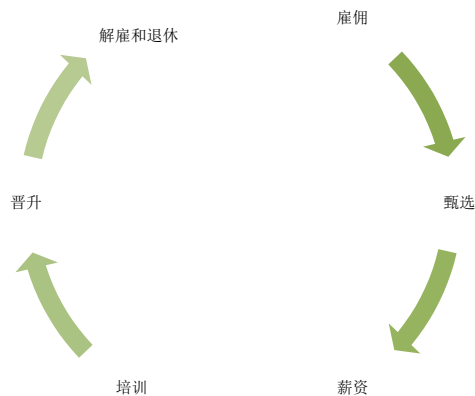
## 针对认证机构和审核员的指导：雇佣和从业中的歧视

### 常见问题

#### 1. 招聘和晋升中的歧视

不雇用或晋升特定年龄、种族、宗教、政治观点、民族血统、出身或社会特征的工人。

就雇佣和从业中的歧视而言，审核员应查看员工生命周期的各个阶段（从招聘到解雇）和就业机会。为确定是否存在歧视，审核员可查阅招聘广告和职位描述，查看是否存在对个人特征（即性别、年龄等）的偏好或排斥。如存在，则被认为是歧视性的，除非组织可以证明该特征是特定工作的一部分是特定工作的内在要求。职位的内在要求将因工作而异，例如执行对工作绩效和所需质量至关重要的任务的能力。



#### 2. 职业性别隔离

男性和女性员工之间固有的且有意的分工，例如只分配女性的生产线工人/缝纫线，只分配男性的生产线经理/监管员。这通常基于哪类工作“适合”男性和女性的陈规而假设的结果<sup>8</sup>。

#### 3. 不平等的薪酬和工资差距

<sup>8</sup>同酬 - 介绍性指南, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_216695.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_216695.pdf)

验证组织是否存在雇佣和从业歧视，需了解组织内的职责类型以及履行这些职责的工人，包括审查组织的政策、程序和实践。

#### 4. 外籍劳工

区别对待本地和外来工人。外来工人可能面临被歧视的问题，体现在缺乏平等的就业机会、职业培训和教育、工作晋升和提拔、工作保障、同工同酬和恶劣的工作条件（即工资低于当地工人或条件较差的宿舍）。

审查工资记录以确保本地工人和外来工人的工资水平相同。

#### 管理系统和文件审查

组织通常具备他们所谓的“同工同酬政策”，它可以为实践信息，甚至“平等就业政策”，即承诺从事不歧视的雇佣实践和程序，并为不同群体或性别提供平等的机会。为对雇佣实践产生重大影响，所采用的政策必须由组织本身密切监测和评估。

审核员可考虑或检查以下内容：

- 审查工资/报酬政策或记录，以确保男女工人同工同酬。
- 审查解雇政策和做法（即不因怀孕、哺乳或工会会员资格而被解雇）。
- 招聘流程—广告和招聘新员工的系统，如何选择工人进行面试，以及如何进行面试，问什么问题。
- 就业开始前的任何健康检查政策和要求不存在歧视。
- 审查合同以发现潜在的歧视问题。
- 职业发展和培训政策可供所有人获取和/或有明确的标准。

#### 现场观察

- 任何不平等、歧视、骚扰或恐吓的迹象。

## 结社自由和有效承认集体谈判的权利

### 要求

- 7.5 组织应尊重结社自由和集体谈判的有效权利。
- 7.5.1 工人可以建立或自行选择加入工人组织。
- 7.5.2 组织尊重工人组织制定章程和规则的充分自由。
- 7.5.3 组织尊重工人从事与成立、加入或协助工人组织有关的合法活动的权利，或不从事此类活动的权利，并且不会因工人行使这些权利而对其进行歧视或惩罚。
- 7.5.4 组织与合法成立的工人组织和/或正式选定的代表真诚地谈判，并尽最大努力达成集体谈判协议。
- 7.5.5 如存在集体谈判协议，实施此协议。

### 有用的术语和定义

**集体谈判：**雇主或雇主组织与工人组织之间的自愿谈判过程，目的是通过集体协议来规范就业条款和条件（国际劳工组织第 98 号公约，第 4 条）。

**真诚地谈判：**组织（雇主）和工人组织尽一切努力达成协议，进行真诚和建设性的谈判，避免谈判中的无理拖延，尊重已缔结的协议，并给予足够的时间讨论和解决集体争端（Gerning B , Odero A, Guido H (2000 年)，集体谈判：国际劳工组织标准和监督机构原则。国际劳工局，日内瓦）。

