**FSC Self-Assessment for FSC Core Labour Requirements**

**Korea (Republic of Korea)**

**Introduction**

This self-assessment is designed for all FSC Chain of Custody (CoC) Certificate Holders (CHs) in Korea (Republic of Korea). With the publication of [FSC-STD-40-004 V3-1](https://fsc.org/en/document-centre/documents/resource/302), FSC CoC CHs are required to complete a self-assessment of their conformance to FSC core labour requirements as part of their annual audit.

.

[FSC-STD-40-004 V3-1 FSC Chain of Custody (CoC) Certification](https://fsc.org/en/document-centre/documents/resource/302) becomes effective on 01 September 2021, there are additional FSC core labour requirements, and all organisations must conform to the FSC core labour requirements by **31 December 2022**. Additional FSC core labour requirements are in the form of:

|  |  |
| --- | --- |
| * The organisation shall not use child labour | Clause 7.2 |
| * The organisation shall eliminate all forms of forced and compulsory labour | Clause 7.3 |
| * The organisation shall ensure that there is no discrimination in employment and occupation | Clause 7.4 |
| * The organisation shall respect freedom of association and the effective right to collective bargaining | Clause7.5 |

To achieve conformity with the FSC core labour requirements, the organisation:

|  |  |
| --- | --- |
| * Shall adopt (may develop a new policy or use an existing one) and implement a policy statement, or statements, that encompass the FSC core labour requirements. The policy statements shall be made available to affected and interested stakeholders and to the organisation's certification body | Clause 1.5 |
| * Shall maintain an up-to-date self-assessment (this document or similar) in which it describes how the organisation applies the FSC core labour requirements to its operations. The self-assessment shall be submitted to the organisation's certification body | Clause 1.6 |

In order to comply with the above requirements, the organisation has to complete a self-assessment as part of its annual audit and submitted to the organisation's Certification Body prior to its scheduled audit. The organisation may demonstrate conformance with other certifications schemes as evidence of conformity to FSC core labour requirements (Clause 1.11)[[1]](#footnote-2).

**The Self-Assessment**

This self-assessment is designed to efficiently enable organisations to identify and document actions that demonstrate compliance with FSC core labour requirements while ensuring compliance with applicable law.

The certification body will use the completed self-assessment to guide the audit and verify conformance with the standard. The process applies the organisation's knowledge of its operations and compliance with applicable laws to assist the auditor in completing the audit. The FSC core labour requirements apply to FSC CoC-certified organisations and to companies who act as contractors to FSC CoC-certified organisations in accordance with FSC-STD-40-004 V3-1, section 13. FSC CoC CHs and organisations wishing to become FSC-certified are not required to use this self-assessment but would need to substitute it with a similar tool to conform with FSC requirements. The use of the self-assessment does not guarantee conformity with the FSC core labour requirements. It is the responsibility of the organisation to conform with FSC requirements.

The organisation shall declare on the self-assessment that the statements are true and correct to the best available knowledge. The organisation knowingly making false statements on its self-assessment may result in suspension or termination of the certificate. The organisation shall respond to the questions in the self-assessment as completely and truthfully as possible. Organisations shall identify relevant documents and other materials that the auditor can review to verify the referenced statement on the self-assessment. To further assist CHs, examples of questions to answer when completing the self-assessment (Annex I) has been appended to this template.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Date** | **Version** | **Comment** |
| **2 January 2023** | **1-0** | **Initial version** |

**FSC core labour requirements self-assessment**

**Attestation:** I, hereby affirm that the following statements are true and correct to the best of my knowledge, and I acknowledge making a knowingly false statement can result in the suspension or termination of the certificate or non-issue of the certificate.

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

Name Date

**Child Labour**

**Reference:**

**Labor Standards Act (Act No.18176), Chapter V Women and Minors**

* Article 64 Minimum Age and Employment Permit Certificate
* Article 65 Prohibition of Employment
* Article 72 Prohibition of Work Inside Pit

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Requirement** | **National Legislation** | **Questions** | **Reference & Evidence** | **Answer & Evidence** |
| **7.2 The organisation shall not use child labour.** | | | | |
| 7.2.1 The organisation shall not employ workers below the age of 15, or below the minimum age as stated under national, or local laws or regulations, whichever age is higher, except as specified in 7.2.2.  7.2.2 In countries where the national law or regulations permit the employment of persons between the ages of 13 to 15 years in light work, such employment should not interfere with schooling nor, be harmful to their health or development. Notably, where children are subject to compulsory education laws, they shall work only outside of school hours during normal daytime working hours.  7.2.3 No person under the age of 18 is employed in hazardous or heavy work except for the purpose of training within approved national laws and regulations.  7.2.4 The organisation shall prohibit the worst forms of child labour. | Labor Standadrs Act, Chapter V, Article 64 (Clause 1)  Labor Standadrs Act, Chapter V, Article 64 (Clause 1 and 2)  Labor Standadrs Act, Chapter V, Article 65 and 72  Labor Standadrs Act, Chapter V, Article 64 (Clause 1) | a) Does your organisation comply with Clause 7.2?  If yes, continue at c). |  | Yes, I confirm with the FSC core labour requirements, and this is supported by applicable national regulation **(Labor Standadrs Act, Chapter V, Article 64 (1))** that addresses this requirement.  No, see b) |
| b) If the answer is no to a) above, please describe how or why your organisation does not comply with Clause 7.2. |  |  |
| c) For the individuals employed by you at the site/sites holding the certificate, describe how your organisation knows it complies with Clause 7.2. | * Policy on Employment & Child Labour * Company procedures on employment process, including recruitment, age verification, etc. * Identification documents of employees, including The National Identity (ID) Card, for non-citizens', Foreign Identification Number (FIN) and work pass number with an expiry date, etc. * Contract of service/labour contracts, including contracts with staffing agencies * Letter of appointment or employment, or an apprenticeship agreement * Employment Permit Certificate, issued by the Minister of Employment and Labor * Certificate of family relationship records and written consent from person with parent authority/ guardian * A medical report within 30 days of starting work * Employee records (Full-time, Part-time, Temporary, Contract), such as an address, Resident Registration Number (for non-citizens, work pass number and expiry date), date of birth, gender, date of starting employment, date of leaving employment, working hours (including duration of meals and tea breaks), dates and other details of public holidays and leave taken. |  |
| d) Identify any documents or other records (and their location) that you rely upon to verify compliance with Clause 7.2. |  |
| e) Identify any legal obligations that you believe may impact your ability to comply with Clause 7.2. Please describe them, and how they impact your ability to comply with Clause 7.2. |  |  |
| f) Attach a policy statement, or statements, made by your organisation that encompasses Clause 7.2. |  |  |

