



FSC 核心劳工要求问题解答

介绍

在 2014 年 3 月举行的第 65 次会议上，森林管理委员会（FSC）国际董事会要求 FSC 秘书处制定 FSC 全系统解决方案，以确保证书持有者遵守工人的基本权利（在国际劳工组织核心公约中描述，并在 1998 年国际劳工组织《工作中的基本原则和权利宣言》中所界定）。

2021 年 1 月，森林管理委员会（FSC）批准了产销监管链中的 FSC 核心劳工要求，这是一个重要的里程碑。通过这一步骤，国际劳工组织（ILO）核心公约和劳工组织《工作中的基本原则和权利宣言》（1998 年）的原则被纳入到 FSC 产销监管链标准。

本文件整理了有关 FSC 核心劳工要求的询问及网上研讨会的所有问答。

目录

FSC 核心劳工要求的适用性	2
FSC 政策声明.....	5
国家法律和 ILO 公约.....	7
童工.....	8
强迫劳动.....	9
雇佣行为和从业方面的歧视	10
结社自由和集体谈判的权利	11
核心劳工要求中的自我评估	13
审核及监督评估	15
其他体系的认可	17
审核员的问题解答.....	17



FSC 核心劳工要求的适用性

1 FSC 核心劳工要求是否适用于季节工和外籍劳工？

是的，这些要求适用于季节工和外籍劳工。请参见下面 FSC-STD-40-004 中“工人”的定义，包括所有就业人员：

工人：所有就业人员，包括政府职员和“自雇”人员。包括所有级别和类别的兼职和季节性雇员，包括劳工、管理人员、主管、执行主管、承包商雇员以及个体经营的承包商和分包商（资料来源：劳工组织 155 号公约《职业安全与健康公约》，1981 年）

2 FSC 核心劳工要求是否适用于承包商和分包商？

是的，这些要求适用于作为 FSC CoC 认证组织的承包商和分包商，参见下面的工人定义。承包商和分包商的外包活动在组织的 CoC 证书范围内，由认证机构进行评估，见以下监管链标准（FSC-STD-40-004）的相关条款：

例如，如果一个组织只是将他们通常会从事的活动外包出去，只要法律所有权属于该组织，就不会免除他们遵守核心劳工要求的责任。所有涉及 FSC 产品或材料生产或加工的实体（内部的或外包的）均在证书范围内。

工人¹：所有就业人员，包括政府职员和“自雇”人员。包括所有级别和类别的兼职和季节性雇员，包括劳工、管理人员、主管、执行主管、承包商雇员以及个体经营的承包商和分包商（资料来源：劳工组织 155 号公约《职业安全与健康公约》，1981 年）

13.2 外包协议中的活动是那些组织产销监管链证书范围内的活动，如采购，加工，储存，贴标和为产品开具发票。

13.4 组织应与每个非 FSC 认证承包商制定外包协议，规定承包商应遵守如下内容：

a) 遵守所有适用的认证要求和关于外包活动的适用的组织程序；

承包商：承包组织发包的 FSC 产销监管链证书范围涵盖的任何活动的个体、公司或其他法律实体。

¹ 对员工（如主管）职能的定义因国家而异。如果他们有权为雇主或管理层的利益雇用、调动、暂停、解雇、召回、晋升、免职、指派、奖励或惩罚其他雇员，或有责任指挥他们，则他们可能不符合加入工会的资格。



范围：FSC 认可的认证机构评估中包括的组织的产品组，地点和活动，以及审核依据的认证标准。

3 我的组织只是交易 FSC 认证的产品，核心劳工要求是否也适用？

是的，这些要求适用于所有产销监管链证书持有者。但是，在每个地点实施的要求将取决于组织的复杂性（例如，对贸易商的合规要求将大大低于对纸浆厂的合规要求）。

4 FSC-STD-40-004 和 FSC-STD-40-005 的 FSC 核心劳工要求是否有差异？

是的，FSC 的核心劳工要求基于国际劳工组织《工作中的基本原则和权利宣言》，每个 FSC 风险评估（集中国家风险评估（CNRA）或国家风险评估（NRA））和扩展的公司风险评估（ECRA）的受控木材类别 2 包括国际劳工组织《工作中的基本原则和权利》。每项风险评估都对劳工组织工作中的基本原则和权利在风险评估所涉领域是否受到侵犯的评估。这些要求的内容是相同的。

但是，评估劳工组织工作中的基本原则和权利的方式是不同的。FSC 核心劳工要求涉及对组织进行现场实践的验证。风险评估内容与评估供应区域的风险有关，供应区域可以在组织场所之外，不以验证为基础。FSC-STD-40-005 关注从社会和人权受到威胁的地区收获原材料的风险。因此，它的范围更广，涵盖整个采购/供应领域（它评估风险，而不是验证风险是否发生）。而 FSC-STD-40-004 着眼于 FSC 核心劳工要求在组织运营区域的实施情况。FSC-STD-40-004 仅局限于组织的实施现场，并讨论实际符合要求的情况，而 FSC-STD-40-005 则涉及更大的供应范围并强调出现不符合要求的风险。

