

ETYKIETY O CHARAKTERZE SPOŁECZNYM



Urząd Zamówień Publicznych, 2022 r.

I. Wprowadzenie

Instytucje zamawiające, realizując cele społeczne w procesie udzielania zamówień publicznych, na podstawie art. 104 ustawy z dnia 11 września 2019 – Prawo zamówień publicznych¹ (dalej ustawa Pzp), mogą w opisie przedmiotu zamówienia, kryteriach oceny ofert i wymaganiach związanych z realizacją zamówienia, wymagać posiadania przez produkt/usługę określonej etykiety, która potwierdza m.in. spełnienie kryteriów społecznych. Etykiety stanowią przykład przedmiotowego środka dowodowego. Najczęściej są to tzw. etykiety produktowe, które mają za zadanie dokumentować np. spełnienie międzynarodowych standardów społecznych. Można mówić w takim przypadku o etykietach o charakterze społecznym, które potwierdzają weryfikację kryteriów społecznych związanych m.in. z przestrzeganiem praw człowieka, prawa pracy, prawa o zabezpieczeniu społecznym. Najczęściej kryteria społeczne opierają się na weryfikacji przestrzegania przepisów konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy (dalej również MOP) regulujących kwestie praw człowieka, w szczególności praw pracowniczych i praw socjalnych. Etykiety o charakterze społecznym umożliwiają konsumentom, w tym również zamawiającym, realizację zasady odpowiedzialnej konsumpcji poprzez potwierdzanie/dokumentowanie „niewidzialnych” i nie zawsze możliwych do bezpośredniej weryfikacji dla końcowego odbiorcy, cech społecznych w produkcji, przetwarzaniu, obrocie produktami, w mniejszym zakresie także usługami. Etykiety o charakterze społecznym odnoszą się często również do kryteriów środowiskowych oraz w niektórych przypadkach także do zasad prowadzenia Sprawiedliwego Handlu, o czym mowa poniżej. Trudno wskazać na etykietę, która odnosiłaby się tylko do kryteriów społecznych.

Etykiety społeczne najczęściej kojarzone są z promocją idei tzw. Sprawiedliwego Handlu (Fair Trade). Sprawiedliwy Handel to partnerstwo handlowe, oparte na dialogu, przejrzystości i szacunku, które dąży do większej równości w handlu międzynarodowym. Przyczynia się do zrównoważonego rozwoju poprzez oferowanie lepszych warunków handlowych oraz ochronę praw marginalizowanych producentów i pracowników najemnych, szczególnie w krajach Globalnego Południa. Poza uczciwą ceną, producenci otrzymują od partnerów handlowych wsparcie, aby móc prowadzić swoją działalność w sposób zrównoważony, bezpieczny dla ludzi i środowiska oraz rozwijać swoją społeczność na zasadach demokratycznych. Konsumentom w krajach wysoko rozwiniętych, także w Polsce, Sprawiedliwy Handel pozwala kupować produkty, które gwarantują, że ludzie, którzy pracowali przy ich wytworzeniu, byli uczciwie traktowani i wynagradzani.² Produktem Sprawiedliwego Handlu jest produkt oznaczony etykietą potwierdzającą, że wytwórca spełnia przy jego produkcji standardy

¹ Dz. U. z 2021 r. poz. 1129 z późn. zm.

² Zob. szerzej http://fairtrade.org.pl/s1_co_to_jest_sprawiedliwy_handel_fair_trade.html

ustalane przez niezależne organizacje takie jak np. Fairtrade International, Ecocert, Fair Trade USA oraz weryfikowane w ramach systemów certyfikacji prowadzonych przez niezależne organizacje audytowe. Do certyfikatów Sprawiedliwego Handlu zaliczamy etykiety Fairtrade, Fair for Life, Fair Trade Certified, Naturland Fair lub produkty dostarczane przez certyfikowane Organizacje Sprawiedliwego Handlu (członków World Fair Trade Organization).

Spełnienie standardów społecznych potwierdzają również tzw. etykiety z zakresu zrównoważonego rozwoju, których przyznawanie opiera się na kryteriach społecznych i środowiskowych. W przypadku tych etykiet, poprzez silny nacisk na kryteria ekologiczne, często są one postrzegane tylko jako oznakowania typowo środowiskowe. Jednak potwierdzają one również weryfikację kryteriów społecznych. Można tutaj wskazać przede wszystkim na oznakowania takie jak FSC, Fair Stone, TCO, Rainforest Alliance oraz GOTS.

II. Lista przykładowych etykiet potwierdzających spełnianie wymagań w zakresie kryteriów społecznych

1. ETYKIETA FAIRTRADE



Etykiety Fairtrade

Oznakowanie Fairtrade jest przyznawane produktom oraz surowcom pochodzącym z krajów Ameryki Łacińskiej i Karaibów, Afryki, Azji Południowo-Wschodniej i Oceanii. Jest to jedno z najlepiej rozpoznawalnych i szeroko rozpowszechnionych oznakowań dla produktów żywnościowych i bawełny.

System certyfikacji dla etykiety Fairtrade zarządzany jest przez niezależną organizację Fairtrade International (dawniej Fairtrade Labelling Organizations - FLO). W 2004 roku FLO rozdzieliła się na dwie niezależne organizacje Fairtrade International, która określa standardy certyfikacji, udziela licencji na użycie znaku Fairtrade na opakowaniach produktów, zapewnia wsparcie producentom i promuje produkty oznakowane Fairtrade oraz na FLOCERT, która jako instytucja audytowa weryfikuje spełnianie standardów wypracowanych przez Fairtrade International. FLO (obecnie Fairtrade International) powstała w wyniku stowarzyszenia się w

organizację parasolową, organizacji odpowiedzialnych za przyznawanie m.in. oznakowania Max Havelaar z różnych krajów, celem ujednoczenia standardów dla wszystkich organizacji członkowskich. Obecnie zrzesza ponad 25 organizacji krajowych i 3 sieci producenckie oraz współpracuje z kilkoma krajowymi organizacjami wspierającymi. Fairtrade International jest stowarzyszeniem i działa na zasadach organizacji non profit. Aby równocześnie ujednoczyć oznaczenia nadawane produktom przez organizacje członkowskie FLO (Fairtrade International), opracowano również międzynarodowy znak certyfikacyjny Fairtrade.

Standardy certyfikacji Fairtrade ustala Komisja ds. Standardów Fairtrade International, w skład której wchodzi reprezentanci organizacji członkowskich, sieci producenckich przedsiębiorców oraz niezależni eksperci. Komisja prowadzi przy tym szerokie konsultacje z producentami, przedsiębiorcami, niezależnymi ekspertami, inspektorami dokonującymi certyfikacji. oraz przestrzega kodeksu dobrych praktyk ustanawiania standardów ISEAL Alliance. Istnieją procedury certyfikacyjne dla dwóch grup: producentów (organizacji drobnych producentów oraz rolników, plantacji z krajów rozwijających się) oraz podmiotów obracających ich produktami. Kontrolowany jest przepływ surowców i produktów – od certyfikowanych producentów (rolników), aż do momentu gdy znajdują się one w jednostkowych opakowaniach konsumenckich, opatrzonych logiem organizacji czy firmy wprowadzającej produkt finalny na rynek. Po spełnieniu wszystkich kryteriów mogą oni uzyskać licencję na umieszczenie oznakowania Fairtrade na opakowaniu. Kryteria certyfikacji są weryfikowane zarówno wśród producentów, eksporterów, importerów oraz przetwórców produktów Fairtrade (tzw. operatorów Fairtrade). Jako przetwórcą rozumiany jest ten, kto wytwarza finalne produkty konsumpcyjne (np. kawę gotową do spożycia, czekoladę, ciastka ze składników posiadających certyfikat Fairtrade, takich jak np. kakao.). Hurtownicy i detaliści, nabywający i sprzedający certyfikowane produkty finalne w opakowaniach jednostkowych ze znakiem Fairtrade, nie podlegają certyfikacji i kontroli w ramach tego systemu.

Standardy dla poszczególnych rodzajów podmiotów (organizacje drobnych producentów, plantacje, podmioty zakupujące i sprzedające produkty) jak i szczegółowe kryteria wchodzące w skład poszczególnych standardów są dostępne na stronie internetowej organizacji Fairtrade International: <http://www.fairtrade.net/standards/our-standards.html>

Społeczne standardy oznakowania Fairtrade (specyficzne dla poszczególnych rodzajów podmiotów w łańcuchu dostaw i produktów) opierają się na przestrzeganiu przepisów konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy. **Kryteria społeczne** dotyczą m.in.:

- zakazu jakiegokolwiek dyskryminacji w zatrudnieniu, dostępie do świadczeń, szkoleń, awansów itd.,
- zakazu pracy przymusowej w jakiegokolwiek formie,

- zakazu pracy dzieci,
- swobody stowarzyszania się i prowadzenia negocjacji zbiorowych,
- przejrzystych i zdefiniowanych zasad wynagradzania (wynagrodzenie pracowników jest co najmniej równe lub wyższe od płacy minimalnej lub średniej regionalnej),
- formalnych, pisemnych umów o pracę,
- ustalonych maksymalnych godzin pracy, prawa do dni wolnych oraz zdefiniowanych zasad pracy w nadgodzinach, prawa do przerwy w pracy,
- prawa do świadczeń z tytułu macierzyństwa, choroby, emerytury,
- odpowiednich warunków zakwaterowania pracowników,
- przestrzegania bezpieczeństwa i higieny w miejscu pracy (m.in. zapewnienie odpowiednich warunków sanitarnych, środków ochrony w pracy w warunkach niebezpiecznych, opieki medycznej w miejscu pracy).