**Forced Labour**

**Reference:**

**Labor Standards Act (Act No.18176)**

* **Chapter I General Provisions**
  + Article 4 Establishment of Terms and Conditions of Employment
  + Article 5 Observance of Terms and Conditions of Employment
  + Article 7 Prohibition of Forced Labor
  + Article 8 Prohibition of Violence
* **Chapter II Labor Contracts**
  + Article 20 Prohibition against Predetermination of Penalty for Breach of Contracts
  + Article 22 Prohibition of Compulsory Savings

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Requirement** | **National Legislation** | **Questions** | **Reference & Evidence** | **Answer & Evidence** |
| **7.3 The organisation shall eliminate all forms of forced and compulsory labour.** | | | | |
| 7.3.1 Employment relationships are voluntary and based on mutual consent, without the threat of a penalty.  7.3.2 There is no evidence of any practices indicative of forced or compulsory labour, including, but not limited to, the following:   1. physical and sexual violence 2. bonded labour 3. withholding of wages /including payment of employment fees and or payment of deposit to commence employment 4. restriction of mobility/movement 5. retention of passport and identity documents 6. threats of denunciation to the authorities. | * Labor Standards Act, Chapter I, Article 4, 5, and 7 * Labour Standards Act, Chapter II, Article 20 * Labor Standards Act, Chapter I, Article 7 and 8 * Labor Standards Act, Chapter II, Article 22 (1) | a) Does your organisation comply with Clause 7.3? If yes, continue at c). |  | Yes, I confirm with the FSC core labour requirements, and this is supported by applicable national regulation **(Labor Standards Act, Chapter I, Article 4, 5, 7 and Chapter II, Article 20)** that addresses this requirement.  No, see b) |
| b) If the answer is no to a) above, please describe how or why your organisation does not comply with Clause 7.3? |  |  |
| c) For the individuals employed by you at the site/sites holding the certificate, describe how your organisation knows it complies with Clause 7.3? | * A policy of Forced Labour * The procedure for employment transfer * Contract of service/labour contracts * Letter of appointment or employment, or an apprenticeship agreement * An employee handbook or company work right guides employment * Salary/payment slips and records * Dispute and grievance procedures and records * Recruitment procedures (proof of application by an employee) * Overtime payment records * Employee records (Full-time, Part-time, Temporary, Contract), such as an address, Resident Registration Number (for non-citizens, work pass number and expiry date), date of birth, gender, date of starting employment, date of leaving employment, working hours (including duration of meals and tea breaks), dates and other details of public holidays and leave taken. |  |
| d) Identify any documents or other records (and their location) that you rely upon to verify compliance with Clause 7.3. |  |
| e) Identify any legal obligations that you believe may impact your ability to comply with Clause 7.3. Please describe them, and how they impact your ability to comply with Clause 7.3. |  |  |
| f) Attach a policy statement, or statements, made by your organisation that encompasses Clause 7.3. |  |  |

**Discrimination in Employment and Occupation  
Reference:**

1. **Employment Promotion for the Aged Act (Act No. 8472), Chapter I General Provisions**

* Article 4-2 Prohibition of Discrimination in Employment of The Aged

1. **Labor Standards Act (Act No.18176), Chapter I General Provisions**

* Article 6 Equal Treatment

1. **Act on Prohibition of Age Discrimination in Employment and Elderly Employment Promotion (Act No.13897)**

* Chapter I General Provisions, Article 4 Employer’s Obligations
* Chapter I-2 Prohibtion on Age Discrimination in Employment, Article 4-4 Prohibtion on Age Discrimination in Recruitment, Employment, etc.

1. **Sexual Equality Employment Act (Act No.7564), Chapter II Guarantee of Equal Opportunities and Treatment, etc. in Employment of Men and Women, Section 1 Guarantee of Equal Opportunities and Treatment, etc. in Employment of Men and Women**

* Article 7 Recruitment and Employment
* Article 8 Wage
* Article 9 Money, Goods, etc. other than Wages
* Article 10 Education, Assignment, and Promotion
* Article 11 Age Limit, Retirement, and Dismissal

1. **Trade Union and Labor Relations Adjustment Act, Chapter III Collective Bargaining and Collective Agreement**