5 FSC 核心劳工要求是否适用于 FSC-STD-40-005 标准涉及的受控木材供应商或 FSC-STD-40-007 标准涉及的再生材料（未经认证的）供应商？

不适用，核心劳工要求不适用于受控木材或再生材料供应商。受控木材供应商只需满足尽职调查系统（DDS）的要求。CoC 认证的组织需符合核心劳工要求，其需要根据 FSC-STD-40-005 验证其供应商是否符合 DDS 要求，根据 FSC-STD-40-007 对其再生材料供应商实施供应商审核计划。

6 假设一家工厂有两条独立的生产线，一条生产木制运动产品，一条生产自行车（不使用木质材料）。核心劳工要求是否需要涵盖自行车生产线的工人？

不需要。核心劳工要求是 CoC 标准的一部分。因此，它适用于证书范围和标准范围内的所有章节。在这种情况下，如果自行车生产线不在证书范围内，就不在要求的范围内。

但是，我们还需要谨记 FSC 联合政策（PfA）的要求：

“FSC 只允许其与那些不直接或间接参与下列不可接受活动的组织联合：……f. 违反劳



工组织的任何核心公约”

- 7 组织该如何处理工人可能拒绝向第三方提供具体数据的情况？认证机构是否可以以缺乏信息的原因向组织提出不符合项？《通用数据保护条例》(GDPR) 是否适用于收集有关 FSC 核心劳工要求的信息？在这方面需要考虑哪些问题？

《通用数据保护条例》(GDPR) 赋予个人更多的控制权，使个人能够保护在欧盟范围内对如何收集、使用自己的数据进行保护。GDPR 适用于在欧盟市场上提供商品或服务的所有组织，即使它们位于欧盟以外。FSC 和核心劳工要求不询问或要求属于 GDPR 范围的具体的和个人的数据。如适用，认证机构将决定验证是否符合核心劳工要求所需的信息，并确保符合 GDPR 的要求。此外，组织可以决定他们可以在自我评估中提供什么证据来证明合规性：可以对员工数据进行分组和匿名化，从而使员工个人及其个人数据不再具有可识别性。

审核期间提供的信息也受保密协议的约束。此外，只有有限的部分信息是公开的（例如在 FSC 数据库上公布）。公开信息不包括针对个人的、可识别的或业务敏感的信息。

- 9 提供给 FSC 进行评估的信息是否会保密？

是的，审核期间提供的信息也受保密协议的约束。此外，只有有限的部分信息是公开的，例如证书状态和 FSC 数据库的详细信息，这些信息不包括业务敏感信息。

- 10 核心劳工要求是否适用于非 FSC 相关工作服务（如清洁等）的分包商？

不适用，如果它们不受外包协议的约束，也不涉及与 FSC 认证产品相关的活动，则这些组织不在范围之内。

- 11 与 FSC 生产没有直接关系的工作（例如，在食堂卖糖果的工人、办公室职员（不是工厂工人或机械工人、餐厅/食堂工作人员、设备工作人员）。他们是否也在核心劳工要求的范围内？

是的，核心劳工要求适用于 CoC 认证范围内组织运营范围内的所有雇佣人员（例如：活动、场所、联合体成员、产品类型、分包商等），包括符合 FSC-STD-40-004 中定义的所有工人：

工人：所有就业人员，包括政府职员和“自雇”人员。包括所有级别和类别的兼职和季节性雇员，包括劳工、管理人员、主管、执行主管、承包商雇员以及个体经营的承包商和分包商（资料来源：劳工组织 155 号公约《职业安全与健康公约》，1981 年）



FSC 政策声明

1 如果我们有一个现行的行为准则或类似的书面承诺，其中包含所有 FSC 核心劳工要求，这是否足够满足要求？还是需要我们有一个单独的‘政策声明’？

组织不需要为 FSC 核心劳工要求创建新的或单独的声明或文件。组织可以选择更新现有的政策文件（例如，行为准则政策），并纳入核心劳工要求，包括：

- 童工
- 强迫劳动
- 雇佣和从业方面的歧视
- 结社自由和集体谈判权

2 “利益相关方可获取”是什么意思？

意思是组织确保利益相关方可获取该政策（例如，在该组织的网站上、时事通讯上、在工作场所上张贴、在宣传品、海报、留言板、员工手册或行为准则上发布，或通过电子邮件发送）。这是有意公开的，考虑到各种类型和规模的组织，不规定具体的公开形式（例如，不是所有组织都有网站等）。

3 我们已经签署了一份自我声明，其作为商标许可协议（TLA）的一部分，并包含了国际劳工组织公约，这是否可以被视为我们的政策声明？

不可以，这个自我声明是 FSC 和组织之间的协议，不是公开可获取的文件。核心劳工要求的政策声明是组织的一项公开政策，是会被审核的。自我声明的内容可以作为可执行的政策纳入公共政策声明，并保证利益相关方可以获得。

4 政策声明必须包括 FSC 核心劳工要求公约的详细内容吗？

视情况而定，组织政策声明的详细程度取决于组织的规模和运营的情况。大型、复杂的组织可能需要在政策声明中明确部分或全部 FSC 核心劳工的要求。

5 政策声明与自我声明或联合政策有何不同？

政策声明应包括核心劳工要求，并且利益相关方可获得，而且应由证书持有者执行。认证机构验证组织是否采纳并实施了政策声明。

FSC 核心劳工标准中的自我声明是没有核实过的，它只是一种承诺。联合政策作为标签许可协议（TLA）的一个单独部分，其中包括由组织签署的附件中的自我声明。此外，FSC-POL-01-004 政策文件正在进行修订，目前的进展请浏览网页：
<https://fsc.org/en/current-processes/policy-for-the-association-of-organizations-with-fsc->