Produkty, które mogą uzyskać oznakowanie Fairtrade to:

- produkty żywnościowe: kawa, herbata, kakao, banany, cukier, komosa ryżowa (quinoa), miód, owoce suszone, owoce i warzywa świeże (m.in. banany i winogrona), soki, orzechy/ziarna oleiste, przyprawy, ryż, wino, produkty złożone w 100% z certyfikowanych składników (np. czekolada),
- bawełna (oraz produkty uszyte z bawełny np. koszulki, torby bawełniane),
- kwiaty cięte,
- piłki sportowe,
- złoto, srebro,
- drewno.

Dwa produkty mają swoje specyficzne etykiety Fairtrade z nazwą tego produktu wskazaną bezpośrednio na etykiecie, jest to złoto i bawełna. Szczegółowy wykaz produktów podlegających certyfikacji jest dostępny na stronie internetowej organizacji Fairtrade International: <http://www.fairtrade.net/products.html>

Certyfikacji podlegają również produkty wieloskładnikowe składające się z certyfikowanych składników, ale również składników niecertyfikowanych jak np. czekolada, ciastka, lody. Jednak w takim w przypadku **produkt nie posiada certyfikatu Fairtrade tylko tzw. certyfikat składników pochodzących z Fairtrade (Fairtrade Sourced Ingredient Mark)**, który jest dostępny dla bawełny, cukru, miodu, ryżu, róż, wanilii, soku z mango, herbaty, orzechów nerkowca oraz kakao jako składników certyfikowanych Fairtrade, których odpowiednie ilości (min. 10%) są wykorzystywane przy produkcji produktów złożonych. W ramach Fairtrade Sourced Ingredient Mark przedsiębiorstwa mogą kupować cukier, kakao, bawełnę oznakowaną Fairtrade i wykorzystywać je w swojej produkcji.



Etykiety Fairtrade Sourced Ingredient Mark

Ze względu na wypracowaną rozpoznawalność wcześniejszych oznaczeń, w niektórych krajach tj. Belgia, Francja, Holandia, Szwajcaria, międzynarodowy znak Fairtrade wprowadzany jest stopniowo (stąd można spotkać powyższy znak np. w połączeniu z nazwą Max Havelaar).

Więcej informacji na temat etykiety Fairtrade można znaleźć na stronie internetowej Fairtrade International: <https://www.fairtrade.net/>

2. ETYKIETA FAIR FOR LIFE



Etykieta Fair for Life

Oznakowanie Fair for Life obejmuje produkty i surowce pochodzące z krajów globalnej Północy i Południa.

Program certyfikacji dla oznakowania Fair for Life został stworzony przez szwajcarski podmiot Bio-Foundation oraz IMO (Institute for Marketecology). Obecnie właścicielem systemu certyfikacji jest wyłącznie ECOCERT Group, który jest odpowiedzialny za rozwój programu i regularny przegląd jego warunków. Natomiast ocena (audyt) podmiotów podlegających certyfikacji jest dokonywana za pośrednictwem instytucji certyfikujących - wnioskodawcy mogą swobodnie wybierać między jednostkami certyfikującymi zatwierdzonymi przez Ecocert.

Certyfikacji podlegają kluczowe podmioty w łańcuchu dostaw tj. producenci, podmioty przetwarzające, posiadacze marki, pod którą sprzedawany jest produkt. Natomiast rejestracji (brak regularnych audytów fizycznych) podlegają pośrednicy sprzedaży i podwykonawcy. Hurtownicy, detaliści sprzedający finalny oznakowany już produkt nie podlegają certyfikacji ani rejestracji.

Certyfikacja w ramach przyznawania oznakowania Fair for Life opiera się na wielu kryteriach m.in. z dziedziny społecznej i ekologicznej odpowiedzialności, zasad Sprawiedliwego Handlu i odpowiednich relacji handlowych, odpowiednich stosunków ze społecznościami lokalnymi, szacunku i pełnej informacji dla konsumenta.

Kryteria społeczne opierają się przede wszystkim na zapewnieniu zgodności z przepisami ośmiu głównych konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy (konwencji nr 29³, 87⁴, 98⁵, 100⁶, 105⁷, 111⁸, 138⁹, 182¹⁰) i weryfikują czy:

- respektowany jest zakaz pracy przymusowej lub niewolniczej, zgodnie z Konwencją MOP nr 29 i 105;
- pracownicy mają zapewnioną wolność zrzeszania się i prowadzenia negocjacji zbiorowych zgodnie z Konwencją MOP nr 87 oraz nr 98;
- przestrzegany jest zakaz pracy dzieci oraz ochrona pracy nieletnich z Konwencją MOP nr 138 oraz nr 182;
- zapewnione jest równe traktowanie wszystkich pracowników/ic, producentów/ek oraz zakaz jakiegokolwiek dyskryminacji (ze względu na płeć, rasę, kolor skóry, orientację seksualną, chorobę, niepełnosprawność, stan cywilny, wiek, religię, pochodzenie społeczne, etniczne i narodowościowe lub jakiegokolwiek inne cechy osobiste), we wszystkich sprawach związanych z zatrudnieniem, zgodnie z Konwencją MOP nr 100 oraz nr 111;
- środki dyscyplinarne są sprawiedliwe, odpowiednie i nie naruszają praw człowieka;

³ Konwencja nr 29 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca pracy przymusowej lub obowiązkowej.

⁴ Konwencja nr 87 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych.

⁵ Konwencja nr 98 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych.

⁶ Konwencja nr 100 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości.

⁷ Konwencja nr 105 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca zniesienia pracy przymusowej.

⁸ Konwencja nr 111 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu.

⁹ Konwencja nr 138 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia.

¹⁰ Konwencja nr 182 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca natychmiastowego zniesienia najgorszych form pracy dzieci.

- zapewnione jest bezpieczne i higieniczne środowisko pracy poprzez odpowiednie zarządzanie bezpieczeństwem i higieną pracy dostosowane do specyficznych zagrożeń danego sektora;
- relacje między pracodawcą a pracownikami są dobrze zdefiniowane (pisemne umowy o pracę, rejestr pracowników) i podejmowane są starania, aby stworzyć pozytywną atmosferę pracy;
- pracownicy otrzymują godziwe wynagrodzenie tj. otrzymują wynagrodzenie co najmniej pozwalające im na zaspokojenie podstawowych potrzeb (wynagrodzenia są równe lub wyższe od oficjalnej płacy minimalnej lub płacy określonej w układach zbiorowych, wynagrodzenie wypłacane jest terminowo nie rzadziej niż raz w miesiącu, tworzone i dostępne dla pracowników są listy płac, potrącenia od wynagrodzeń są dokumentowane i zgodne z obowiązującym prawem lub układami zbiorowymi);
- pracodawca uczestniczy w odpowiednich programach promujących zabezpieczenie społeczne i dobrobyt pracowników (nawet jeśli nie jest to wymagane przez prawo, pracodawca musi zapewnić pracownikom dostęp do odpowiednich systemów ubezpieczeń społecznych np. ubezpieczenie emerytalne, ubezpieczenia zdrowotne/opieka medyczna, płatny urlop chorobowy i macierzyński, plan/fundusz zapomogowy);
- ustalony jest maksymalny wymiar godzin pracy, (tygodniowy czas pracy jest zgodny z obowiązującym prawem lub układami zbiorowymi i nie może przekraczać 48 godzin, nadgodziny są dobrowolne i dodatkowo płatne, zapewniony jest co najmniej jeden wolny dzień w ciągu 7 dni pracy), pracownicy otrzymują płatne urlopy;
- pracodawca dąży do zapewnienia stabilnego zatrudnienia (nie ma istotnych różnic w odniesieniu do wynagrodzenia i warunków pracy za pracę o równej wartości między stałymi pracownikami a pracownikami tymczasowymi, pracodawca nie wykorzystuje pracy tymczasowej w celu obchodzenia obowiązków związanych z prawem pracy i zabezpieczeniem społecznym, zdefiniowane są warunki pracy migrantów);
- pracodawca zachęca do ciągłego, zawodowego szkolenia pracowników.