“真诚地谈判”示例：

- 为工人提供支持其集体谈判的信息（如工资等级）
- 遵守商定的内容
- 不拖延谈判并努力达成协议

**工人组织：**任何旨在促进和维护工人利益的工人组织（改编自国际劳工组织第 87 号公约第 10 条）。值得要注意，各国关于工人组织组成的规则和指南各不相同，特别是对于那些被认为是普通成员的人，以及那些被认为有权“雇佣和解雇”的人。工人组织倾向于把那些能“雇佣和解雇”的人和那些不能“雇佣和解雇”的人分开。

### 背景

组织应该能够证明其制定并实施相关程序，以确保工人在建立或加入其自行选择或自由加入组织时感到轻松并受到保护。

此外，集体协议的自愿谈判是结社自由的一个基本方面，其中包括为维护和谐劳资关系而进行真诚谈判的义务。

集体谈判可以在企业层面、部门或行业层面以及国家或中央层面进行。双方自行决定其希望在哪一层面进行谈判。

## 针对结社自由和集体谈判权利的自我评估

- 您的工人能否在不受贵组织干预的情况下自由加入他们所选择的工人组织，包括工会？
- 如果工人由工会代表，工会是否自主和独立？
- 除工会之外，现场还存在哪些工人代表形式？
- 您是否为工人代表提供时间和空间来履行其职责？
- 如果组织中存在多个工人组织，管理层是否保持中立？
- 是否有包含工人的集体谈判协议，如果有，您如何确保遵守此类协议？

## 证明符合性

- 不阻止工人参加工会或其他工人组织的活动或威胁参加工人代表选举的工人。
- 尊重工人集体谈判的权利
- 集体谈判协议适用于工人，并将其体现在雇佣合同中
- 不歧视作为工会成员或工人代表的工人。
- 允许工人代表在法律允许的范围内与现场工人进行互动和交流。
- 如果组织内有多个工人组织，则不会在工作场所偏袒或歧视另一工人组织。
- 实施有关反工会歧视的非歧视政策和程序
- 真诚地与工人组织进行集体谈判。

## 文件和记录

- 组织政策
- 投诉登记
- 集体谈判协议
- 制定集体谈判协议相关的会议记录或文件
- 工会会议纪要
- 劳工部/劳资关系部长报告
- 法庭报告/裁决
- 工人代表选举的书面证据和记录

## 针对认证机构和审核员的指导：结社自由和有效承认集体谈判的权利

### 常见问题

以下是常见不符合项的示例。然而，该指导并非详尽无遗，审核员应了解该国背景和组织或行业详细信息。审核员应评估组织内没有发生这些情况。

#### 1. 反工会歧视工人

为开始或继续受雇，工人可能不得加入工会或放弃工会会员资格。工人可能会因为他们是工会成员或因为他们在工作时间以外或经雇主同意在工作时间内参加工会活动而遭受不公正待遇。

#### 2. 缺乏“诚意”

雇主和管理层在为工人和管理层达成并尊重集体谈判协议做出真正努力时，未体现“诚意”。很难证明其缺乏诚意的意图，但可参考的一些指标包括：

- 在与工会谈判之前改变工资、工时、工作条件或其他强制性谈判主题
- 不断取消谈判会议
- 未能在合理的时间和合理时间间隔内与工会会面。
- 使员工停工，迫使工会同意修改合同。
- 延迟谈判/使无法谈判的时间延长
- 拒绝提供与谈判过程或员工雇佣条款或条件相关的信息或满足工会要求的信息。
- 绕过工会/直接与工人交涉

### 3. 工会和工人组织的干预

审核员应该确定工会或工人组织是否受到管理层的影响或控制，以及管理层是否对工会或工人组织的创建或管理感兴趣。干预示例包括：

- 提供财政支持或偏袒某一工会以控制或影响工会或工人组织。
- 借外部活动光临工会办公室。
- 提拔组织偏向的候选人选举工人代表。
- 将工人组织置于经理或雇主代表组织的控制之下。

#### 管理系统和文件审查

审核员可考虑或检查以下内容：

- 与相关员工一起检查和审查书面政策和程序，以了解组织管理结社自由和集体谈判的流程。
- 这些做法的书面证据（如分发会议记录）。
- 回应会上提出的问题和建议或采取行动的记录或证据。