[pfa](#)。

可能修改 FSC-STD-40-004 中的条款 1.3，以便与政策的任何潜在变更保持一致。

6 对于联合认证，联合认证经理是否可以制定一个所有集团成员签署的符合 FSC 核心劳工要求的政策，然后联合认证经理在内部审核期间对其进行审核？

中心办公室或联合认证经理负责确保所有联合体成员满足所有适用的认证要求，包括 FSC 核心劳工要求。这意味着他们负责制定和实施政策声明，并确保每个联合体成员都具有政策声明，政策声明得到了实施，并且利益相关方可获取。中心办公室或联合认证经理需要在内审期验证其联合体成员是否符合 FSC 的要求，这是所有的要求，包括核心劳工要求。

国家法律和 ILO 公约

1 如果我所在的国家已经履行了国际劳工组织公约，或者我们国家法律已经涵盖了 FSC 核心劳工要求，那么我们还需要做些什么？

如果国家法律已经涵盖了 FSC 的所有核心劳工要求，或者所在国已经签署了国际劳工组织的公约，您仍然必须证明组织符合这些要求。在自我评估中，组织应首先说明哪些法律法规包含了这些要求以及他们被执行的情况，什么是合规性证明。如果您已经符合国家法律的要求，则可以使用符合国家法律的证据来证明符合 FSC 核心劳工的要求。

2 在自我评估中，有一个问题是“确定您认为可能影响您遵守第 X 条的能力的任何法律义务”，我们是否应该引用当地法律？如果我们不熟悉相关法律怎么办？

当法律义务影响到遵守特定条款的能力时，那么您需要：

- a) 详细说明相关的法律义务以及它们如何阻止合规（当地法律可能不要求符合相关要求，但作为证书持有者，组织需要说明它们如何阻止遵守核心劳工要求）；
- b) 详细说明能够证明符合核心劳动力要求的其他机制；
- c) 通知您的认证机构有关符合要求的具体挑战。如果确实存在问题，那么认证机构可以与 FSC 讨论可能的解决方案。

你可以选择引用法律或参考法律。我们希望您熟悉所在国家的劳动法。但是，如果您不熟悉相关法律，您可以联系贵组织的劳工部或政府部门、劳工组织和工会、FSC 国家办公室或认证机构，了解可能影响符合核心劳工要求的国家法律。

童工

1 偶尔在工厂内外卖东西的孩子算童工吗？

不算，在 FSC 核心劳工要求的范围内，这不被视为童工。但是，组织应意识到那些间接存在的童工的风险。FSC 核心劳工要求适用于 CoC 证书的范围，包括认证机构评估中包含的产品组、场所和活动。

2 标准中没有补救或减缓的要求。当发现童工时，受害者是否被放弃？

FSC 体系仅识别不符合项，并未进一步提供关于可采取哪些补救措施或行动来缓解或改善情况的信息。CoC 标准中的核心劳工要求仅规定了证书持有者需要做什么。针对童工的补救措施虽然可取，但目前超出了标准的范围。

3 如果我们公司有 13-15 岁的实习生该如何执行标准要求？

实习可以为年轻人提供宝贵的工作经验。在工作中的培训，让实习生学习实际技能是实习应有的培训内容。如果国家法律或法规允许 13 至 15 岁的儿童就业或工作，并且他们从事的是不干扰或影响他们上学、健康或发展的“轻体力劳动”，这是允许的。此外，除非是在国家法律和法规范范围内以培训为目的的工作，18 岁以下的工人不能从事危险或繁重的工作。

4 如果当地法律禁止我们要求和保留出生证明的复印件，我们如何核实工人的年龄？

目测鉴定不能证明符合规定。考虑组织如何验证工人的年龄，并确保不雇用未成年工人，组织应具有什么流程和程序？

组织可以使用替代文件进行验证，例如：

- 公民身份证件/护照
- 银行文件
- 学生证
- 任何其他验证手段

如果无法保存文档的副本，保留年龄登记簿就足够了，但最关键的是证明有适当的流程来验证工人的年龄。

5 如果儿童偶尔帮助父母打理家庭农场或生意，是否视为童工？

如果儿童偶尔帮助他们的父母或打理家庭生意，这是允许的，只要这是轻体力劳动，并且是利用学校以外的时间，不影响他们的教育，安全，健康和发展。一个国家的教育年限是



决定是否存在童工的关键因素。

强迫劳动

- 1 根据条款 7.3，狱中劳役是否意味着强迫劳动？大多数道德计划不接受狱中劳役，尽管它被法律允许，但还是认为它是强迫劳动，。**

狱中劳役可能意味着强迫劳动，但并非总是如此。这取决于国家和具体情况。例如，在一些国家，狱中劳役可以是自愿的，囚犯可以得到报酬，并可以选择不工作。在这种情况下，就不是强迫劳动了。在其他情况下，狱中劳役可能是无偿的和强制性的——根据 FSC 的核心劳工要求，这种情况将被视为不可接受的。