W standardzie Fair for Life zastrzega się, że kontrola ww. kryteriów społecznych zawsze uwzględnia specyfikę różnych sektorów i kontekst danego kraju czy regionu, tzn. działalność danego producenta musi być również zgodna z obowiązującymi krajowymi i lokalnymi przepisami społecznymi. Szczegółowy opis weryfikacji cząstkowych kryteriów społecznych znajduje się w dokumencie dotyczącym zasad certyfikacji w systemie Fair for Life [https://www.fairforlife.org/client/fairforlife/file/Fair for Life/Standards/Fair for Life Standard E N.pdf](https://www.fairforlife.org/client/fairforlife/file/Fair%20for%20Life/Standards/Fair%20for%20Life%20Standard%20EN.pdf)

System certyfikacji jest stworzony dla produktów spożywczych: produkty rolne - roślinne lub zwierzęce, w tym produkty pszczelarskie, owoce w tym m.in. awokado, cytryny, winogrona, banany (świeże i suszone) oraz inne owoce egzotyczne, herbata, ryż, egzotyczne przyprawy, czekolada, kakao, przetwory z kokosa, oliwki, oleje, ryby i owoce morza, zebrane rośliny niehodowlane (grzyby i porosty), jak i przemysłowych takich jak: kosmetyki, tekstylia, produkty rzemieślnicze, minerały na małą skalę. Jest odpowiedni nie tylko dla pojedynczych surowców, ale także dla produktów przetworzonych składających się z kilku surowców.

W programie Fair For Life stosowane są dwie kategorie oznaczania, w zależności od ilości surowców Sprawiedliwego Handlu:

- produkty zawierające wysoką zawartość składników certyfikowanych (np. w przypadku żywności: co najmniej 80% wszystkich składników rolnych; inne minimalne wymagania stosowane są dla kosmetyków, detergentów, tekstyliów oraz wyrobów rzemieślniczych) mogą wykorzystywać etykietę Fair for Life na przedniej stronie opakowania (głównym panelem wystawowym) i mogą być oznaczone jako Fair for Life,
- produkty zawierające niższą zawartość składników pochodzących ze Sprawiedliwego Handlu (np. w przypadku żywności: od 20 do 80% wszystkich składników rolnych) zwykle nie mogą używać oznakowania Fair for Life na głównej/przedniej stronie opakowania tylko w małej formie z boku lub z tyłu z bezpośrednim wskazaniem, które składniki są certyfikowane Fair for Life lub te produkty muszą być oznaczone jako "Wyprodukowane przy użyciu składników certyfikowanych Fair for Life" (Made with Fair Trade ingredients certified according to the Fair for Life standard), jeżeli oznakowanie pojawia się na przedniej stronie opakowania.

Wykaz produktów i podmiotów objętych certyfikacją oraz rejestracją można znaleźć na stronie internetowej Fair for Life Social & Fair Trade Certification Programme: https://www.fairforlife.org/pmws/indexDOM.php?client_id=fairforlife&page_id=certprod&lang_iso639=en

Fair for Life opiera się na bardzo podobnych kryteriach co oznakowanie Fairtrade, jednak obejmuje bardziej różnorodną gamę produktów, a także indywidualnych producentów, niezrzeszonych w organizacjach producentów, spółdzielniach (również z Północy). Etykiety uznawane jako oznakowania adekwatne z punktu widzenia wykazania zgodności z kryteriami społecznymi i środowiskowymi, na których opiera się przyznawanie etykiety Fair for Life to

m.in. Fairtrade, Fair Trade Certified, Naturland Fair, Fair Wild, Small Producers' Symbol (SPP)¹¹.

Więcej informacji na temat etykiety Fair for Life można znaleźć na stronie internetowej: https://www.fairforlife.org/pmws/indexDOM.php?client_id=fairforlife&page_id=home&lang_iso639=en

3. ETYKIETA WORLD FAIR TRADE ORGANIZATION



Etykieta dla produktów członków WFTO

Światowa Organizacja Sprawiedliwego Handlu (World Fair Trade Organization – WFTO) jest globalną siecią organizacji i firm, utworzoną w 1989 roku, których misją jest promocja Sprawiedliwego Handlu poprzez działalność na rzecz swoich członków. Organizacje Sprawiedliwego Handlu przestrzegają 10 zasad Sprawiedliwego Handlu zdefiniowanych przez WFTO czyli 1. Tworzenie możliwości rozwoju dla producentów znajdujących się w niekorzystnej sytuacji ekonomicznej, 2. Przejrzystość i odpowiedzialność 3. Sprawiedliwość w handlu. Praktyki Sprawiedliwego Handlu 4. Godziwa zapłata. Zapłata sprawiedliwej ceny 5. Zakaz pracy dzieci i pracy przymusowej 6. Zakaz dyskryminacji, równość płci i wolność działalności związkowej 7. Zapewnienie godnych warunków pracy 8. Budowanie potencjału drobnych wytwórców 9. Promowanie Sprawiedliwego Handlu 10. Szacunek dla środowiska naturalnego) oraz podnoszenie świadomości społecznej w tym obszarze.

WFTO wypracowała pionierski system certyfikacji dla tzw. Organizacji Sprawiedliwego Handlu. W styczniu 2004 roku został zaprezentowany znak Organizacji Sprawiedliwego Handlu, który jednak nie mógł być stosowany na produktach, a jedynie do identyfikacji organizacji członkowskich.

Od 2014 roku członkowie WFTO po przejściu procedury certyfikacyjnej otrzymują prawo umieszczania znaku WFTO na opakowaniach produktów oraz na etykietach w przypadku wyrobów rzemiosła. Standardy certyfikacji są ustalane przez WFTO, natomiast ewentualne zmiany są zatwierdzane przez coroczne zgromadzenie generalne wszystkich członków WFTO, które podejmuje wszystkie strategiczne decyzje związane z

¹¹ Pełna lista oznakowań i systemów certyfikacji znajduje się w dokumencie definiującym standardy Fair for Life https://www.fairforlife.org/pmws/indexDOM.php?client_id=fairforlife&page_id=root_2_3&lang_iso639=en

funkcjonowaniem organizacji WFTO i procesem certyfikacji. Natomiast sam proces certyfikacji (audyty) oraz późniejsze kontrole i monitorowanie posługiwania się oznakowaniem jest dokonywane przez niezależnych audytorów wskazanych przez WFTO, będących często członkami innych instytucji certyfikujących takich jak FLOCERT, IMO, Naturland. Przyjęcie nowego członka mogącego posługiwać się oznakowaniem dla swoich produktów wymaga zatwierdzenia przez Zarząd WFTO. Tylko członkowie WFTO, którzy przeszli proces certyfikacji zgodnie z tzw. WFTO Guarantee System (procedury kontroli zakładają po pierwsze ocenę własną przez podmiot (audyt wewnętrzny), audyty zewnętrzne przez audytorów wyznaczonych przez WFTO, wizyty kontrolne partnerów WFTO) oraz podpisali z WFTO tzw. porozumienie dotyczące oznakowania WFTO mogą posługiwać się etykietą na swoich produktach.

Kryteria społeczne w ramach certyfikacji WFTO weryfikują czy:

- są przestrzegane przepisy podstawowych konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy, jak również prawa lokalnego, jeśli jest ono bardziej restrykcyjne jeżeli chodzi o przestrzeganie praw pracowniczych,
- istnieje polityka w zakresie ochrony kobiet w ciąży, zasady przyznawania zasiłków chorobowych oraz prawa do emerytury – członkowie WFTO muszą zapewnić swoim pracownikom minimalne wymagane prawnie świadczenia społeczne. Z czasem oczekuje się od członków zapewnienia również świadczeń, które mogą nie być wymagane na podstawie regulacji lokalnych,
- istnieje równe traktowanie wszystkich pracowników (kobiet, mniejszości religijnych, pracowników sezonowych itp.), w tym istnieje jasna polityka promocji zapewnienia równości płci.

Katalog produktów, które podlegają certyfikacji jest bardzo zróżnicowany i uzależniony od specyfiki produkcji danych organizacji, które posługują się oznakowaniem WFTO. Obejmuje produkty żywnościowe (kawa, herbata, cukier, miód, kakao, wyroby czekoladowe, słodczyce, suszone owoce, orzechy, przyprawy, napoje), wyroby z bawełny w tym odzież, wyroby tzw. rękodzieła np. świece. Etykietą WFTO w przypadku produktów spożywczych mogą być oznaczane produkty, które zawierają co najmniej 50% składników ze zweryfikowanych źródeł Sprawiedliwego Handlu. W produktach wieloskładnikowych zawartość składników pochodzących ze Sprawiedliwym Handlu musi być wskazana na opakowaniu produktu.



**GUARANTEED
FAIR TRADE
ORIGIN**

This product has
been sourced from
Members Name,
a WFTO Guaranteed
Fair Trade Enterprise.