* Article 29-4 Duties of Fair Representation

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Requirement** | **National Legislation** | **Questions** | **Reference & Evidence** | **Answer & Evidence** |
| **7.4 The organisation shall ensure that there is no discrimination in employment and occupation.** | | | | |
| 7.4.1 Employment and occupation practices are non-discriminatory. | * Labor Standards Act, Chapter I, Article 6 * Act on Prohibition of Age Discrimination Employment and Elderly Employment Promotion, Article of 4 and 4-4 * Employment Promotion for the Aged Act, Article 4-2 * Sexual Equality Employment Act, Chapter II, Section 1, Article 7, 8, 9, 10, 11 * Trade Union and Labor Relations Adjustment Act, Chapter III, Article 29-4 | a) Does your organisation comply with Clause 7.4?  If yes, continue at c). |  | Yes, I confirm with the FSC core labour requirements, and this is supported by applicable national regulation **(Labor Standards Act, Chapter I, Article 6 & Act on Prohibition of Age Discrimination Employment and Elderly Employment Promotion, Article of 4 and 4-4 & Employment Promotion for the Aged Act, Article 4-2 & Sexual Equality Employment Act, Chapter II, Section 1, Article 7, 8, 9, 10, 11 & Trade Union and Labor Relations Adjustment Act, Chapter III, Article 29-4)** that addresses this requirement.  No, see b) |
| b) If the answer is no to a) above, please describe how or why your organisation does not comply with Clause 7.4. |  |  |
| c) For the individuals employed by you at the site/sites holding the certificate, describe how your organisation knows it complies with Clause 7.4. | * Anti-discrimination policy * Employee handbook * Employee statistics, male to female ratio of employees by industry and occupation * Employment records with age record` * Salary/wage payment slips and records * Salary regulations * Personnel evaluation records * Evidence of job advertisements * Job application records * Dispute and grievance procedures and records * Recruitment procedures * Overtime payment records * Initiatives for gender equality, against sexual harassment, and maternal harassment * Employee records (Full-time, Part-time, Temporary, Contract), such as an address, Resident Registration Number (for non-citizens, work pass number and expiry date), date of birth, gender, date of starting employment, date of leaving employment, working hours (including duration of meals and tea breaks), dates and other details of public holidays and leave taken. |  |
| d) Identify any documents or other records (and their location) that you rely upon to verify compliance with Clause 7.4. |  |
| e) Identify any legal obligations that you believe may impact your ability to comply with Clause 7.4. Please describe them, and how they impact your ability to comply with Clause 7.4. |  |  |
| f) Attach a policy statement, or statements, made by your organisation that encompasses Clause 7.4. |  |  |

**Freedom of Association and the Right to Collective Bargaining**

**Reference:**

**Trade Union and Labor Relations Adjustment Act (Act No.17432)**

* **Chapter II Trade Union, Section 3 Management of Trade Union**
  + Article 14 Document to be Kept
* **Chapter III Collective Bargaining and Collective Agreement**
  + Article 29 Authority to Bargain and Make Agreement
  + Article 29-4 Duties of Fair Representation
  + Article 30 Principles of Bargaining, etc.
  + Article 35 General Binding Force
  + Article 36 Geographical Binding Force
* **Chapter VI Unfair Labor Practices** 
  + Article 81 Unfair Labor Practices

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Requirement** | **National Legislation** | **Questions** | **Reference & Evidence** | **Answer & Evidence** |
| **7.5 The organisation shall respect freedom of association and the effective right to collective bargaining.** | | | | |
| 7.5.1 Workers are able to establish or join worker organisations of their own choosing.  7.5.2 The organisation respects the full freedom of workers' organisations to draw up their constitutions and rules.  7.5.3 The organisation respects the rights of workers to engage in lawful activities related to forming, joining or assisting a workers' organisation or to refrain from doing the same, and will not discriminate or punish workers for exercising these rights.  7.5.4 The organisation negotiates with lawfully established workers' organisations and/ or duly selected representatives in good faith and with the best efforts to reach a collective bargaining agreement.  7.5.5 Collective bargaining agreements are implemented where they exist. | Trade Union and Labor Relations Adjustment Act, Chapter VI, Article 81 (Clause 1 and 2)  Trade Union and Labor Relations Adjustment Act, Chapter II, Section  3, Article 14  Trade Union and Labor Relations Adjustment Act, Chapter III, Article 29-4  Trade Union and Labor Relations Adjustment Act, Chapter III, Article 30  Trade Union and Labor Relations Adjustment Act, Chapter III, Article 29, 35 and 36 |  |  | Yes, I confirm with the FSC core labour requirements, and this is supported by applicable national regulation **(Trade Union and Labor Relations Adjustment Act, Article 81 (1 and 2)** addresses this requirement.  No, see b) |
| b) If the answer is no to a) above, please describe how or why your organisation does not comply with Clause 7.5. |  |  |
| c) For the individuals employed by you at the site/sites holding the certificate, describe how your organisation knows it complies with Clause 7.5. | * Organisation Policy * Grievance procedures and records * Establishment of Trade Union report (Article 10) * Certification of registration to Trade Unios * Register of union members * Union bylaws * Name and addresses of union officers * Appointment Letter to participate in Trade Unions * Minutes and activity records of trade unions * Trade union financial records and documents * List of workers * Opportunities for worker representatives to discuss with management and minutes of discussions * Records of the election of worker representatives * Audit records and reports * Records/evidence of the implementation of decisions or recommendations of the agreements |  |
| d) Identify any documents or other records (and their location) that you rely upon to verify compliance with Clause 7.5. |  |
| e) Identify any legal obligations that you believe may impact your ability to comply with Clause 7.5. Please describe them, and how they impact your ability to comply with Clause 7.5. |  |  |
| f) Attach a policy statement, or statements, made by your organisation that encompasses Clause 7.5. |  |  |