#### 实施指导：国家法律规定选择工会的情况

在国家法律规定选择工会的情况下，组织可在遵守国家法律的同时，为工人提供在组织层面建立自己的工人组织、代表或委员会的机会。

#### 实施指导：当国家法律限制工人组织时

在国家法律限制工人组织的情况下，组织不会限制工人制定替代机制来保护他们在工作条件和雇佣条款方面的权利。

#### 实施指导：基本或紧急服务工作者和工会会员

值得注意的是谨记根据国家背景下“基本服务”的定义可以和不能加入工会的情况。

在某些国家，消防可被视为“基本或紧急服务”，在这种情况下，法律可能规定他们可以免于加入工会，因此建议根据其职位或职能提供证据<sup>9</sup>。

### 针对认证机构和审核员的指导：与管理层和工人的访谈

要求	访谈指导	针对管理层的问题	针对工人的问题	针对工会或工人代表的问题
政策声明	考虑先与经理交谈，然后再与不同部门的员工（是工作场所培养友好劳资关系的一部分。）进行面谈。	与经理就以下问题提问： • 政策或声明是否已传达给工人和利益相关方（例如，工人、社区、客户、供应商、公众等）。 • 如何实施政策声明	与具有代表性的工人交谈：确定他们是否了解有关 FSC 核心劳工要求的政策声明	-
充分考虑国家法律	有关国家、地区或地方法律的问题需要与管理层核实，但只有在需要进一步证据时，审核员才考虑与跨部门员工面谈	与经理就以下问题提问： • 他们如何在履行法律义务与确保符合核心劳工要求之间保持平衡 • 他们如何实施政策声明		
童工	尽量了解每个国家/地区的儿童上学时间，这将有助于确定儿童在特定时间是否应上课还是放假。	与经理就以下内容进行交谈： • 有关童工及最恶劣形式的童工政策。 • 采取具体措施防止公司重新招聘或聘用儿童。	与具有代表性的工人交谈： • 招聘流程，是否实施了防止重新招聘童工的程序。 • 实习生或学徒，了解其是否仅为达到公司所需资质而	

<sup>9</sup>基于国际劳工组织核心公约原则的通用标准和指标的标准制定者指南 (FSC-GUI-60-008), <https://fsc.org/en/document-centre/documents/resource/245>。

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• 与经理讨论公司运营和私营招聘机构对儿童政策的参与情况。</li> </ul>	在工作中学习。	
强迫或强制劳动	将强迫劳动与任何其他类型分开的关键因素之一是双方同意。	<p>与经理交谈，了解以下情况：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 了解相关经理制定政策和书面程序的情况，了解并记录当前用于管理强迫和强制劳动风险的控制措施和流程</li> <li>• 就业政策并检查这些政策的副本。</li> <li>• 组织关于工作场所暴力、骚扰和恐吓的政策，并检查此类政策的副本。</li> <li>• 审查随机选择的工资单和其他与工资相关的记录，以查看是否存在不当行为的迹象。</li> <li>• 如果雇主使用中介机构雇用工人，请与管理层讨论与此相关的政策。</li> <li>• 交叉核对管理层和工人提</li> </ul>	<p>与不同类型合同（即无限期、固定期限、临时合同）在内的具有代表性的工人交谈：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 他们应聘经验，如果是通过招聘机构而招聘的，了解其是否支付了高额的重新招聘费用，或是否被要求支付就业押金。</li> <li>• 他们的工资和工资支付方式（即，他们的工资是直接支付给本人还是交给另外的人，工资是否按时发放，并且报酬金额是正确且可理解的）。</li> <li>• 可以解释其工资单上的报酬和福利。</li> <li>• 如果他们的证件或身份证明文件被交出，其是否能</li> </ul>	