Etykieta dla podmiotów bezpośrednio zakupujących produkty od członków WFTO

Ponadto, WFTO wprowadziła możliwość używania **oznakowania WFTO przez podmioty nie certyfikowane jako Organizacje Sprawiedliwego Handlu, ale bezpośrednio zakupujące produkty od członków WFTO (First Buyers Label)** i chcące sprzedawać je pod inną marką. Oznakowanie WFTO może być wykorzystywane przez podmiot niebędący członkiem WFTO pod warunkiem że WFTO, członek WFTO sprzedający dany produkt oraz sam kupujący spoza WFTO, podpiszą ze sobą stosowne porozumienie wskazujące że dany kupujący musi być zarejestrowany w bazie bezpośrednich kupujących WFTO, musi przestrzegać wybranych zasad Sprawiedliwego Handlu (zasad nr 2,3,4,6,7), wyraża zgodę na przeprowadzenie audytu przez WFTO na jego koszt oraz zgadza się na zapłatę opłaty za korzystanie z oznakowania. Etykiety może używać tylko pierwszy podmiot zakupujący od podmiotu będącego członkiem WFTO. W takim przypadku oznakowanie może być zamieszczane tylko na produktach, które zawierają min. 95% składnika pochodzącego ze Sprawiedliwego Handlu – pochodzącego od członka WFTO.

WFTO uznaje jako równoważne następujące systemy certyfikacji Sprawiedliwego Handlu:

- ECOCERT / IMO – tj. etykieta Fair For Life,
- Certyfikat FLO – tj. etykieta Fairtrade,
- SPP (FUNDEPPO) tj. etykieta Small Producers' Symbol,
- Standardy sprawiedliwego handlu Naturland – tj. etykieta Naturland Fair.

Więcej informacji na temat etykiety WFTO znajduje się na stronie internetowej:

<https://wfto.com/Join-us#wfto-label>

4. ETYKIETA FAIR TRADE CERTIFIED



Etykieta Fair Trade Certified

Fair Trade USA (poprzednio Transfair USA) powstała w 1998 roku jako jedna z organizacji Fair Trade w ramach Fairtrade International (dawnej FLO) odpowiedzialna za certyfikację w ramach oznakowania Fairtrade. W 2012 roku organizacja wystąpiła z systemu Fairtrade International ogłaszając własny certyfikat Fair Trade Certified. Wystąpienie z Fairtrade International miało na celu poszerzenie kręgu podmiotów, których produkty mogą być certyfikowane o plantacje oraz drobnych rolników, którzy nie są zorganizowani w formie spółdzielni i tym samym zwiększenie oddziaływania certyfikacji Fair Trade. Certyfikacji mogą podlegać produkty z krajów Północy (np. z Kanady, Stanów Zjednoczonych Ameryki Północnej (dalej USA) oraz Południa.

Fair Trade USA (FTUSA) to organizacja non-profit z siedzibą w USA. Ustala ona standardy certyfikacji przy czym własne standardy stworzyła dla artykułów dla domu (artykułów gospodarstwa domowego) i odzieży, produktów wytwarzanych przez plantacje i niezależne małe gospodarstwa, ale nadal stosuje standardy Fairtrade International dla zorganizowanych grup producentów np. spółdzielni. Standardy certyfikacji podlegają przeglądowi co 5 lat (kolejny przegląd planowany jest na 2024 rok). Certyfikacja jest prowadzona przez niezależne podmioty audytowe zaakceptowane przez Fair Trade USA jak np. SCS Global Services, Peterson Control Union, Oregon Tilth, ARCHE Advisors, TAOS Network, lub ELEVATE Limited.

Etykieta Fair Trade Certified potwierdza, iż rolnicy i robotnicy produkujący towary nią oznaczone mają zapewnione sprawiedliwe płace, praca wykonywana jest w bezpiecznych warunkach, chronione jest środowisko naturalne i zapewnia się fundusze na rzecz rozwoju społeczności lokalnej. W ramach systemu certyfikacji Fair Trade USA bardzo rozwinięte są kryteria ekonomiczne takie jak gwarantowana cena minimalna, premia na lokalne projekty rozwojowe oraz przedpłaty dla producentów.

Kryteria są zróżnicowane w zależności od kategorii produktów, jakich dotyczy certyfikat. Istnieją oddzielne kryteria (ekonomiczne, społeczne, środowiskowe) dla:

- produkcji rolnej,
- produkcji odzieży i artykułów gospodarstwa domowego w fabrykach,
- rybołówstwa,
- łańcucha sprzedaży produktów certyfikowanych przez Fair Trade USA¹².

Kryteria społeczne brane pod uwagę przy certyfikacji dotyczą przede wszystkim zgodności z przepisami ośmiu głównych konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy tj. konwencji nr 29¹³, 87¹⁴, 98¹⁵, 100¹⁶, 105¹⁷, 111¹⁸, 138¹⁹, 182²⁰. W zależności od kategorii certyfikowanych produktów pojawiają się odwołania także do konwencji MOP nr 135²¹, 183²², 188²³, 110²⁴, 115²⁵. Dla przykładu w przypadku produktów rolnych kryteria społeczne obejmują:

- podstawowe prawa w pracy (oparte o przestrzeganie przepisów konwencji nr 29, 98, 105, 138, 182, 87, 100, 110, 111, 182, 183 MOP) obejmujące m.in. zakaz pracy przymusowej czy też rekrutacji do pracy przymusowej, standardy ochrony pracy dzieci i młodocianych, prawo do stowarzyszeń pracowniczych i prowadzenia rokowań zbiorowych, zakaz jakiegokolwiek formy dyskryminacji, niepodleganie karom cielesnym, przymusowi psychicznemu lub fizycznemu, przemocy słownej ani innej formie nękania;
- jasno zdefiniowane warunki wynagradzania (wynagrodzenie na poziomie co najmniej wynagrodzenia minimalnego lub ustalonego w przyjętym układzie zbiorowym lub odpowiednio wyższe, wynagrodzenie jest wypłacane regularnie, terminowo i w przyjętej przez pracowników formie), jasno zdefiniowane warunki zatrudnienia i dostępu do usług (warunki zatrudnienia znane są każdemu pracownikowi, znana jest struktura zatrudnienia i stałe stanowiska pracy, zatrudnienie przez pośredników (podwykonawców) jest ograniczone);

¹² <https://www.fairtradecertified.org/business/standards>

¹³ Konwencja nr 29 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca pracy przymusowej lub obowiązkowej.

¹⁴ Konwencja nr 87 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych.

¹⁵ Konwencja nr 98 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych.

¹⁶ Konwencja nr 100 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości.

¹⁷ Konwencja nr 105 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca zniesienia pracy przymusowej.

¹⁸ Konwencja 111 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu.

¹⁹ Konwencja nr 138 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia.

²⁰ Konwencja nr 182 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca natychmiastowego zniesienia najgorszych form pracy dzieci.

²¹ Konwencja nr 135 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień

²² Konwencja nr 183 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca ochrony macierzyństwa.

²³ Konwencja nr 188 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca pracy w sektorze rybołówstwa

²⁴ Konwencja nr 110 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca warunków pracy pracowników plantacji.

²⁵ Konwencja nr 115 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca ochrony pracowników przed promieniowaniem jonizującym

- zminimalizowane ryzyko wypadków przy pracy i podjęte odpowiednie środki zapewniające bezpieczeństwo pracy, wdrożone dodatkowe środki, aby zminimalizować ryzyko pracy z pestycydami, prowadzone szkolenia dotyczące bezpieczeństwa higieny pracy, wdrożone procedury zapewnienia bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w pracy;
- zapewnienie urlopów, zwolnień chorobowych, urlopów macierzyńskich w minimalnym (określonym w opisie kryterium) wymiarze lub wyższym, objęcie pracowników ubezpieczeniem zdrowotnym, rentowym, emerytalnym;
- czas pracy wynikający z obowiązującego prawa, układów zbiorowych, zapewnienie pracownikom czasu odpoczynku, dobrowolność nadgodzin, które jeżeli są realizowane to nie przekraczają ustalonego (w opisie kryterium) wymiaru;
- zatrudnianie migrantów w przejrzysty i sprawiedliwy sposób, pokrywanie kosztów zatrudnienia przez pracodawcę;
- zapewnienie pracownikom dostępu do wody pitnej i wyposażenia sanitarnego, zapewnienie odpowiednich warunków w otoczeniu miejsca pracy (sklepy, punkty gastronomiczne, zakwaterowanie, pierwsza pomoc), zapewnienie dzieciom pracowników mieszkającym w miejscu pracy opieki i dostępu do edukacji;
- dbanie o świadomość pracowników w zakresie ich praw przewidzianych w standardach certyfikacji, istnienie zrozumiałej dla pracowników procedury składania skarg (do pracodawcy i Fair Trade USA) istnienie otwartej i ciągłej komunikacji pomiędzy pracownikami a pracodawcą.

Powyżej wskazane kryteria są szczegółowo opisane za pomocą podkryteriów, określony jest sposób i terminy weryfikacji oraz zasady przyznawania punktacji. Zakres zastosowania i sposób weryfikacji poszczególnych kryteriów jest zróżnicowany w zależności od wielkości podmiotu będącego producentem, ponadto wymagany poziom spełniania standardów zwiększa się z każdym rokiem certyfikacji (najwyższy w 6 roku certyfikacji).