- 2 例如，一个组织实行 12 小时或 24 小时轮班制，相当于长时间的工作。如果标准班次是每天 8 小时，这算强迫劳动吗？**

这取决于这个国家的法律要求是什么。如果一周或一个月的总小时数保持不变，并且有足够的时间休息和恢复，一些国家可能会允许在一段时间内超过 8 小时的限制。

- 3 如果雇主在雇员同意的情况下以保管为目的保存护照，并且有证据表明为了避免护照丢失，雇主和工人之间达成了协议，这是允许的吗？**

这取决于员工在需要和想要的时候是否可以拿回护照。这还取决于他们是否同意或赞成这种做法，例如，员工“同意”组织保管护照是获得工作机会前提。

- 4 如果在森林里与当地社区进行工作，还没有就业合同，一切都是按照传统和惯例发展起来的，这种情况如何处理？**

即使不存在雇佣合同，工作都是以传统方式完成，没有记录在案，即便如此，也需要展示其符合性。这可能包括审核员进行的面谈、审查能够证明向工人支付工资的文件等。

- 5 我们雇用外籍工人，我们的政府允许劳工招聘机构收取“服务费”。在这种情况下，我们是否符合当地法律？**

符合，只要这些费用是受法律约束的，并且工人不需要支付任何费用或押金就可以在组织中获得就业机会。一些国家禁止向工人收取招聘费，以防止劳工招聘人员的欺诈行为、虐待工人、债役等。



雇佣行为和从业方面的歧视

1 组织如何证明在雇佣行为和从业方面没有歧视？

每个组织应完成自我评估，说明如何将 FSC 核心劳工要求应用于其运营。这可以包括反歧视的政策或遵守反歧视法律的要求。这些政策或法律要求可包括就业和晋升过程，在这些过程中，只有优势和能力才是决定因素。针对弱势群体的扶持行动政策也可能表明不存在歧视。

证明符合性可包括书面证据、现场观察和与员工或劳工组织的访谈等。文件和记录例子包括访谈和现场观察。

2 如果有科学证据表明在国家水平上存在类似性别薪酬差距等歧视，但在组织水平上没有收到过相关投诉，那么需要做些什么？

本标准不考虑国家层面的数据。它只要求符合性，即在组织级水平上没有违反。

在国家或者区域水平上存在的性别薪酬差距或者有研究报道存在相关的歧视并不是说明组织存在歧视的证据，但可能是一个需要进一步调查的指标。性别薪酬差距可能是由于经验、技能和先前培训等方面的差异造成的。作为一种解决办法，公司应制定政策，鼓励在招聘、培训和晋升等方面同时对男性和女性员工进行。

有许多方法可以检查组织中的性别薪酬差距。投诉的存在可能表明存在问题，但没有投诉也不一定意味着不存在性别薪酬差距。确定性别薪酬差距的其他方法可以包括但不限于汇总的匿名工资详情，考虑年龄、经验、资历、工作复杂性等因素。

3 术语“雇佣行为和从业方面的歧视”是什么意思？

“雇佣行为和从业方面的歧视”是指由于种族、肤色、宗教、性别、政治观点、民族血统，社会出身或与所从事工作无关的任何其他属性²，使某些人在劳动力市场或工作场所处于从属地位或不利地位的做法，

4 一家拥有 50 名员工的锯木厂员工的性别分布不均：48 名男性，2 名女性。没有一个雇员有明显的残疾，而且劳动力在种族上也不多元化。锯木厂是否符合雇佣行为和从业方面的歧视的要求？

我们需要考虑领域和行业。某些行业有雇佣男性的传统，而女性可能不适合这些职位。但是，如果她们真的申请，公司必须证明她们没有直接或间接歧视这些申请人。组织应

² 来源：[ILO Q&As on business, discrimination, and equality](#)



将资格、技能和经验作为招聘、人员配置、培训和提升各级工作人员的基础。

5 核心劳工要求包括雇佣行为和从业方面不歧视的原则，其中包括“生产同等价值工作的男女同工同酬”。这是什么意思？

同工同酬原则意味着薪酬的标准和类型不应基于雇员的性别，而应基于对所从事工作的客观评价。

平等原则涉及薪酬的所有要素，包括直接或间接以货币或实物支付的薪金或普通工资及其他基本费用和福利。由于工作的内在要求或具体情况，由于工作年限、经验、技术专长和工作表现，工人之间的薪酬差异不被视为歧视性的。

6 雇佣行为和从业方面的歧视是否包括性别？

是的，雇佣行为和从业方面的歧视也包括性别歧视。

7 审核期间我们是否必须出示我们组织的薪酬记录？

审核员需要查看符合要求的证据。这可能包括薪酬记录。其他可以证明符合性的信息也可以用于此目的，例如，匿名的工资信息、政府检查记录等。还可以包括公开的公司政策，其执行情况可以验证。还可以包括公司根据业绩和能力（例如，明确的薪级表）确定工资和晋升的机制。

8 对于那些传统上很难招募妇女或少数民族的行业，如何证明他们正在采取适当的平等行动？如果我们选择不获得社会认证，只有政策上的规定是否足够？

组织可以说明其制定的政策和程序在雇佣行为和从业方面的实践中不存在主动歧视（即歧视妇女或文化背景不同的人）。这些可以是反歧视程序或政策，在就业关系的所有阶段促进工作场所的机会和待遇平等，包括招聘、留任、晋升和解雇、薪酬、获得职业培训和技能发展。因此，非歧视性就业实践包括男女“同工同酬”原则。

