

Zelfevaluatie fundamentele FSC®-arbeidsvoorwaarden



Inleiding

FSC International heeft de fundamentele FSC-arbeidsvoorwaarden toegevoegd aan de FSC-standaard. Elk gecertificeerde organisatie moet een zelfevaluatie uitvoeren om te beschrijven hoe ze deze toepast en naleeft in de eigen bedrijfsvoering. Deze zelfevaluatie, versiedatum 3-2-2022, is nodig om aan de certificeringseisen te voldoen.

Wet en Regelgeving

In Nederland zijn de eisen van de Fundamentele FSC-arbeidsvoorwaarden en de onderliggende ILO-conventies opgenomen in wet- en regelgeving. Voor een overzicht van de relevante wet- en regelgeving wordt verwezen naar het document [FSC National Risk Assessment for the Netherlands](#). Zie pagina 41-45 en pagina 66-82. Deze nationale risico analyse oordeelt dat het risico op het niet naleven van de ILO-conventies in Nederland laag is.

Disclaimer

Deze beoordeling is opgesteld op basis van de beste kennis en expertise waarover DuraCert beschikte op het moment van publicatie. Het gebruik van deze evaluatie garandeert geen overeenstemming met de Fundamentele FSC-arbeidsvoorwaarden. DuraCert aanvaardt geen aansprakelijkheid of garantie voor mogelijke schade die voortvloeit uit het gebruik van deze self-assessment. Dit heeft betrekking op alle elementen van deze beoordeling, zoals vertalingen, aanbevelingen, tekstjablonen, verwijzingen naar ondersteunende documenten en bewijsmateriaal.

Kinderarbeid

De organisatie mag geen gebruik maken van kinderarbeid.

1. De organisatie mag geen arbeiders inschakelen die jonger zijn dan 15, of jonger dan de minimumleeftijd zoals vastgelegd in nationale of lokale wetten of bepalingen, indien deze hoger is dan 15 jaar, behalve zoals gespecificeerd in 2.
2. Nederland biedt nationale wet- en regelgeving en ruimte om personen van 13 tot 15 jaar in te schakelen voor lichte werkzaamheden. Dit werk mag niet ten koste gaan van scholing en ook niet schadelijk zijn voor de gezondheid of ontwikkeling van deze arbeider(s). Als kinderen onder de leerplicht vallen mogen zij alleen werken buiten de schooltijden op normale werktijden overdag.
3. Niemand jonger dan 18 jaar mag worden ingeschakeld voor gevaarlijk of zwaar werk, behalve met het oog op opleiding binnen de kaders van geldende nationale wetten en regelingen.
4. De organisatie dient de ergste vormen van kinderarbeid te verbieden.

Voldoet uw organisatie aan bovenstaande eisen?

Ja

Beschrijf hoe uw organisatie weet dat zij (deels) voldoet voor de personen die u in dienst heeft? Meerdere antwoorden zijn mogelijk. Wij hebben:

een beleid m.b.t. kinderarbeid (FSC-beleidsverklaring);

Kies alle documenten waar u zich op baseert. Meerdere antwoorden zijn mogelijk.

Kopieën van identiteitsdocumenten zoals geboorteakten of nationale identiteitskaarten; Arbeidscontracten of overeenkomsten (inclusief contracten via uitzendbureau); Voor 'jeugdige werknemers' (16-18 jaar): documenten m.b.t. stage, duaal leren, vakantiewerk etc.; Personeelsdossiers inclusief seizoenarbeiders en buitenlandse werknemers;

Dwangarbeid

10-07
DURA
CERT

De organisatie dient alle vormen van dwangarbeid uit te bannen.

1. Arbeidsrelaties zijn vrijwillig en gebaseerd op wederzijds goedvinden, zonder dat er gedreigd wordt met straf.
2. Er is geen bewijs van praktijken die duiden op gedwongen of verplichte arbeid, met inbegrip van, maar niet beperkt tot, het volgende:

- Fysiek en seksueel geweld;
- Gebonden arbeid/schuldarbeid (moderne slavernij);
- Inhouding van loon, waaronder betaling van kosten voor arbeidsbemiddeling en/of betaling van een onderpand voordat het dienstverband begint;
- Beperking van mobiliteit/beweging;
- Inbeslagneming van paspoort en identiteitsdocumenten;
- Dreiging met indienen van een aanklacht bij de autoriteiten.

Voldoet uw organisatie aan bovenstaande eisen?

Ja

Beschrijf hoe uw organisatie weet dat zij (deels) voldoet voor de personen die bij u werken. Meerdere antwoorden zijn mogelijk. Wij:

verstrekken geen leningen of vooruitbetalingen die tot onrechtmatige verlenging werktijd leiden;; brengen vooraf aan het dienstverband geen arbeidsbemiddelingskosten in rekening, doen geen betalingen of verlenen onderpanden;; leggen geen mobiliteitsbeperkingen op;; nemen geen identiteitspapieren (tijdelijk) in;

Kies alle documenten waar u zich op baseert. Meerdere antwoorden zijn mogelijk.