Podobne kryteria społeczne istnieją dla produkcji odzieży i artykułów gospodarstwa domowego. Nieco bardziej ograniczone są kryteria społeczne dla rybołówstwa, choć również obejmują zakaz dyskryminacji oraz jakiegokolwiek przymusu, zakaz pracy przymusowej oraz innych form handlu ludźmi, ochronę pracy dzieci i młodocianych, wolność stowarzyszeń, zdefiniowanych warunków zatrudnienia, minimalnego wynagrodzenia, zasad wynagradzania, ubezpieczeń społecznych i zdrowotnych, godzin i nadgodzin w pracy, zapewnienia bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w pracy, zapewnienia wody pitnej i wyposażenia sanitarnego. W przypadku łańcucha sprzedaży certyfikowanych produktów podstawowe znaczenie mają kryteria ekonomiczne i dotyczące warunków handlowych, w zakresie kryteriów społecznych znajduje się tylko odwołanie do przestrzegania przepisów ośmiu głównych

konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy (konwencji nr 29 , 87 , 98 , 100 , 105 , 111 , 138 , 182). Szczegóły dotyczące standardów dla poszczególnych podmiotów podlegających certyfikacji można znaleźć na stronie internetowej: <https://www.fairtradecertified.org/business/standards>

Produkty objęte certyfikacją to artykuły spożywcze takie jak kawa, herbata, napoje energetyczne, soki, czekolada, słodycze i inne przekąski, orzechy, owoce, suszone owoce, nasiona, owoce morza, ale także odzież, buty, kosmetyki, artykuły gospodarstwa domowego, kwiaty, piłki sportowe.

Etykieta Fair Trade Certified może być umieszczana na przedniej stronie opakowania certyfikowanego produktu (100% produktu Fair trade).

Jeżeli co najmniej 20% składników stanowią produkty certyfikowane, na opakowaniu może być umieszczona etykieta Fair Trade Certified Ingredients, przy czym jeżeli składnikiem jest kawa, herbata, kakao lub komosa ryżowa zawsze muszą one być produktem certyfikowanym. Jeżeli produkt zawiera mniej niż 20% składników certyfikowanych słowa „Fair Trade Certified (ingredient)” mogą być zamieszczone na opakowaniu, ale nie można używać etykiety z logo.

Jest to system certyfikacji produktów Sprawiedliwego Handlu znany głównie w USA.

Więcej informacji na temat etykiety Fair Trade Certified można znaleźć na stronie internetowej Fair Trade USA: <https://www.fairtradecertified.org/>

5. ETYKIETA NATURLAND oraz NATURLAND FAIR



Etykieta Naturland

Etykieta Naturland jest oznakowaniem, którego przyznawanie opiera się na weryfikacji kryteriów środowiskowych (wysokie standardy ekologiczne respektujące standardy dla unijnego oznakowania ekologicznego - rozporządzenie Rady (WE) nr 834/2007 z dnia 28 czerwca 2007 r. w sprawie produkcji ekologicznej i znakowania produktów ekologicznych oraz rozporządzenie Komisji (WE) nr 889/2008 z dnia 5 września 2008 r. ustanawiające szczegółowe zasady wdrażania rozporządzenia Rady (WE) nr 834/2007 w sprawie produkcji

ekologicznej i znakowania produktów ekologicznych w odniesieniu do produkcji ekologicznej, znakowania i kontroli) i społecznych dla produktów zarówno z krajów Północy jak i Południa.

Organizacja Naturland e. V. jako związek rolników powstała w 1982 roku w Niemczech i początkowo zajmowała się jedynie weryfikacją standardów ekologicznych. W 2005 roku organizacja wprowadziła również obowiązek weryfikacji standardów społecznych wśród podmiotów wytwarzających i przetwarzających produkty podlegające certyfikacji. Część poświęcona standardom ekologicznym jest szersza (więcej wymogów) niż część poświęcona standardom społecznym.

Ustalaniem standardów i ich aktualizacją zajmuje się Komitet Standardów Naturland powoływany na 4 letnia kadencję przez Zgromadzenie Delegatów Naturland czyli najwyższy organ stowarzyszenia Naturland e.V. Zgromadzenie delegatów składa się z członków Naturland, takich jak rolnicy, pszczelarze i inni producenci. Są oni powoływani jako delegaci na zgromadzenie delegatów przez członków regionalnych (Niemcy) i członów międzynarodowych. Zgromadzenie Delegatów podejmuje ostateczną decyzję zatwierdzającą standardy zaproponowane przez Komitet Standardów. Procedura certyfikacji (audyt) jest prowadzona przez Komitet Certyfikacyjny składający się z przedstawicieli z różnych obszarów (nauki, badań, produkcji, przetwórstwa, rolnictwa ekologicznego) podejmujący decyzję na podstawie raportów z kontroli na miejscu.

Kryteria społeczne Naturland obejmują:

- przestrzeganie praw człowieka zgodnie z lokalnymi wymogami prawnymi oraz prawami człowieka wymienionymi w konwencjach i rekomendacjach Międzynarodowej Organizacji Pracy, Konwencji ONZ w sprawie praw dzieci oraz Deklaracji ONZ w sprawie praw ludności rdzennej jeżeli są one bardziej restrykcyjne;
- zakaz pracy przymusowej – pracownicy muszą mieć zapewnioną swobodę podjęcia bądź odrzucenia pracy bez stosowania wobec nich jakichkolwiek środków przymusu w postaci zatrzymania/zajęcia wynagrodzenia, mienia prywatnego, dokumentów itd.;
- wolność zrzeszania się oraz udziału w związkach zawodowych – nikt nie może być dyskryminowany ze względu na przynależność związkową;
- zakaz jakiejkolwiek dyskryminacji ze względu na kolor skóry, wyznanie, płeć, poglądy polityczne lub członkostwo w organizacji – każdy pracownik bez względu na wyznanie, kolor skóry itd. powinien mieć takie same prawa do wynagrodzenia i zakresu obowiązków w przypadku pracy o tym samym charakterze i tym samym stopniu odpowiedzialności;
- zakaz pracy dzieci, młodociani mogą pracować jedynie w ich rodzinnych gospodarstwach lub gospodarstwach sąsiadów pod warunkiem, że praca nie jest

niebezpieczna i nie zagraża ich zdrowiu i bezpieczeństwu, praca nie koliduje z edukacją, rozwojem moralnym, społecznym, psychicznym i fizycznym, praca młodocianych jest nadzorowana przez dorosłych lub mają zgodę rodziców lub opiekunów prawnych;

- są zapewnione warunki bezpieczeństwa i higieny pracy - wszyscy pracownicy i ich rodziny mają zapewniony dostęp do wody pitnej, jedzenia, zakwaterowania i podstawowej opieki medycznej, pracodawca jest odpowiedzialny za zapewnienie warunków bezpieczeństwa i higieny pracy oraz odpowiednie przeszkolenie pracowników, zatrudnienie ponad 10 pracowników wymaga przyjęcia polityki bezpieczeństwa pracy i udostępnienia jej wszystkim pracownikom;
- odpowiednie warunki zatrudnienia zarówno dla pracowników stałych, sezonowych i pracowników podwykonawców obejmujące umowę o pracę w formie pisemnej, w której wskazane jest stanowisko/opis pracy, zakres obowiązków, wynagrodzenie. Warunki zatrudnienia muszą być zgodne z obowiązującym prawem lokalnym i konwencjami MOP, równe traktowanie w prawach i obowiązkach przy takiej samej pracy i poziomie doświadczenia, wynagrodzenia przynajmniej na poziomie aktualnie obowiązującego na danym terenie wynagrodzenia minimalnego lub standardu wynagradzania w danym obszarze produkcji lub wynagrodzenia wynikającego z układów zbiorowych jeżeli jest ono bardziej korzystne, możliwość częściowego wynagradzania w naturze ale tylko za zgodą pracowników, ustalone ilości godzin w roku do przepracowania, możliwość określenia ilości nadgodzin w wzajemnych porozumieniach zgodnie z obowiązującym prawem, pracodawca zapewnia świadczenia na wypadek choroby, macierzyństwa i emerytury, zatrudnienie ponad 10 pracowników wymaga przyjęcia regulaminu wynagradzania i świadczeń socjalnych, pracodawca zapewnia możliwość edukacji, szkoleń i rozwoju zawodowego.

Szczegółowy opis kryteriów społecznych znajduje się w dokumencie dotyczącym zasad certyfikacji: https://www.naturland.de/images/01_naturland/en/Standards/Naturland-Standards-on-Production.pdf

Oznakowanie Naturland jest oznakowaniem głównie dla produktów żywnościowych (np. mięso, produkty mięsne, chleb, produkty zbożowe, ryby, przetwory rybne, oleje, tłuszcze jadalne, warzywa, owoce, piwa, wina, produkty cukiernicze), ale także produktów leśnych, kosmetyków oraz tekstyliów. Standardy obowiązują zarówno dla producentów jak i podmiotów przetwarzających produkty oraz wytwarzających produkty złożone podlegające certyfikacji Naturland.