结社自由和集体谈判的权利

1 我们如何处理美国的州和联邦的“工作权”法律？

美国的“工作权”法律规定，在集体谈判协议中加入工会安全条款是非法的。工会安全条款要求集体谈判协议涵盖的所有雇员成为工会成员，并支付工会会费作为继续就业的条件。合同中有有效工会安全条款的工会可以坚持要求雇主终止雇用未成为工会成员的个人。

“工作权”法律不允许工会强迫员工缴纳工会会费。“工作权”法律促进结社自由的基本



原则，因为工人如果愿意，可以选择成为工会成员，也可以选择成为非工会成员。

另一种模式（称为“无权工作”）要求成员身份作为就业的前提条件，并违反了结社自由的核心原则，因为它迫使雇员成为并保持工会成员的身份，即使他们不愿意这样做。

2 如果工人不愿意，他们是否必须加入一个工会，或创建一个工工会，或成立工人代表小组或委员会？

工人可以选择加入或组成工会，或成立工人代表小组或委员会，但他们没有义务这样做。

3 如果工会在其国家不被认可，或国家法律限制工人组织，组织应该怎么办？

工人应能够建立或加入自己选择的工人组织。在由于受到法律限制而无法建立自由和独立工会的国家，组织应允许工人在尊重法律的同时自由发展替代机制的替代选择。

4 如果我的公司不允许任何形式的以公司为理由成立工会的请求，或不考虑与工会合作，是否会影响我的 COC 认证？

如果该组织不允许以公司为理由进行请求，如果这个拒绝是合法有效的，则不会影响其认证。

FSC 和核心劳工规定：

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，或不这样做的权利，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/或正式选出的代表真诚地谈判，并尽最大努力达成集体谈判协议。

只要组织尊重其工人参与、加入、组建或协助工人组织有关的合法活动（或不参与）的权利，并且不歧视参加、组建或协助工人组织的人，就不要求允许以公司为理由进行任何形式的请求。如果组织没有违反此要求，则不属于不符合要求。除此之外的任何内容都将包含在国家/地区的法律要求中。

一个组织考虑或者不考虑与工会合作，那要取决于：

- 工人组织或工会是否合法成立，以及
- 与工会合作意味着什么。这一要求是组织“本着真诚并尽最大努力进行谈判”以达成集体谈判协议。它不涉及与工会“合作”有关的其他活动，这些活动可能由该国不同的法律



安排或要求所涵盖。

- 5 我们有一封关于员工在开始雇佣关系时自愿加入工会的信，然后这封信被提交到工会，通知他们希望加入的员工。这是否足以证明结社自由？**

这些信件可以作为证据的一部分，证明符合工人的结社自由。

- 6 工会官员是否需要积极参与公司的 FSC 体系？还是仅仅知道就够了？**

工会官员或代表无需积极参与公司的 FSC 体系中有关结社自由的要求。但公司可以选择让他们参与，作为他们实施核心劳工要求的一部分。

核心劳工要求中的自我评估

- 1 自我评估是否有不同的语言版本？**

自我评估有英文和西班牙文版本。要了解您适用的语言版本是否可用，请访问您的国家或地区办事处网页（<https://fsc.org/en/worldwide/locations>）。

- 2 我们在哪里可以找到自我评估模板？**

自我评估模板包含在监管链标 FSC-STD-40-004 中。中文版本链接 <https://cn.fsc.org/cn-cn/3574835777/2591931574214502663120934>。

- 3 我们是否可以请第三方或咨询机构来审查我们的自我评估？**

这方面没有限制。该标准只要求证书持有者制定一份自我评估，并在审核前提供给认证机构。组织如何制定自我评估没有规定。如果组织认为有必要，可以雇佣咨询公司或聘请外部顾问进行开发，也可以自己制定。这基本上是一个能力问题。

- 4 自我评估是否必须在审核前发送给认证机构？**

是的。

- 5 在审核前提交自我评估是否有截止日期？**

没有，自我评估应该在审核之前发送，但没有给出截止日期。理想情况下，它应该以这样一种方式发送，即审核员可以审查它，查看证据，并相应地规划审核时间。这将节省审核员和组织的时间和精力，否则，如果不及时向认证机构提供自我评估，这将意味着更多的时间和成本。



- 6 自我评估是否适用于分包商？如果分包商没有 FSC 认证，并且正在与该公司实施的外包是低风险，这种情况该如何处理？产品将会送回证书持有者处进行最终销售，所有权不会改变。这种情况是否仍需要评估核心劳工要求？**

是的，自我评估适用于分包商，即使他们是“低风险”。你必须证明你已经履行尽职调查，检查你的分包商是否符合核心劳工要求。外包给承包商和分包商的活动属于组织的 CoC 证书的范围，并包括在认证机构的评估中。

- 7 如果我们的分包商不符合任何核心劳工要求，我们的证书会被暂停吗？CoC 证书持有者和分包商之间预期的关系应该是什么样？结束分包是否意味着结束证书的暂停？这样做符合道德标准吗？**

确保分包商符合核心劳工要求是证书持有者的责任，就像确保其符合产销监管链标准（FSC-STD-40-004）的所有其他方面的要求一样。这是分包商协议中应包含的内容。如果分包商违反了核心劳工要求，则组织违反了核心劳工要求，将被开具不符合项。这取决于组织如何解决他们的不符合项。