**Annex I.**

**Examples of questions to answer in completing the self-assessment**

FSC has provided the following open questions that may be helpful to the organisation to take into consideration when completing the self-assessment. The questions are divided into four categories addressed by the FSC core labour requirements. The level of detail required will depend on the location of the organisation's facility, including the organisation's assessment of risk, and the labour environment. This list of questions is not exhaustive.

|  |  |
| --- | --- |
| **Category** | **Question** |
| **Child Labour** | * What is the minimum age of the workers employed? * What measures have you taken to ensure that child labour is not used in your operations? * Do you register the age (birthday) of your workers and how do you verify that this is the actual age? Do you check the identification papers? * Are there any hazardous operations in your company that underage workers are not allowed to engage in? If so, explain how you restrict underage workers from engaging in those tasks. If training or education is required, provide documentation to support this. * Is the employment of children between the age of 13 or 15 legally allowed? Do you employ children between that age? If yes on both accounts, specify measures you have taken to ensure that they only perform light work that is not harmful to their health or development and that allows them to work outside school hours only. |
| **Forced Labour** | * Describe your recruitment and contracting practices to show compliance with this principle. * Do you use foreign technical interns? * Do you grant loans or salary/wage advances that would require a worker to extend his/her working beyond the legal or contractual agreements? If so, can you describe how you mitigate the risk of bonded labour in such a case? * How do you ensure that there are no employment fees deducted or payments or deposits made to commence employment? * How do you ensure that the workers do not experience any form of mobility restriction? |
| **Discrimination** | * How do you ensure that wages and other working conditions are non-discriminatory? * Is there any bias in the ratio of gender, age, etc.? * Do you have policies about non-discrimination? * How do you ensure all employees are evaluated fairly and have equal opportunities for promotion? * How do you ensure applicants have equal opportunity for employment? * How do you take into account the diversity of workers and respond to their diverse needs? (Including consideration for the culture and customs of foreign employees) |
| **Freedom of Association and the Right to Collective Bargaining** | * Are workers organised into a trade union? To the best of your knowledge, describe why you believe the workers have or have not chosen to be represented by a trade union. * If workers are represented by a union, is the union autonomous and independent? * If there is no union, are workers represented by any other forms? If not, how do you get the opinion of workers as a whole? Are there collective bargaining agreements in place that cover workers? If so, how do you ensure compliance with such agreements? |

**FSC 핵심 노동 요건에 대한 FSC 자체 평가서**

**대한민국**

**서론**

본 자체 평가서는 국내 모든 FSC 관리 연속성(Chain of Custody, CoC) 인증 업체(Certificate Holder, CH)를 대상으로 합니다. [FSC-STD-40-004 V3-1](https://fsc.org/en/document-centre/documents/resource/302)의 발행본과 함께, FSC CoC CH는 연간 감사의 일환으로 FSC 핵심 노동 요건 인정 자체 평가서를 작성해야 합니다.

.

[FSC-STD-40-004 V3-1 FSC 관리 연속성(CoC) 인증](https://fsc.org/en/document-centre/documents/resource/302)은 2021년 9월 1일부터 발효됩니다. 추가적인 FSC 핵심 노동 요건이 있으며, 모든 조직은 **2022년 12월 31일**까지 FSC 핵심 노동 요건을 준수해야 합니다. 추가적인 FSC 핵심 노동 요건은 다음과 같은 형식으로 구성되어 있습니다.

|  |  |
| --- | --- |
| * 해당 조직은 아동 노동력을 이용해서는 안 된다. | 제7.2항 |
| * 해당 조직은 모든 형태의 강제 노동과 강제 노역을 없애야 한다. | 제7.3항 |
| * 해당 조직은 고용과 업무에 있어 차별이 없도록 보장해야 한다. | 제7.4항 |
| * 해당 조직은 단체 결사의 자유와 효과적인 단체 교섭권을 존중하여야 한다. | 제7.5항 |

FSC 핵심 노동 요건을 준수하기 위해 해당 조직은 다음 사항을 수행해야 합니다.

|  |  |
| --- | --- |
| * FSC 핵심 노동 요건을 포함하는 정책 처리 방침을 채택(새로운 정책을 개발하거나 기존 정책을 이용할 수 있음)하고 이행해야 한다. 본 정책 처리 방침은 이에 영향을 받고 이해관계가 있는 이해 당사자와 해당 조직의 인증 기관에서 조회할 수 있어야 한다. | 제1.5항 |
| * 해당 조직은 FSC 핵심 인력 요건을 운영에 적용하는 방법을 설명하는 최신 자체 평가서(본 문서 또는 이와 유사한 문서)를 보관해야 한다. 본 자체 평가서는 해당 조직의 인증 기관에 제출해야 한다. | 제1.6항 |

해당 조직은 위의 요건을 준수하기 위해 연간 감사의 일환으로 자체 평가서를 작성하고 예정된 감사 이전에 해당 조직의 인증 기관에 제출해야 합니다. 해당 조직은 FSC 핵심 노동 요건(1.11절)을 준수한다는 증거를 이용하여 다른 인증 제도를 준수함을 입증할 수 있습니다[[2]](#footnote-3).

**자체 평가서**

본 자체 평가서는 조직이 FSC 핵심 노동 요건을 준수함을 입증하는 조치를 식별하고 이를 문서화하는 동시에 준거법을 준수하도록 보장하기 위해 고안되었습니다.