Etykieta Naturland Fair

Od 2010 roku Naturland e. V. wprowadziła **dla podmiotów certyfikowanych Naturland możliwość certyfikacji w zakresie standardów uczciwego handlu, która jest dobrowolną dodatkową procedurą certyfikacji dla podmiotów objętych corocznym przeglądem w celu potwierdzenia zgodności z normami ekologicznymi i społecznymi.** Możliwość certyfikacji obejmuje zarówno produkty z Północy (np. mleko, mięso z Niemiec czy Włoch) oraz Południa (np. herbata z Indii czy owoce z Ugandy). W takim przypadku podmiot objęty certyfikacją w zakresie kryteriów ekologicznych, społecznych i uczciwego handlu otrzymuje **oznakowanie Naturland Fair.** Aby posiadać to oznakowanie należy spełniać wymagania określone w ramach siedmiu filarów, które opierają się na kryteriach Sprawiedliwego Handlu zawartych w Karcie Zasad Sprawiedliwego Handlu, sformułowanej przez WFTO i Fairtrade International:

- stabilne stosunki handlowe (długoterminowa współpraca ze wszystkimi partnerami handlowymi),
- uczciwe ceny dla producentów (cena zapewniająca pokrycie kosztów produkcji i odpowiedni zysk, wspólne ustalanie cen, premia Fairtrade, prefinansowanie),
- pozyskiwanie surowców ze źródeł lokalnych (priorytetowe traktowanie środków produkcji, surowców ze źródeł lokalnych),
- wspólna gwarancja jakości (wzajemne zaufanie i współpraca między partnerami handlowymi, nawet wtedy, gdy występują problemy),
- zaangażowanie społeczne (inwestycje w projekty związane z zatrudnieniem, ochroną środowiska, opieką społeczną, kulturą i edukacją),
- strategia korporacyjna i przejrzystość (pisemnie wskazany sposób/polityka wdrażania standardów Naturland Fair przez podmioty posiadające produkty oznaczone tą etykietą).

Kryteria Sprawiedliwego Handlu dla Naturland Fair można znaleźć na stronie internetowej Naturland: https://www.naturland.de/images/01_naturland/en/Standards/Naturland-Standards_Fair.pdf

Kryteria Sprawiedliwego Handlu również są ustalane przez Komitet Standardów a procedura certyfikacji jest prowadzona przez Komitet Certyfikacyjny Naturland e.V.

W przypadku produktów jednoskładnikowych, aby mogły być oznakowane etykietą Naturland Fair, surowiec musi w całości pochodzić z relacji handlowych (produkcja, przetwarzanie) spełniających standardy dla etykiety Naturland Fair. Natomiast produkty wieloskładnikowe mogą być oznakowane Naturland Fair jeżeli więcej niż 50% surowców stanowią produkty spełniające standardy dla etykiety Naturland Fair a w odniesieniu do pozostałych surowców można udowodnić, że nie są one dostępne jako produkty spełniające standardy Naturland Fair. Priorytetem jest wykorzystywanie surowców certyfikowanych etykietą Naturland Fair, natomiast dopuszczalne jest również wykorzystywanie surowców certyfikowanych w ramach innych systemów certyfikacji Fair Trade jeżeli zostaną one zatwierdzone przez Komitet certyfikacyjny Naturland e. V. po weryfikacji danego systemu certyfikacji jako równoważnego ze schematem certyfikacji Naturland Fair.

W 2022 roku było około 600 produktów (m.in. kawa, herbata, cukier, owoce, owoce suszone, produkty cukiernicze, produkty zbożowe, mleko, czekolada, oliwa z oliwek, przyprawy) certyfikowanych w ramach oznakowania Naturland Fair. Produkty z certyfikatem Naturland można znaleźć głównie w Niemczech. Aktualny wykaz produktów można znaleźć na stronie internetowej Naturland: <https://www.naturland.de/en/naturland/what-we-stand-for/naturland-fair/fair-products.html> .

Więcej informacji na temat etykiety Naturland oraz Naturland Fair można znaleźć na stronie internetowej: <https://www.naturland.de/en/>

6. ETYKIETA RAINFOREST ALLIANCE



Etykieta Rainforest Alliance

Rainforest Alliance jest etykietą z zakresu tzw. zrównoważonego rozwoju. Odnosi się zarówno do kryteriów o charakterze środowiskowym związanych z ekologicznym rolnictwem, ochroną klimatu, ochroną bioróżnorodności, lasów, zasobów naturalnych, jak i społecznym dotyczących przestrzegania praw człowieka oraz poprawy sytuacji ekonomicznej i likwidowania ubóstwa wśród rolników, pracowników i ich rodzin²⁶.

Jest ona przyznawana w ramach Programu Certyfikacji Rainforest Alliance 2020, który w 2019 roku powstał w efekcie połączenia się dwóch organizacji: UTZ (do tej pory dysponującej swoim własnym Certyfikatem UTZ²⁷) i Rainforest Alliance (również posiadającej własny certyfikat Rainforest Alliance Certified²⁸). Nowy Program Certyfikacji funkcjonuje od 1 lipca 2021 roku. Do 1 stycznia 2023 roku trwa okres przejściowy, w którym nadal mogą funkcjonować dotychczasowe certyfikaty UTZ i Rainforest Alliance. Po tym okresie właściwym będzie tylko oznakowanie Rainforest Alliance.

Program certyfikacji obejmuje certyfikację gospodarstw rolnych oraz podmiotów w łańcuchu dostaw (zakres certyfikacji łańcucha dostaw rozpoczyna się wraz z pierwszą zmianą własności prawnej produktu wychodzącego z gospodarstwa i obejmuje wszystkich dalszych uczestników łańcucha dostaw). Istnieją dwa standardy z wymaganiami dla gospodarstw rolnych oraz wymaganiami dla podmiotów w łańcuchu dostaw.

Instytucją odpowiedzialną za zarządzanie programem certyfikacji, w tym aktualizację standardów i kryteriów jest Rainforest Alliance. Jest to organizacja pozarządowa założona w 1986 roku, której celem jest zachowanie bioróżnorodności i poprawa warunków pracy. Rainforest Alliance korzysta z usług niezależnych podmiotów certyfikujących, które muszą przejść proces autoryzacji, aby przeprowadzać audyty w ramach Programu Certyfikacji Rainforest Alliance 2020.

Certyfikacja obejmuje ponad 100 produktów rolnych. Zgodnie ze standardem Rainforest Alliance Sustainable Agriculture Standard certyfikowane mogą być niemal wszystkie owoce (w tym jabłka, truskawki, borówki, śliwki, ananasy, banany, melony, winogrona, orzechy), niektóre warzywa, tytoń, chmiel, przyprawy (w tym wanilia, chili, pieprz), kwiaty, kawa, herbata, kakao, olej palmowy, wołowina, świece, kosmetyki, chusteczki. Szczegółowe informacje na temat certyfikowanych produktów, w tym ich dostępności w poszczególnych krajach (także w Polsce)

²⁶ Zob, szerzej <https://controlunion.pl/certyfikat-rainforest-alliance-2020/>

²⁷ Certyfikat UTZ był przyznawany przez UTZ Certified Foundation. Program UTZ powstał w 1999 roku. Posiadanie etykiety UTZ potwierdzało prowadzenie odpowiedzialnego handlu, szczególnie zorientowanego na kryteria społeczne i środowiskowe oraz gwarantowało sprawne i profesjonalne zarządzanie gospodarstwem rolnym, bezpieczeństwo żywnościowe i identyfikowalność. Pierwotnie certyfikat był przeznaczony dla łańcucha dostaw kawy, ale stopniowo obejmował również inne łańcuchy dostaw, takie jak herbata, kakao i olej palmowy.

²⁸ Rainforest Alliance to organizacja pozarządowa założona w 1987 roku, której celem jest zachowanie bioróżnorodność i poprawa warunków pracy. Utworzyła ona wraz z Sustainable Agriculture Network (SAN) program certyfikacji dla rolnictwa przyznający etykietę Rainforest Alliance Certified dla takich produktów jak kawa, kakao, banan, herbata, rooibos, nasiona, kwiaty i liście, warzywa i przyprawy.

można znaleźć na stronie Rainforest Alliance pod adresem https://www.rainforest-alliance.org/find-certified/?_ga=2.254077133.432535226.1649857668-610427325.1648817162

Procedura certyfikacji opiera się na weryfikacji szczegółowych kryteriów w następujących obszarach:

- zarządzanie (gospodarstwa/podmioty prowadzone w wydajny, przejrzysty, integracyjny i opłacalny ekonomicznie sposób, z uwzględnieniem równości płci i udziału osób młodych w zarządzaniu);
- identyfikowalność (przejrzysty system do śledzenia produktu od rolnika, w łańcuchu dostaw, aż do poziomu sprzedawcy);
- dochody i wspólna odpowiedzialność (obejmuje tzw. dyferencjał zrównoważonego rozwoju czyli obowiązkową płatność pieniężną wypłacaną producentom oprócz ceny rynkowej sprzedaży oraz tzw. inwestycje w zrównoważony rozwój, które są finansowane przez uczestników rynku i mają podnosić zrównoważony charakter gospodarstw);
- rolnictwo/środowisko (praktyki na rzecz zrównoważonego rolnictwa, wydajności upraw, żyzności i ochrony gleby, ochrony przed szkodnikami, zarządzania ściekami itd.);
- społeczne (zrównoważone rolnictwo jest nierozzerwalnie związane z warunkami życia milionów producentów, ich rodzin i społeczności stąd standard określa wymagania związane z przestrzeganiem podstawowych praw człowieka, prawa pracy – godna płaca, zdrowie i bezpieczeństwo oraz odpowiednie warunki pracy zgodnie z Wytycznymi ONZ dotyczącymi biznesu i praw człowieka, konwencjami MOP i innymi normami takimi jak „godna płaca” opracowanymi we współpracy z Global Living Wage Coalition (szerzej na temat kryteriów społecznych poniżej).