- 8 自我评估是否应包括文件（证据）的链接以供审查？**

这不是必需的，但建议包含所有文档的链接。

- 9 我们多久需要完成一次自我评估？**

作为每次审核的一部分，自我评估需要至少每年完成一次。此外，应在认证范围发生任何变化时更新。

- 10 我们是否需要让外包公司或承包商完成自我评估？或者是否需要我们在自我评估中加入他们的证据？或者外包协议是否适用，外包公司是否不再需要回答自我评估的问题？**

组织需要将外包公司或承包商纳入其自我评估中。对于每个分包商，这可以是整合的，也可以是单独的。在所有情况下，自我评估都需要显示组织（或分包商）如何满足核心劳工要求和符合性证据。

- 11 非 FSC 认证的承包商是否也需要制定一份政策声明，进行自我评估，并在组织对承包商的审核期间有证据证明其符合认证组织的要求？**

他们可以，但并不是他们的义务。这项义务由 FSC 认证的组织承担。

- 12 是否要求组织的 FSC 供应商提供 FSC 核心劳工要求（自我评估、政策等）的文件？**



不需要。

13 进行多地点认证的组织必须完成一次自我评估还是每个地点都要完成一次自我评估？

自我评估可以针对整个组织进行，也可以针对每个地点单独完成。不过，如果对每个地点进行单独的自我评估，可能会更加实际和有用。

14 联合认证的 CoC 证书持有者是否必须通过审核对所有联合体成员进行自我评估？或者他们是否可以使用基于风险的方法进行评估？

中央办公室负责维护产销监管链体系，并确保参与的地点符合相关产销监管链认证标准的要求。联合认证经理必须确保所有联合体成员都符合核心劳工要求，自我评估可以针对特定成员，也可以在联合体层面完成。最终，认证机构需要检查其具体的详细程度，以确定这是否足够。

中心办公室：在多地点或联合认证内确定的中心职能部门（如办公室，部门或人），通过该中心职能部门履行对认证机构的责任。中心办公室为产销监管链体系负责，确保证书范围内的参与地点能满足相应的监管链认证标准要求。

4.2 中心办公室应负责确保认证范围内的所有参与地点满足所有适用的认证要求。中心办公室应证明其管理系统的能力，以及技术和人力资源，证明其可以不断和有效地管理认证范围内的参与地点数量。

15 我们公司每年由第三方就自愿性社会体系进行审核，我们能否利用这些审核的证据证明符合 FSC 的核心劳工要求？

如适用，您可以使用符合其他自愿性社会体系的证据来满足 FSC 核心劳工要求。但是，认证机构需要决定提交的证据是否足以证明符合性。

16 自我评估应该由谁来签署？公司管理者代表或公司 FSC 体系的负责人？

组织中能够全权负责其是否符合所有 FSC 认证要求的管理者代表应签署自我评估。

审核及监督评估

1 我们是否需要与工人和工人代表访谈，以确保符合要求？是否需要到工人宿舍进行实地考察？国际劳工组织要求的审核时间如何安排？

访谈和实地考察是审核员进行监督审核的一部分，目的是验证组织是否符合核心劳工要求。自我评估的详细程度有助于确定访谈的程度和强度。FSC 没有规定如何评估这些要求。FSC-STD-20-011 的规定中允许认证机构根据自我评估的情况来设计如何评估组织是



否符合核心劳工要求。这可能包括以下部分或所有内容：

- 实地考察
- 访谈
- 检查公开报告
- 文件审查
- 采访工会代表
- 浏览新闻、博客、网站、社交媒体报道等。

2 FSC 期望对核心劳工要求审核到什么程度？

规范性文件没有规定审核所需的最少时间。评估所有这些要求肯定需要时间。但是，要求各组织在审核之前制定并向其审核员提交自我评估。该自我评估应包含组织对要求的符合性和补充证据。标准中内置了此要求，以减少总体审核时间。在许多情况下，自我评估中规定的现有文件可能就足够了。

3 我们如何在审核时证明满足了相关要求？

这将是实地考察、与工作人员或工人代表的访谈、具体政策和程序等要求形成文件和记录（如平等机会的政策和招聘程序）的结合。

4 如果 FSC 核心劳工要求被纳入国家法律中，并且由其他政府组织或机构（如德国的 **Berufsgenossenschaft** 或 **Gewerbeaufsichtsamt**）执法，那么审核员在审核期间需要检查什么？

当国家法律已经涵盖所有 FSC 核心劳工要求时，组织仍然必须证明他们符合要求。如果审核或检查是由政府组织或官方机构进行，则该组织可将其出具的报告作为合规性的证据。

5 一些贸易商具有材料的物理所有权，核心劳工要求可以得到核实。然而，对于没有 FSC 材料物理所有权的贸易商来说，他们只有一个办公室，有一到两名员工。在这种情况下，审核员将如何验证核心劳工的要求？

无论组织的规模和运营情况如何，它们仍然必须接受监督审核，以验证其是否符合核心劳工要求。尽管对很小的组织进行审核可能更为直接。通过完成自我评估，组织可以指定哪些部分不适用以及为什么不适用。

6 在 2021 年 9 月 1 日之前，是否可以根据新版 FSC-STD-40-004 V3-1 对新的申请机构进行评估？



不可以，标准新版本从 9 月 1 日起生效，因此在此日期之前，不能根据该标准对公司进行审核。

其他体系的认可

1 展示其他认证体系的审核报告是否足以证明符合要求并可不进行审核？

不可以，这不会妨碍对核心劳工要求进行审核或评估，因为审核员仍需要通过查看审核报告来验证组织是否充分符合要求。

其他体系尚未得到认可。如果 FSC 开始认可任何的体系，我们将通过 FSC 新闻稿和时事通讯（<https://fsc.org/en/news>）告知利益相关方关于具体认可的体系和认可的具体含义。