		<p>供的信息，以对相关信息进行证实。</p>	<p>够随时获得身份证明文件并知道此类文件的存放位置？</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>他们对雇佣合同条款和条件的了解和理解，重点是其辞职或终止雇佣关系的权利</li> <li>工作时间和加班时间，工作量是否超过了法定时间。</li> <li>他们必须支付的任何额外费用或贷款。这包括条件不公平的贷款/信贷、为安全设备和制服所支付的费用、培训费用的扣除等。</li> <li>他们是否可以拒绝，在可以的情况下，如何拒绝。</li> </ul>	
<p>雇佣和从业相关的歧视</p>	<p>考虑当地或文化背景和部门情况。</p>	<p>与管理层交谈：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>招聘流程</li> <li>他们如何公平分配任务和工作，且这类分配是否仅基于能力</li> <li>如何分配加班时间</li> <li>回顾晋升实践：您如何晋升员工。晋升</li> </ul>	<p>与具有代表性的工人就以下问题展开讨论：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>他们是否了解组织内的任何反歧视政策</li> <li>他们在组织中担任的角色和职位</li> <li>他们是否在任何工作过程</li> </ul>	—

		<p>和表彰应仅根据员工能力和表现，且过程应透明</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 纪律处分程序是否统一适用并基于工人实际发生的不当行为，工人是否有权向管理层提出申诉？</li> <li>• 任何不平等、歧视、骚扰或恐吓的迹象。</li> </ul>	<p>中感到受到歧视</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 他们是否知晓产假或陪产假相关的福利</li> <li>• 与报告歧视问题和因此采取行动有关的经验。</li> <li>• 他们是否知道如何举报歧视？</li> <li>• 工人是否享有平等的接受培训的机会（以提高其技能和晋升机会），包括享有家庭责任的工人</li> <li>• 加班的分配</li> </ul>	
<p>结社自由和集体谈判</p>	<p>采访任何作为“工会或工人代表，或工人委员会成员”的工人很重要。面谈旨在核实工人的结社和集体谈判权是否不受限制以及核实工人是否受到威胁或惩罚。建议审核员通过与工会代表或同等人员、与工会成员和非工会成员的管理层面谈来证实相关信息。</p>	<p><b>与经理层交谈：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 有关纪律措施和管理层对罢工行动的应对政策。</li> <li>• 他们是否认可工会，并与其展开谈判</li> <li>• 如果结社自由受到法律限制，是否支持替代或平行选项？</li> </ul>	<p><b>与具有代表性的工人或工会 / 工人代表就以下问题展开讨论：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 他们是否曾尝试组建工会？如果尝试不成功，则原因何在？</li> <li>• 如果否，现有的工人代表如何自由地或能够在经理和工人之间就相关问题进行沟通。</li> </ul> <p><b>如果工会或工人组织不在场：</b></p>	<p><b>如果工会或工人组织在场：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 他们是否知道工会，工会代表</li> <li>• 是否允许工会官员依法自由履行其职能/角色</li> <li>• 最后一次罢工、离开工位、停工等及发生的原因</li> <li>• 他们是否参与或领导罢工，了解其是否遭受歧视或惩罚</li> <li>• 会议文件和交流文件存放</li> </ul>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>• 他们是否曾尝试组建工会，如果尝试不成功，则原因何在？</li> <li>• 如果否，现有工人代表如何自由地或能够在经理和工人之间就相关问题进行沟通</li> </ul>	<p>在现场何处？是否准备了会议记录，且是否将该记录分发给工人？</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 是否存在已知的对工人代表的歧视？</li> <li>• 工人代表是否按照工会章程的规定由成员选举产生？</li> </ul>
--	--	--	---	--

## 第 II 部分：FSC 核心劳工要求自我评估

自我评估模板为组织提供了分享见解（对现有国家立法和冲突（如有）的见解），并描述组织如何应用 FSC 核心劳工要求的机会。自我评估是一项工具，有助于识别风险，同时对如何解决风险进行解释。

### 实施指导

- 应附有政策声明
- 通过回答每个问题，描述您如何在运营过程中应用 FSC 核心劳工要求。您可以使用标准进行自我评估或适用的国家自我评估工具。
- 识别相关文件、记录和其他材料，供审核员审查以验证相应的应对方式。
- 确定可能影响您遵守能力的任何法律义务，即便在法律不支持的情况下，组织仍须证明符合性。
- 完成后，将其提交给认证机构。
- 您的认证机构将对自我评估结果进行评价，侧重对相关性、有效性和充分性的评价。