인증 기관은 작성된 자체 평가서를 이용하여 감사 과정을 안내하고 표준 준수 여부를 확인합니다. 이 과정은 해당 조직의 운영에 대한 조직의 지식과 준거법 준수에 적용되어 감사인이 감사를 완료하도록 지원합니다. FSC 핵심 노동 요건은 FSC-STD-40-004 V3-1 13절에 따라 FSC CoC 인증 기관의 계약자 역할을 하는 기업과 FSC CoC 인증 기관에 적용됩니다. FSC 인증을 받으려는 조직과 FSC CoC CH는 이 자체 평가서를 이용할 필요는 없지만, FSC 요건을 준수하기 위해 이 자체 평가서를 유사한 도구로 대체해야 합니다. 자체 평가서를 이용한다고 해서 FSC 핵심 노동 요건을 준수하는 것이 보장되는 것은 아닙니다. FSC 요건을 준수하는 것은 본 조직의 책임입니다.

해당 조직은 자체 평가 시 현재 본인이 알고 있는 한 해당 진술이 사실이며 정확함을 선언해야 합니다. 해당 조직이 고의로 자체 평가서에 거짓 진술을 하는 경우 인증서가 효력 정지되거나 해지될 수 있습니다. 해당 조직은 자체 평가서의 질문에 최대한 자세하고 진실되게 응답해야 합니다. 조직들은 감사인이 자체 평가에서 참조된 진술을 확인하기 위해 검토할 수 있는 관련 문서 및 기타 자료를 확인해야 합니다. CH를 추가 지원하기 위해, 자체 평가서(부록 I)를 작성할 때 답변해야 할 질문의 예시가 본 서식에 추가되었습니다.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **날짜** | **버전** | **해설** |
|  |  |  |

**FSC 핵심 노동 요건 자체 평가서**

**선서:** 본인은 이로써 다음 진술이 본인이 알고 있는 한 사실이고 정확함을 확언하며, 고의로 거짓을 진술하면 인증서가 효력 정지 또는 해지되거나 인증서가 발급되지 않을 수 있음을 인정합니다.

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

이름 날짜

**아동 노동력**

**참고 자료:**

**근로기준법(법률 제18176호), 제5장 여성 및 미성년자**

* 제64조 최저 연령 및 고용허가증
* 제65조 고용 금지
* 제72조 갱도 내 작업 금지

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **요건** | **국내법** | **질문** | **참고 자료 및 증거** | **답변 및 증거** |
| **7.2 해당 조직은 아동 노동력을 이용해서는 안 된다.** | | | | |
| 7.2.1 해당 조직은 만 15세 미만, 그리고 국내 또는 현지 법률 또는 규정에 명시된 최저 연령 미만의 근로자를 고용할 수 없다(단, 7.2.2에 명시된 경우 제외).  7.2.2 국내 법률 또는 규정에서 가벼운 업무에 종사하는 만 13~15세 사람의 고용을 허용하는 국가에서는 그러한 고용이 학교 교육을 방해하거나 이들의 건강 또는 발달에 해를 끼치지 않아야 한다. 특히 의무 교육법의 적용을 받는 아동은 수업 시간 외에 정규 주간 근무 시간에만 근무하여야 한다.  7.2.3 만 18세 미만의 사람은 위험한 업무 또는 중노동에 종사하도록 고용되지 않는다(단, 승인된 국내 법률 및 규정에 따른 교육을 목적으로 하는 경우 제외).  7.2.4 해당 조직은 최악의 형태의 아동 노동을 금지해야 한다. | 근로기준법 제5장 제64조(제1항)  근로기준법 제5장 제64조(제1항 및 제2항)  근로기준법 제5장 제65조 및 제72조  근로기준법 제5장 제64조(제1항) | a) 귀하의 조직은 제7.2항을 준수합니까?  준수하는 경우, c)로 넘어가십시오. |  | 예, 본인은 FSC 핵심 노동 요건에 따라 이 사실을 확인하며, 이 사실은 본 요건에서 다루는 해당 국내 규정으로 뒷받침됩니다**(근로기준법 제5장 제64조(제1항))**.  아니요. 이 경우 b)를 참조하십시오. |
| b) 위의 a) 질문에 ‘아니요’라고 답변하셨다면, 어떻게 귀하의 조직이 제7.2항을 준수하지 않는지 그리고 그 이유는 무엇인지 설명해주십시오. |  |  |
| c) 귀하가 본 인증서를 소지한 사업장에서 고용한 개인에 대해, 귀하의 조직에서 제7.2항을 어떻게 준수되고 있는지 설명해주십시오. | * 고용 및 아동 노동 정책 * 채용, 연령 인증 등을 포함한 고용 절차에 대한 회사 절차 * 비시민권자를 위한 신분증, FIN(Foreign Identification Number), 만료 날짜가 있는 취업 비자(work pass) 번호 등 직원의 신분증명서 * 서비스/노동 계약(채용 업체와의 계약 포함) * 위촉장/경력증명서 또는 수습직 계약 * 고용노동부 장관이 발급한 고용허가증 * 친권/양육권이 있는 사람과의 가족 관계 증명서 및 친권/양육권이 있는 사람이 작성한 서면 동의 * 업무 시작 후 30일 이내의 진료 기록 * 주소, 주민등록번호(비시민권자의 경우, 취업 비자 번호 및 만료일), 생년월일, 성별, 입사일, 퇴사일, 근무 시간(식사 시간 및 휴식 시간 포함), 공휴일과 휴가 날짜 및 기타 세부 사항 등의 직원 기록(정규직, 시간제 근무, 임시직, 계약직) |  |
| d) 제7.2항을 준수하는지 확인하기 위해 의존하는 문서 또는 기타 기록(및 해당 위치)을 확인하십시오. |  |
| e) 제7.2항을 준수하는 데 영향을 미칠 수 있다고 판단되는 법률상의 의무를 확인하십시오. 이것을 설명하고 이것이 제7.2항을 준수하는 귀하의 능력에 어떤 영향을 미치는지 설명해 주십시오. |  |  |
| f) 귀하의 조직에서 만든 정책 처리 방침(제7.2항 포함)을 첨부하십시오. |  |  |