审核员的问题解答

1 审核员应如何确认“低风险”外包商的核心劳工要求？认证机构不会对这类公司进行审核，因此很难核实和确认自我评估。

是否期望审核员到所有承包商现场核实其是否符合核心劳工要求？考虑到对于 FSC 核心劳工要求指定的高风险或者低风险的情况，是否会更新 FSC-STD-20-11？

要求审核员评估承包商或分包商是否符合要求。根据自我评估和分包商开展活动的程度，可能需要对非 FSC 认证的分包商进行审核，以验证其符合性。

2 审核员是否必须评估来自分包商的证据（例如，员工名单等）？

组织需要对分包商开展尽职调查。审核员可选择评估来自分包商的关于其符合要求的证据。这取决于国家的具体情况、组织和自我评估中提供信息的详细程度。

3 作为保证符合核心劳工要求程序的一部分，期望审核员在多大程度上对组织确定的记录和文件（例如，出生证明）进行验证？期望认证机构如何审核这些要求？他们需要深入到什么程度？

规范性文件没有规定审核员查看组织确定的记录或文件的详细程度。由认证机构来设计和实施评估系统。证书持有者自我评估中确定的证据将作为审核计划的一部分。

4 当涉及到管理方面的审核时，薪资信息可能是一个非常敏感的话题（例如，很难获取）。对于审核员来说，评估是否平等对待具有相同资质但性别不同的员工似乎是一个相当大的问题。如果公司负责人被要求提供此类信息，审核员可能需要更多的时间进行



彻底的检查，或者，如果存在其他潜在的开放性问题，可能需要开具大量的不符合项。审核员应如何应对这种情况，使审核工作保持在合理水平？

这是自我评估的目的之一，可以使组织能够提前提供这些信息，审核则可以据此进行规划。

5 如果一家公司有 1000 名员工，那么在一天审核中，什么样的员工记录样本是有代表性的，值得审查和确认？

应以国家、组织和业务的复杂性以及自我评估中提供的信息为基础。FSC 没有规定取样强度。

6 根据条款 7.3.2，审核员是否需要检查工资管理系统？

对审核员检查工资管理系统没有具体的要求，但这是一种选择，如果需要，可以核实工人的法定年龄等。FSC 没有规定所需的书面证据，只做出了要求。

7 如果公司有工会，那么评估是否符合条款 7.3 就相对简单。如果公司不存在工会，将如何对其进行审核？考虑到大多数 CoC 的审核员没有接受过社会方面审核的培训，审核员如何获得反映实际情况的客观证据？

雇佣关系是用人单位与劳动者之间的法律连接，是用人单位对劳动者的权利和义务。这是指一种雇佣关系（工人的工作表现和报酬）的存在，雇佣是自愿的，工人可以选择离开他们的工作场所而不受压力、胁迫或威胁。

审核员能够观察到的客观证据的例子可以是支付工资记录、争议和申诉程序和记录或雇佣合同。审核员可以抽样访谈工人，雇主代表和主管等。

8 关于这些新要求对审核过程，审核时间，审核员数量以及审核员专业知识的影响是否有过评估？

由于审核社会方面的要求在 FSC 系统内也是新的，FSC 对这些要求将如何影响审核过程没有一个有意义的评估。新的要求将需要更多的时间和专业知识，但目前不可能作出超出这一范围的估算。

9 关于就业和从业方面没有歧视，考虑到每个国家或地区的情况都会有所不同，应该用什么阈值来确定符合性？

在不同的国家和地区复杂性可能不同，但是，大多数国家都有禁止基于种族、性别、年龄和其他个人特征的歧视的国家立法。在某些情况下，国家法律可能允许采取违反 FSC 核心劳工要求的行动，或赋予组织可能导致违反 FSC 核心劳工要求原则的行为的权利。



在这种情况下，组织应适当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（例如，根据其在组织中的职位和工作时间，对所有雇员实行相同的薪级表）。如何达到这一平衡由组织在自我评估中决定和解释。

10 关于条款 11.3 (FSC-20-011 V4-2)，组织自我评估的有效性是什么意思？

如果自我评估达到了描述他们如何应用 FSC 核心劳工要求的预期结果，并提供了证据就是有效的。

11 对于条款 11.3 (FSC-20-011 V4-2)，结合上下文，范围 (Scope) 和规模 (Scale) 的区别是什么？

范围是指证书的范围（例如，一个贸易商的活动或者一个加工商的活动），规模（包括组织所有地点和联合成员的经营大小）。

12 对于条款 11.3 b) (FSC-20-011 V4-2)，识别适用于组织或经营地点，与 FSC 核心劳工要求相关的法律和要求的范例都有什么？

例如，限制或禁止工会的国家立法、关于工作年龄的国家立法、关于反歧视的国家立法等。

13 条款 11.3 c) (FSC-20-011 V4-2) 中提到的“在可能的情况下，由具有独立来源的组织提供确凿的证据”是否有每个关于 FSC 核心劳工要求的这些独立来源的例子？