W przypadku obszaru dotyczącego kwestii społecznych **szczegółowe kryteria społeczne** obejmują:

- ocenę i adresowanie zakazu łamania głównych praw człowieka tj. praca dzieci, praca przymusowa, dyskryminacja oraz przemoc i nękanie w miejscu pracy, definiowanych zgodnie z przepisami konwencji MOP nr 29, 100, 105, 111, 138, 182, 190. W zakresie tych czterech naruszeń praw człowieka tj. praca dzieci, praca przymusowa, dyskryminacja oraz przemoc i nękanie w miejscu pracy, system certyfikacji Rainforest Alliance przyjmuje tzw. podejście „Oceny i Zwalczania”, które idzie dużo dalej niż tylko podejście zakazujące tych naruszeń. Podejście to obejmuje podejmowanie oceny ryzyka i wdrażanie działań zapobiegawczych, prowadzenie regularnej samokontroli (monitoringu), w tym ustanowienie wewnętrznych komisji nadzorujących i zwalczanie

wszelkich zidentyfikowanych przypadków naruszenia. Ciężkie przypadki naruszeń, jeśli nie zostaną naprawione lub jeśli naruszenia stanowią złamanie obowiązującego prawa, mogą prowadzić do negatywnej decyzja o przyznaniu certyfikatu, zawieszenia lub unieważnienie przyznanego certyfikatu;

- wolność zrzeszania się i negocjacji zbiorowych (pracownicy mają prawo do tworzenia i dołączania do związków zawodowych, brania udziału w negocjacjach zbiorowych, pracodawca informuje pracowników o tych prawach w formie pisemnej zgodnie z konwencją MOP nr 87 oraz Rekomendacjami MOP nr 143 dotyczącymi reprezentacji pracowników; pracownicy nie są dyskryminowani lub poniżani ze względu na udział w związkach zawodowych, pracodawca nie wpływa na związki zawodowe zgodnie z konwencją MOP nr 98 oraz Rekomendacjami MOP nr 143 dotyczącymi reprezentacji pracowników; pracodawca umożliwia pracownikom udział w związkach zawodowych m.in. poprzez zapewnienie płatnego czasu wolnego od pracy, miejsca i warunków do spotkań, pracodawca utrzymuje dialog ze związkami zawodowymi celem poprawy warunków zatrudnienia zgodnie z konwencją MOP nr 135 oraz Rekomendacjami MOP nr 143 dotyczącymi reprezentacji pracowników);
- wynagrodzenia i umowy (pracownicy stali i tymczasowi, którzy są zatrudnieni przez trzy kolejne miesiące lub dłużej, posiadają pisemne umowy o pracę podpisane przez obie strony i określające co najmniej minimalne wymagania zgodnie ze standardem, pracodawca nie angażuje się w działania mające na celu obniżanie wynagrodzenia lub innych benefitów pracowników, pracownicy otrzymują co najmniej minimalne wynagrodzenie na podstawie przepisów prawa lub układów zbiorowych, potrącenia z wynagrodzenia, np. na ubezpieczenie społeczne, są dozwolone tylko wtedy, gdy przewiduje to obowiązujące prawo lub układ zbiorowy, a dobrowolne potrącenia z wynagrodzenia mogą być dokonywane tylko za zgodą pracownika, potrącenia z wynagrodzenia jako środki dyscyplinarne są niedozwolone, świadczenia rzeczowe muszą być zgodne z obowiązującym prawem jednak nie mogą przekroczyć 30% całości wynagrodzenia zgodnie z Konwencją MOP nr 85; pracownicy są wynagradzani regularnie nie rzadziej niż co miesiąc, listy płac są indywidualne, w formie pisemnej i przekazywane każdemu pracownikowi zgodnie z Konwencją MOP nr 95, takie same wynagrodzenie za taką samą pracę bez jakiegokolwiek dyskryminacji zgodnie z Konwencją MOP nr 100, nadzór pracodawcy nad zatrudnieniem przez agencję zatrudnienia jeżeli ma ono miejsce oraz ponoszenie przez pracodawcę opłat rekrutacyjnych zgodnie z Konwencją MOP nr 181);
- godne wynagrodzenie (Living wage) (corocznie całość wynagrodzenia pracowników (pieniężnego i niepieniężnego) jest poddawana ocenie pod kątem wskaźników tzw. godnej płacy zatwierdzonych przez Rainforest Alliance zgodnie z Global Living Wage

Coalition a jeśli wynagrodzenie, któregoś z pracowników jest niższe to przygotowany i wdrażany jest plan poprawy wysokości wynagrodzeń);

- warunki pracy (pracownicy nie pracują więcej niż 8 godzin dziennie i 48 godzin tygodniowo, mają zapewnioną co najmniej 30 minutową przerwę po maksymalnie 6 godzinach pracy oraz co najmniej jeden pełen dzień odpoczynku po maksymalnie 6 dniach pracy zgodnie z Konwencjami MOP nr 1 oraz nr 30; praca w nadgodzinach jest dobrowolna i możliwa tylko po spełnieniu warunków wskazanych w standardzie społecznym zgodnie z Konwencjami MOP nr 1, nr 30, Kodeksem postępowania MOP dotyczącym bezpieczeństwa i zdrowia w rolnictwie z 2010 r. oraz Studium ogólnym MOP dotyczącym instrumentów czasu pracy z 2018 roku; pracownice w ciąży mogą korzystać z płatnego zwolnienia/urlopu rodzicielskiego zgodnie z obowiązującym prawem, a w przypadku jego braku co najmniej przez 12 miesięcy, w tym co najmniej 6 miesięcy po urodzeniu dziecka, a po powrocie do pracy są przywracane bez dyskryminacji na tych samych warunkach co przed zwolnieniem, pracownice w ciąży oraz po urodzeniu dziecka mają zapewnione elastyczne godziny i warunki pracy, w tym dwie 30 minutowe przerwy w pracy na karmienie piersią oraz przestrzeń do karmienia zgodnie z Konwencją MOP nr 183; dzieci poniżej wieku umożliwiającego zatrudnienie przychodzące do pracy z rodzicami mają zapewnione bezpieczne miejsce przebywania i nadzór dorosłych zgodnie z Kodeksem postępowania MOP dotyczącym bezpieczeństwa i zdrowia w rolnictwie z 2010 r.);
- zdrowie i bezpieczeństwo (jest prowadzona analiza ryzyka w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa pracowników oraz środki dotyczące tych kwestii są przewidziane i wdrażane w planie zarządzania, przypadki incydentów dotyczących zdrowia i bezpieczeństwa są rejestrowane i obejmują incydenty dotyczące stosowanych agrochemikaliów zgodnie z Konwencją MOP nr 155, pracownicy wiedzą gdzie się udać w przypadku niebezpieczeństwa, znane są procedury ewakuacji np. w przypadku pożaru, apteczki pierwszej pomocy są dostępne dla pracowników a w nagłych wypadkach opieka zdrowotna jest świadczona bezpłatnie, w tym transport do szpitala i leczenie w szpitalu, osoba przeszkolona z pierwszej pomocy jest dostępna w godzinach pracy i znana pracownikom, pracownicy mają bezpieczny i wystarczający dostęp do wody pitnej, pracownicy mają bezpośredni dostęp do czystych i działających toalet i punktów mycia rąk, w podziale na męskie i damskie jeżeli jest więcej niż 10 pracowników, pracownicy otrzymują informacje na tematy związane ze zdrowiem, zwolnieniami lekarskimi oraz dostępnością opieki zdrowotnej, osoby pracujące w sytuacjach niebezpiecznych muszą używać odpowiedniego sprzętu ochrony osobistej i być przeszkolone w tym zakresie, maszyny i sprzęt, którego używają pracownicy musi być w sprawny, bezpiecznie przechowywany a personel przeszkolony z zasad jego

użycia, pracownice w ciąży, karmiące piersią lub po porodzie nie są przydzielone do czynności stwarzających zagrożenie dla zdrowia kobiety, nienarodzonego dziecka lub niemowlęcia, pracownicy mogą opuścić miejsce pracy w sytuacjach stwarzających bezpośrednio niebezpieczeństwo bez zwracania się do pracodawcy o pozwolenie i bez obawy przed ukaraniem, pracownicy w warsztatach, magazynach i zakładach przetwórczych oraz pracujący na polach mają czyste i bezpieczne miejsca do jedzenia, które zapewniają ochronę przed słońcem i deszczem, pracownicy, którzy regularnie zajmują się niebezpiecznymi agrochemikaliami, co najmniej raz w roku poddawani są badaniu lekarskiemu, do wyników którego mają dostęp);