**강제 노동**

**참고 자료:**

**근로기준법(법률 제18176호)**

* **제1장 총칙**
  + 제4조 고용조건의 제정
  + 제5조 고용조건의 준수
  + 제7조 강제 노동 금지
  + 제8조 폭행 금지
* **제2장 근로 계약**
  + 제20조 위약에 대한 불이익 예정 금지
  + 제22조 강제 저축 금지

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **요건** | **국내법** | **질문** | **참고 자료 및 증거** | **답변 및 증거** |
| **7.3 해당 조직은 모든 형태의 강제 노동과 강제 노역을 없애야 한다.** | | | | |
| 7.3.1 고용 관계는 불이익의 위협 없이 자발적이며 상호 동의에 기초한다.  7.3.2 다음 사항을 포함하나 이에 국한되지 않는 강제 노동 또는 강제 노역을 나타내는 관례에 대한 증거는 없다.   1. 신체 폭력 및 성폭력 2. 담보 노동 3. 임금 원천징수(고용 수수료 지급 및/또는 고용 시작을 위한 착수금 지급 포함) 4. 이동성/이동 제한 5. 여권 및 신분증 압수 6. 당국 고발 위협 | * 근로기준법 제1장 제4조, 제5조, 제7조 * 근로기준법 제2장 제20조 * 근로기준법 제1장 제7조 및 제8조 * 근로기준법 제2장 제22조(제1항) | a) 귀하의 조직은 제7.3항을 준수합니까? 준수하는 경우, c)로 넘어가십시오. |  | 예, 본인은 FSC 핵심 노동 요건에 따라 이 사실을 확인하며, 이 사실은 본 요건에서 다루는 해당 국내 규정으로 뒷받침됩니다**(근로기준법 제1장 제4조, 제5조, 제7조 및 제2장 제20조**).  아니요. 이 경우 b)를 참조하십시오. |
| b) 위의 a) 질문에 ‘아니요’라고 답변하셨다면, 어떻게 귀하의 조직이 제7.3항을 준수하지 않는지 그리고 그 이유는 무엇인지 설명해주시겠습니까? |  |  |
| c) 귀하가 본 인증서를 소지한 사업장에서 고용한 개인에 대해, 귀하의 조직에서 어떻게 이 사실이 제7.3항을 준수함을 알고 있는지 설명해주십시오. | * 강제 노동 정책 * 전근 절차 * 서비스 계약/근로 계약 * 위촉장/경력증명서 또는 수습직 계약 * 고용을 안내하는 직원 핸드북 또는 회사 업무 * 급여/월급 명세서 및 기록 * 분쟁 및 고충 처리 절차 및 기록 * 채용 절차(직원이 지원했다는 증거) * 초과 근무 수당 기록 * 주소, 주민등록번호(비시민권자의 경우, 취업 비자 번호 및 만료일), 생년월일, 성별, 입사일, 퇴사일, 근무 시간(식사 시간 및 휴식 시간 포함), 공휴일과 휴가 날짜 및 기타 세부 사항 등의 직원 기록(정규직, 시간제 근무, 임시직, 계약직) |  |
| d) 제7.3항을 준수하는지 확인하기 위해 의존하는 문서 또는 기타 기록(및 해당 위치)을 확인하십시오. |  |
| e) 제7.3항을 준수하는 데 영향을 미칠 수 있다고 판단되는 법률상의 의무를 확인하십시오. 이것을 설명하고 이것이 제7.3항을 준수하는 귀하의 능력에 어떤 영향을 미치는지 설명해 주십시오. |  |  |
| f) 귀하의 조직에서 만든 정책 처리 방침(제7.3항 포함)을 첨부하십시오. |  |  |

**고용 및 직업 차별  
참고 자료:**

1. **고령자고용촉진법(법률 제8472호) 제1장 총칙**

* 제4-2조 고령자의 고용상 차별 금지

1. **근로기준법(법률 제18176호), 제1장 총칙**

* 제6조 평등 대우

1. **고용상 연령차별 금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률(법률 제13897호)**

* 제1장 총칙, 제4조 고용주의 의무
* 제1-2장 고용상 연령차별 금지, 제4-4조 채용 및 고용 등에 대한 연령차별 금지

1. **남녀고용평등법(법률 제7564호) 제2장 남녀의 평등한 고용 기회 및 대우 등에 대한 보장, 제1조 남녀의 평등한 고용 기회 및 대우 등에 대한 보장**

* 제7조 채용 및 고용
* 제8조 임금
* 제9조 임금 외의 금액, 상품 등
* 제10조 교육, 배치 및 승진
* 제11조 연령 제한, 정년퇴직 및 해고