这些具有独立来源的机构可以是工会、非政府组织、关注工人权利的国际组织或其他工人组织、政府部委/官方机构和行业协会。认证机构不必与所有这些组织联络，仅根据需要即可。这里确凿的证据可以包括公开可获得的信息、新闻报道、网站、社交媒体、非政府组织报告、受控木材中的国家风险评估 (NRA) 或者集中的国家风险评估 (CNRAs)、世界银行指数、第三方评估报告等。

14 对于条款 11.3 d) (FSC-20-011 V4-2)，什么样的基于风险的标准可用于确定未来审核的频率和抽样要求？

它可以基于先前的 FSC 核心劳工要求相关的审核结果和自我评估结果（例如，不符合项的数量及主要不符合项）。这是由认证机构根据该国的风险情况、过去的审核表现和自我评估的结果确定的。

15 标准 FSC-STD-20-011 中条款 11.3 e 提出“如有需要，包括具备特定能力的审核员”，具体要求是什么？



认证机构如何知道何时需要特定的能力？什么样的能力能满足条款 11.3 e 中的要求？

这一要求是指审核员可能具有评估组织是否符合 FSC 劳工要求所需的特定能力的情况。例如，专门研究国内纺织行业劳工问题复杂性的审核员。

16 FSC 是否认可社会符合性审核员资质，例如 APSCA（专业社会责任审核协会）？

没有，目前我们没有也不需要任何特定的社会责任相关的审核员资格。

是否对不同国家，不同地区或不同风险等级的社会要求进行了现场审核测试？

没有。

17 目前 FSC 的培训是否足够满足审核员的资质？

不，FSC 目前的培训是在提供信息和指导的基础上，并不是一个最低资格的要求。如果 FSC 在稍后阶段开展基于资格的培训，将予以公布。

18 审核员是否需要采访雇主和工人组织，谁属于这种类型？谁能成为雇主代表？

根据标准 FSC-STD-20-011（见下文）中条款 2.6 的规定，审核员必须与各部门员工进行访谈。工人（雇员）组织的组成规则因国家而异，特别是那些被认为是“普通”成员的人，以及那些被认为有权“雇用和解雇”的人。工人组织倾向于把那些有权“雇佣和解雇”的人和那些没有权力的人分开。

雇员代表是指那些根据国家法律或惯例得到认可的人，如工会代表，即由工会或工会成员指定或选举的代表；或民选代表，即工人根据国家法律、法规或集体协议自由、独立选举产生的代表，其职能不包括在有关国家被公认为工会专有权的活动³。

雇主代表是被授权的可以代表雇主或组织行事的指定人员。他们可以是人力资源经理或运营经理。

工人代表可以定期与雇主或管理层见面，例如：

- 联合协商委员会
- 职工大会
- 公司理事会
- 劳资委员会
- 工作委员会

³ 来源: [ILO 问答](#)



- 办公室委员会
- 参与小组
- 事务委员会

2.6 认证机构应评估认证范围内的每个经营场所（包括联合认证和多地址证书的所有参与场所的样本，以及项目认证证书的非 FSC 认证项目成员），以便进行直接的、真实的观察，验证组织是否符合所有适用的认证要求。评估应包括：

b) 在选择进行评估的每个作业现场，与足够类型和数量的员工及其代表（包括工人组织、雇主代表和承包商）进行访谈，以验证组织是否符合所有适用的认证要求。访谈者应确保能够对提供的言论保密；

19 如果不存在工人组织（例如，如果没有活跃的工会），认证机构是否应该联系外部的利益相关方？

如果组织内没有活跃的工会或者工人组织，作为核实自我评估和核心劳工要求的手段，认证机构可以联系重点关注工人权利或其他工人组织的国家或地方工会、非政府组织和国际组织，政府部委或权利机构和行业协会。认证机构不必与所有这些组织联络；仅根据需求即可。

20 访谈的“最佳实践”是什么？

规范性文件不包括访谈的“最佳实践”，但是审核员需要确保访谈期间的意见可以按照标准 FSC-STD-20-011 条款 2.6 的要求保密。期望审核员已完成审核员培训，包括进行访谈所需的技巧和能力方面的培训。

2.6 b) 在选择进行评估的每个作业现场，与足够类型和数量的员工及其代表（包括工人组织、雇主代表和分包商）进行访谈，以验证组织是否符合所有适用的认证要求。访谈者应确保能够对提供的言论保密；

21 是否需要通知审核？

根据 FSC-STD-20-001 的要求，核心劳工要求不影响认证机构安排通知审核，不通知审核或短期通知审核。

22 如何评估那些一部分工作是在家里完成或是居家办公的情况？某些情况下，工厂主可能会把工作交给员工，让他们在家中按照“计件工资”来工作。这种情况如何管控，如何进行符合性评估？

在家工作（例如，居家办公的雇员）和家庭作业或家庭佣工之间有区别，这些术语经常



被不准确地互换使用。家庭佣工是指为雇主、中介或分包商以计件工资工作的分包商或从属工人。

FSC 核心劳工要求适用于符合 FSC-STD-40-004 定义的所有“工人”，包括在家中完成部分或全部工作的工人，但不包括“家庭工人”。

工人：所有就业人员，包括政府职员和“自雇”人员。包括所有级别和类别的兼职和季节性雇员，包括劳工、管理人员、主管、执行主管、承包商雇员以及个体经营的承包商和分包商（资料来源：劳工组织 155 号公约《职业安全与健康公约》，1981 年）