## 完成自我评估

问题	指导
a) 您的组织是否遵守第 X.X 条所述要求？ 如果是，继续 (c)。	如果您的组织符合相应的核心劳工要求，请回答“是”或“否”。
b) 如果 a) 问题的答案是否定的，请说明您的组织如何或为什么不遵守第 X.X 条要求。	如果您回答“否”，请详细说明不遵守的方式或原因。 例如： <ul style="list-style-type: none"> <li>• 国家立法未禁止国家资助的强迫劳动</li> <li>• 我组织没有实施关于童工的程序。</li> </ul>
c) 针对您在证书持有者参与参与现场（一个或多个）雇用的个人，请描述您的组织如何知道它符合第 X.X 条。	描述组织如何遵守，例如： <i>工人可以组建和参与工会或其他工人组织的活动。 我们已实施收集谈判协议。</i>  国家法律限制该国工人选择工会，但工人已表达组织工人委员会的意愿。我们允许他们在不违反国家法律的情况下不受干涉地组织工人选举和工人委员会。
d) 识别您依赖的任何文件或其他记录（及其位置）来验证是否符合第 X.X 条要求。	识别所有相关文件或其他记录（及其位置），例如政策、程序、照片。 例如： <ul style="list-style-type: none"> <li>• 集体谈判协议</li> <li>• 会议纪要</li> <li>• 工会代表支持信</li> <li>• 发布在组织网站上的政策声明：www.woodcompany.com</li> <li>• 工人选举程序</li> </ul>
e) 识别您认为可能影响您遵守第 7.2 条的能力的任何法律义务。请对其进行描述，并说明它们如何影响您遵守第 7.2 条的能力。	如果国家或地方法律禁止或限制组织符合 FSC 核心劳工要求，则需在自我评估中记录该法律。解释贵组织如何尽可能地满足要求，或者说明您如何无法满足要求而仍然合法地开展业务。  至关重要的是了解适用的相关国家法律以及所在国是否已批准以下 8 项国际劳工组织核心公约： <ol style="list-style-type: none"> <li>结社自由和保护组织权利公约，1948 年（第 87 号）</li> <li>组织权和集体谈判权公约，1949 年（第 98 号）</li> <li>强迫劳动公约，1930 年（第 29 号）</li> <li>废止强迫劳动公约，1957 年（第 105 号）</li> <li>准予就业最低年龄公约，1973 年（第 138 号）</li> <li>禁止和立即行动消除最恶劣形式的童工劳动公约，1999 年（第 182 号）</li> <li>同酬公约，1951 年（第 100 号）</li> <li>歧视（就业及职业）公约，1958 年（第 111 号）</li> </ol>

	<p>要获取此信息，请查看您所在国家/地区的劳工部或政府部门网站，了解涉及核心劳工要求的国家法律。包括：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 国家法律如何定义童工</li> <li>• 最低就业年龄</li> </ul> <p>FSC 国家风险评估 (NRA) 和国家森林管理标准 (NFSS) 可用作自我评估的来源，但不能成为使用的唯一来源。您还可以在以下国际劳工组织网站上查看该国是否已批准国际劳工组织核心公约：</p> <p><a href="https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11001:0::NO:::U">https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11001:0::NO:::U</a></p>
f) 附上贵组织制定的包含第 X.X 条的政策声明或声明。	附上包含 FSC 核心劳工要求的政策声明。

**指导：多地点和联合证书的自我评估**

中心办公室 (CO) 负责完成证书范围内所有参与地点的自我评估。CO 可选择为所有地点/集团成员组织一次自我评估，或为每个国家/地区的地点/集团成员开展单独的自我评估。

## 附件：与 FSC 核心劳工要求相关的资源

### FSC 核心劳工要求的 FSC 电子培训课程

FSC 电子培训平台有助于您访问与 FSC 核心劳工要求相关的各种在线课程，了解更多信息，请访问：<https://etraining.fsc.org/>

### 网络研讨会录音

FSC 官网提供英语和西班牙语版本的 FSC 核心劳工要求相关的网络研讨会，请点击以下链接访问：<https://fsc.org/en/chain-of-custody-certification>

### FSC 核心劳工要求“问答”文件

FSC 准备了关于 FSC 核心劳工要求主题的问答 (Q&A) 文件。这些问题基于利益相关方的咨询编制而成，并对此进行了粗略分类。您可以点击以下链接访问：

<https://fsc.org/en/chain-of-custody-certification>

中文翻译版本：

<https://cn.fsc.org/download-box.324.htm>

## 国家自我评估模板

为方便向 FSC 产销监管链认证标准第 3-1 版过渡，FSC 已提供 FSC 核心劳工要求自我评估模板的国家改编版。这些调整为填写自我评估的国情提供了指导。可点击此处访问：<https://fsc.org/en/chain-of-custody-certification>