1. **노동조합 및 노동관계조정법 제3장 단체교섭 및 단체협약**

* 제29-4조 공정 대표 의무

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **요건** | **국내법** | **질문** | **참고 자료 및 증거** | **답변 및 증거** |
| **7.4 해당 조직은 고용과 업무에 있어 차별이 없도록 보장해야 한다.** | | | | |
| 7.4.1 고용 및 직업 실무에는 차별이 없다. | * 근로기준법 제1장 제6조 * 고용상 연령차별 금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 제4조 및 제4-4조 * 고령자고용촉진법 제4-2조 * 남녀고용평등법 제2장 제1절 제7조, 제8조, 제9조, 제10조, 제11조 * 노동조합 및 노동관계조정법 제3장, 제29-4조 | a) 귀하의 조직은 제7.4항을 준수합니까?  준수하는 경우, c)로 넘어가십시오. |  | 예, 본인은 FSC 핵심 노동 요건에 따라 이 사실을 확인하며, 이 사실은 본 요건에서 언급하는 해당 국내 규정으로 뒷받침됩니다**(근로기준법 제1장 제6조 및 고용상 연령차별 금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 제4조 및 제4-4조, 고령자고용촉진법 제4-2조, 남녀고용평등법 제2장 제1절 제7조, 제8조, 제9조, 제10조, 제11조, 노동조합 및 노동관계조정법 3장 제29-4조).**  아니요. 이 경우 b)를 참조하십시오. |
| b) 위의 a) 질문에 ‘아니요’라고 답변하셨다면, 어떻게 귀하의 조직이 제7.4항을 준수하지 않는지 그리고 그 이유는 무엇인지 설명해주십시오. |  |  |
| c) 귀하가 본 인증서를 소지한 사업장에서 고용한 개인에 대해, 귀하의 조직에서 제7.4항이 어떻게 준수되고 있는지 설명해주십시오. | * 차별 금지 정책 * 직원 핸드북 * 직원 통계, 업계 및 직종별 직원의 남성 대 여성 비율 * 연령별 고용 기록 * 급여/임금 명세서 및 기록 * 급여 규정 * 인사 평가 기록 * 구인 광고의 증거 * 구직 기록 * 분쟁 및 고충 처리 절차 및 기록 * 채용 절차 * 초과 근무 수당 기록 * 남녀평등, 성희롱 및 임산부 괴롭힘을 예방하기 위한 이니셔티브 * 주소, 주민등록번호(비시민권자의 경우, 취업 비자 번호 및 만료일), 생년월일, 성별, 입사일, 퇴사일, 근무 시간(식사 시간 및 휴식 시간 포함), 공휴일과 휴가 날짜 및 기타 세부 사항 등의 직원 기록(정규직, 시간제 근무, 임시직, 계약직) |  |
| d) 제7.4항을 준수하는지 확인하기 위해 의존하는 문서 또는 기타 기록(및 해당 위치)을 확인하십시오. |  |
| e) 제7.4항을 준수하는 데 영향을 미칠 수 있다고 판단되는 법률상의 의무를 확인하십시오. 이것을 설명하고 이것이 제7.4항을 준수하는 귀하의 능력에 어떤 영향을 미치는지 설명해 주십시오. |  |  |
| f) 귀하의 조직에서 만든 정책 처리 방침(제7.4항 포함)을 첨부하십시오. |  |  |

**단체 결사의 자유와 단체교섭권**

**참고 자료:**

**노동조합 및 노동관계조정법(제17432호)**

* **제2장 노동조합 제3절 노동조합 관리**
  + 제14조 보관 서류
* **제3장 단체교섭 및 단체협약**
  + 제29조 교섭 및 합의 권한
  + 제29-4조 공정 대표 의무
  + 제30조 교섭 등의 원칙
  + 제35조 일반적 구속력
  + 제36조 지리적 구속력
* **제6장 부당노동행위** 
  + 제81조 부당노동행위

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **요건** | **국내법** | **질문** | **참고 자료 및 증거** | **답변 및 증거** |
| **7.5 해당 조직은 단체 결사의 자유와 효과적인 단체 교섭권을 존중하여야 한다.** | | | | |
| 7.5.1 근로자는 노동자 조직을 설립하거나 자신이 선택한 노동자 조직에 가입할 수 있다.  7.5.2 해당 조직은 이의 규약과 규칙을 작성할 수 있는 노동자 조직의 완전한 자유를 존중한다.  7.5.3 해당 조직은 근로자가 근로자 조직의 구성, 가입 또는 지원과 관련된 합법적인 활동에 참여할 수 있는 권리를 존중하며, 이러한 권리를 행사하는 근로자를 차별하거나 처벌하지 않을 것이다.  7.5.4 해당 조직은 합법적으로 설립된 노동자 조직 및/또는 정당하게 선발된 대표자와 선의로 협상하며 단체교섭 협약을 체결하기 위해 최선의 노력을 다한다.  7.5.5 단체교섭 협약이 있는 경우, 단체교섭 협약이 이행된다. | 노동조합 및 노동관계조정법 제6장 제81조(제1항 및 제2항)  노동조합 및 노동관계조정법 제2장  제3절 제14조  노동조합 및 노동관계조정법 제3장 제29-4조  노동조합 및 노동관계조정법 제3장 제30조  노동조합 및 노동관계조정법 제3장 제29조, 제35조, 제36조 |  |  | 예, 본인은 FSC 핵심 노동 요건에 따라 이 사실을 확인하며, 이 사실은 본 요건에서 언급하는 해당 국내 규정으로 뒷받침됩니다**(노동조합 및 노동관계조정법 제81조(제1조 및 제2조))**.  아니요. 이 경우 b)를 참조하십시오. |
| b) 위의 a) 질문에 ‘아니요’라고 답변하셨다면, 어떻게 귀하의 조직이 제7.5항을 준수하지 않는지 그리고 그 이유는 무엇인지 설명해주십시오. |  |  |
| c) 귀하가 본 인증서를 소지한 사업장에서 고용한 개인에 대해, 귀하의 조직에서 제7.5항이 어떻게 준수되고 있는지 설명해주십시오. | * 조직 정책 * 고충 처리 절차 및 기록 * 노동조합 설립 신고서(제10조) * 노동조합 등록 인증서 * 조합원 명부 * 노동조합 부칙 * 노동조합 전임자의 성명과 주소 * 노동조합 참여 합의서 * 노동조합의 의사록 및 활동 기록 * 노동조합 재무 기록 및 문서 * 근로자 목록 * 근로자 대표가 경영진과 논의할 수 있는 기회 및 논의 의사록 * 근로자 대표 선거 기록 * 감사 기록 및 보고서 * 계약 결정 또는 권장 사항의 이행에 대한 기록/증거 |  |
| d) 제7.5항을 준수하는지 확인하기 위해 의존하는 문서 또는 기타 기록(및 해당 위치)을 확인하십시오. |  |
| e) 제7.5항을 준수하는 데 영향을 미칠 수 있다고 판단되는 법률상의 의무를 확인하십시오. 이것을 설명하고 이것이 제7.5항을 준수하는 귀하의 능력에 어떤 영향을 미치는지 설명해 주십시오. |  |  |
| f) 귀하의 조직에서 만든 정책 처리 방침(제7.5항 포함)을 첨부하십시오. |  |  |