Personeelsdossier met evt. klachten;;
Arbeidsovereenkomsten;;
Wervingsteksten;;
Salaris/Betalingsgegevens;;
Arbeidsinspectiegegevens;;
Wettelijke inhoudingen (belasting, sociale zekerheid) en uitkeringen;;
Geschillen- en klachtenprocedures en dossiers;; Gegevens van erkende wervingsbureaus;

Discriminatie in arbeid en beroep

De organisatie dient ervoor te zorgen dat er geen discriminatie plaatsvindt in arbeid en beroep.

1. Arbeid en beroep zijn niet-discriminerend.

Let op: In de [FSC Nationale Risico Analyse van Nederland](#) staat dat er een mogelijk risico is op geen gelijke beloning tussen mannen en vrouwen.

Noot: Verschillende wetten liggen hier ten grondslag aan bijvoorbeeld de [klokkenluidersregeling](#).

Voldoet uw organisatie aan bovenstaande eisen?

Ja

20-07
DUDA
BERT

Beschrijf hoe uw organisatie weet dat zij (deels) voldoet voor de personen die bij u werken? Meerdere antwoorden zijn mogelijk.

Ons bedrijf geeft alle werknemers een eerlijke kans op promotie op basis van prestaties; Ons bedrijf heeft een aannamebeleid (aanname van nieuwe werknemers) dat is gebaseerd op vaardigheden en ervaring; Ons bedrijf heeft een beleid dat gelijke behandeling (incl. gelijke beloning) en kansen promoot en/of discriminatie verbiedt; Er zijn geen meldingen gedaan/bekend in kader van een procedure misstanden; Er zijn geen meldingen bekend van externe instanties (bijvoorbeeld arbodienst, vakbond);

Kies alle documenten waar u zich op baseert. Meerdere antwoorden zijn mogelijk.

Personeelsdossiers;
Klachten/klachtenprocedures en dossiers; Beleid m.b.t. gelijke beloning en gelijke kansen;
Arbeidsovereenkomsten;
Wervingsteksten; Sollicitatiegegevens;
Salaris/Betalingsgegevens;
Arbeidsinspectiegegevens;
Functiewaardering (waarderingen)/prestatiebeoordelingen;
Positieve discriminatie of positieve actieprogramma; Werkgelegenheid demografische/geslachtsverhouding in functietypes;

Vrijheid van vereniging en het recht op collectieve onderhandeling

De organisatie dient de vrijheid van vereniging en het effectieve recht op collectieve onderhandelingen te respecteren.

1. Arbeiders kunnen zelf bepalen bij welke arbeidersorganisaties ze zich aansluiten of welke arbeidersorganisaties zij stichten.
2. De organisatie respecteert de volledige vrijheid van arbeidersorganisaties om hun wetten en regels op te stellen.
3. De organisatie respecteert de rechten van arbeiders om zich in te laten met legale activiteiten met betrekking tot het vormen van, zich aansluiten bij of helpen van een arbeidersorganisatie, of om zich daarvan te onthouden, en zij zal arbeiders niet discrimineren of straffen vanwege de uitoefening van deze rechten.
4. De organisatie onderhandelt met wettig opgerichte arbeidersorganisaties en/of naar behoren gekozen vertegenwoordigers, te goeder trouw en met de beste inspanningen om tot een collectieve overeenkomst te komen.
5. Collectieve overeenkomsten worden toegepast waar deze bestaan.

Voldoet uw organisatie aan bovenstaande eisen?

Ja

Beschrijf hoe uw organisatie weet dat zij (deels) voldoet voor de personen die bij u werken? Meerdere antwoorden zijn mogelijk.

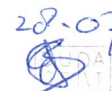
Onze organisatie heeft een collectieve arbeidsovereenkomst volgt (CAO);

Kies alle documenten waar u zich op baseert. Meerdere antwoorden zijn mogelijk.

Tekst CAO;

Verklaring

Batenburg Bouw en Ontwikkeling B.V. verklaart hierbij dat de volgende uitspraken waar en juist en naar beste weten zijn ingevuld. Wij erkennen dat het opzettelijk doen van een onjuiste verklaring kan leiden tot opschorting of beëindiging van het proces van certificering.

28-07




Datum ondertekening: 03-12-2024



Naam (tekenbevoegde):

Erik Batenburg

Digitaal ondertekend vanaf IP-adres 145.131.151.14

Batenburg Bouw en Ontwikkeling B.V. te BERGSCHENHOEK

Handtekening:



BATENBURG
BOUW & ONTWIKKELING



Tijdens audit 28-07-2025 opnieuw
besproken.