**부록 I.**

**자체 평가서를 작성할 때 답변해야 할 질문의 예**

FSC는 자체 평가를 작성할 때 고려할 수 있는 다음과 같은 열린 질문을 제공합니다. 이러한 질문을 고려하시면 조직에 도움이 될 수 있습니다. 다음의 질문은 FSC 핵심 노동 요건에서 다루는 네 가지 카테고리로 나뉩니다. 필요한 세부 정보의 수준은 조직의 시설 위치(조직의 위험 평가 및 노동 환경 등)에 따라 달라집니다. 이 질문 목록은 모든 질문을 총망라한 것은 아닙니다.

|  |  |
| --- | --- |
| **카테고리** | **질문** |
| **아동 노동** | * 고용된 근로자의 최소 연령은 몇 세입니까? * 조직 운영에 있어 아동 노동력을 이용하지 않도록 보장하기 위해 어떤 조치를 취했습니까? * 근로자의 연령(생일)을 등록합니까? 이 연령이 실제 연령인지 어떻게 확인합니까? 신분증을 확인합니까? * 귀하의 기업에 미성년 근로자가 참여해서는 안 되는 위험한 작업이 있습니까? 그렇다면 미성년 근로자가 이러한 작업에 참여하지 못하도록 어떻게 제한하고 있는지 설명해 주십시오. 훈련 또는 교육이 필요한 경우, 이를 뒷받침할 문서를 제공하십시오. * 만 13세~15세 아동의 고용이 법적으로 허용됩니까? 귀하는 만 13~15세의 아동을 고용합니까? 위의 두 질문에 모두에 대해 '예'라고 답한 경우, 아동의 건강 또는 발달에 해를 끼치지 않는 가벼운 작업만 수행하고 수업 시간 외에만 근무할 수 있도록 보장하기 위해 취한 조치를 명시하십시오. |
| **강제 노동** | * 이 원칙을 준수한다는 것을 보여주는 채용 및 계약 관행을 설명하십시오. * 귀하는 외국 기술 인턴을 채용합니까? * 귀하는 근로자가 법적 합의 또는 계약상의 합의사항 이상으로 업무를 확장해야 하는 대출을 해주거나 급여/임금을 선지급합니까? 그렇다면 그러한 경우에 귀하가 담보 노동의 위험을 어떻게 완화하고 있는지 설명해 주시겠습니까? * 고용을 시작하기 위해 지급된 대금 또는 착수금이나 공제된 고용 수수료가 발생하지 않도록 어떻게 보장합니까? * 근로자가 그 어떠한 형태의 이동 제한도 겪지 않도록 어떻게 보장합니까? |
| **차별** | * 임금 및 기타 근로조건에 차별이 발생하지 않도록 어떻게 보장합니까? * 성별, 연령 등 편향된 부분이 있습니까? * 차별 금지 정책을 시행하고 있습니까? * 모든 직원이 공정하게 평가받고 평등한 승진 기회를 가지도록 어떻게 보장합니까? * 지원자가 평등한 고용 기회를 가지도록 어떻게 보장합니까? * 어떻게 근로자의 다양성을 고려하고 다양한 요구에 대처하고 계십니까 (외국인 근로자의 문화 및 관습에 대한 고려 포함)? |
| **단체 결사의 자유와 단체교섭권** | * 근로자들이 노동조합으로 조직되어 있습니까? 귀하가 아는 한, 근로자들이 노동조합을 대표하도록 선택했거나 선택하지 않은 이유를 설명하십시오. * 노동조합이 근로자들을 대변한다면, 해당 노동조합은 자율적이고 독립적입니까? * 노동조합이 없다면, 근로자를 대변하는 다른 형태가 있습니까? 만약 없다면, 귀하는 어떻게 전체 근로자의 의견을 알아냅니까? 근로자를 포괄하는 단체교섭 협약이 체결되어 있습니까? 그렇다면 이러한 협약을 준수하도록 어떻게 보장합니까? |

1. *FSC International will review the compatibility of these schemes with the FSC Core Labour Requirements and the extent of their overlap with FSC core labour requirements.* [↑](#footnote-ref-2)
2. *FSC International은 이러한 인증 제도가 FSC 핵심 노동 요건과 양립할 수 있는지, 그리고 FSC 핵심 노동 요건과 중복되는 정도를 검토할 것입니다.* [↑](#footnote-ref-3)