- warunki mieszkaniowe (pracownicy i ich rodziny, którzy są zakwaterowani w miejscu pracy, mają bezpieczne, czyste i odpowiednie pomieszczenia mieszkalne zgodne z wymaganiami wskazanymi w standardzie oraz zgodnie z Zaleceniem MOP dotyczącym Mieszkalnictwa Robotniczego nr 115 z 1961 roku oraz Kodeksem postępowania MOP dotyczącym bezpieczeństwa i zdrowia w rolnictwie z 2010 roku, dzieci w wieku szkolnym, mieszkające w miejscu pracy realizują obowiązek szkolny);
- społeczności lokalne (organ zarządzający szanuje prawa ludów tubylczych i społeczności lokalnych; użytkowanie ziemi, zasobów ludów tubylczych i lokalnych społeczności jest możliwe po otrzymaniu ich świadomej zgody zgodnie z Konwencją MOP dotyczącą ludności rdzennej i plemiennej nr 169 z 1989 roku, a spory ze społecznościami lokalnymi dotyczące prawa do użytkowania ziemi i zasobów są rozstrzygane polubownie zgodnie z zasadami Rainforest Alliance).

W ramach poszczególnych kryteriów o charakterze obligatoryjnym, o których mowa powyżej (tzw. core requirements” są to wymagania, które zawsze muszą być spełnione, aby uzyskać certyfikację), ustanawiane są również tzw. „mandatory improvements” czyli obowiązkowe ulepszenia, które mają za zadanie ocenę postępu we wdrażaniu ulepszeń w kierunku pełniejszego zrównoważonego rozwoju gospodarstwa w ramach poszczególnych wymagań. Istnieją również samodzielnie wybrane wymagania doskonalące tzw. „self-selected improvement requirements (wybierane przez posiadaczy certyfikatów na podstawie własnych aspiracji i oceny ryzyka). Obowiązek spełniania danego wymagania uzależniony jest również od rodzaju podmiotu, który podlega certyfikacji (standard wyróżnia małe gospodarstwa, duże gospodarstwa, grupę małych gospodarstw, grupę dużych gospodarstw, zarząd dla grupy małych albo dużych gospodarstw) oraz profilu ryzyka dla ich kraju.

Etykieta przyznawana jest produktom jednoskładnikowym lub wieloskładnikowym. W przypadku produktów jednoskładnikowych etykieta może zostać umieszczona na opakowaniu produktu jeśli co najmniej 90% jego składu stanowi produkt certyfikowany lub w przypadku kakao, soku pomarańczowego, oleju palmowego i oleju kokosowego jeśli 100% ilości danego

składnika wykorzystywanego do produkcji zostało zakupione od gospodarstw rolnych posiadających certyfikat Rainforest Alliance. Jest to tzw. system mieszany pozwalający mieszać certyfikowane i niecertyfikowane składniki podczas transportu lub produkcji, ale przy założeniu, że ilości użyte do wytworzenia produktów posiadających etykietę będą równe ilościom danego składnika zakupionego od certyfikowanych gospodarstw (tzw. „mass balance sourcing”)²⁹. W przypadku produktów wieloskładnikowych certyfikowany musi być tzw. „składnik podstawowy”³⁰ i w takim przypadku pod etykietą wskazuje się nazwę certyfikowanego składnika podstawowego. Szczegółowe wymagania dotyczą używania etykiety dla oleju palmowego, ziół i przypraw oraz produktów leśnych i można je znaleźć w wytycznych dotyczących używania etykiety Rainforest Alliance³¹.

Więcej informacji na temat etykiety Rainforest Alliance można znaleźć na stronie internetowej:

<https://www.rainforest-alliance.org/#>

7. ETYKIETA GOTS

Using 95 - 100 % organic fibres: Using 70 - 94 % organic fibres:



Etykiety GOTS

GOTS - czyli Global Organic Textile Standard to wiodący na świecie standard certyfikujący wyroby tekstylne. **Oznakowanie ma charakter ekologiczny i społeczny**, przy czym bardziej rozwinięte są standardy ekologiczne. Certyfikacji podlegają zarówno produkty pochodzące z krajów globalnego Południa, jak i globalnej Północy.

²⁹ W systemie równoważnej certyfikowanej ilości produkt — weźmy na przykład tabliczkę czekolady — może być opatrzony etykietą Rainforest Alliance Certified tylko wtedy, gdy całkowita ilość kakao zakupionego od gospodarstw posiadających certyfikat Rainforest Alliance Certified jest równa ilości całkowitej użytej do wytworzenia produktu.

³⁰ Składnik podstawowy, to składnik który składa się na co najmniej 30% całego produktu lub składnik zawarty w nazwie produktu i/lub zdjęciu z przodu opakowania lub składnik, który jest niezbędny dla formuły produktu. Przy składniku podstawowym co najmniej 90% jego składu musi stanowić produkt certyfikowany lub w przypadku kakao, soku pomarańczowego, oleju palmowego i oleju kokosowego jeśli 100% równoważnej certyfikowanej ilości zostało zakupione od gospodarstw rolnych posiadających certyfikat Rainforest Alliance za pośrednictwem tzw. certyfikowanego łańcucha dostaw.

³¹ Zob. szerzej <https://www.rainforest-alliance.org/wp-content/uploads/2020/05/Rainforest-Alliance-Labeling-and-Trademarks-Policy.pdf>

Standard certyfikacji został utworzony w 2006 roku przez International Working Group on Global Organic Textile Standard (IWG), grupę roboczą skupiającą organizacje z Europy, USA i Japonii zajmujące się certyfikowaniem i oznaczaniem produktów przyjaznych środowisku. W 2008 roku te organizacje założycielskie utworzyły podmiot prawny na mocy prawa niemieckiego: „Global Standard gemeinnützige GmbH” (Global Standard non-profit spółka z ograniczoną odpowiedzialnością), któremu powierzono realizację programu Global Organic Textile Standard oraz prowadzenie wszelkich działań związanych z rozwojem oznakowania GOTS. Natomiast audyty przeprowadzają jednostki certyfikujące wskazane przez GOTS, spełniające kryteria dla jednostek certyfikujących.

Istnieją dwie główne kategorie certyfikatu GOTS w zależności od zastosowanych składników ekologicznych (ta kwestia jest istotna z punktu widzenia kryteriów środowiskowych) :

- organic (ekologiczne) - takie oznaczenie GOTS przyznaje produktom, które składają się w co najmniej 95% z certyfikowanych włókien ekologicznych,
- made with (x%) organic (wyprodukowane z użyciem (x%) surowców ekologicznych)- produkt musi zawierać minimum 70% certyfikowanych włókien ekologicznych, dopuszczając maksymalnie 10% włókien syntetycznych. W przypadku produkcji skarpetek, legginsów i odzieży sportowej wykorzystuje się do 25% włókien syntetycznych.

W przypadku kryteriów społecznych oba rodzaje oznakowań opierają się tych samych kryteriach wskazanych poniżej.

Kryteria społeczne w ramach procesu certyfikacji GOTS dotyczą etapów produkcji wyrobów włókienniczych oraz handlu, w których zatrudniani są pracownicy. Kryteria społeczne są oparte na podstawowych normach zawartych w konwencjach MOP, Wytycznych OECD dotyczących należytej staranności dla odpowiedzialnych łańcuchów dostaw w sektorze odzieży i obuwia oraz Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka ONZ i obejmują:

- zakaz pracy przymusowej (zakaz jakiejkolwiek formy pracy przymusowej, pracownicy nie muszą przekazywać "depozytów" ani dokumentów tożsamości pracodawcy, mogą zrezygnować z pracy po wcześniejszym zawiadomieniu, nie są zobowiązani do zapłaty za podjęcie zatrudnienia i nie są zmuszani do korzystania z zakwaterowania lub transportu zapewnianego przez fabrykę zgodnie z Konwencją MOP nr 29 oraz nr 105);
- wolność zrzeszania i prawo do rokowań zbiorowych (pracownicy mają prawo do przyłączenia się lub tworzenia związków zawodowych i prowadzenia negocjacji zbiorowych, pracodawca przyjmuje postawę otwartą wobec działań związków

zawodowych, przedstawiciele pracowników w związkach zawodowych nie są dyskryminowani, układy zbiorowe są respektowane, pracownicy są informowani o prawie do rokowań zbiorowych, każda kategoria pracowników może być reprezentowana przez wybranych przedstawicieli pracowników, tam gdzie prawo do wolności zrzeszania się i rokowań zbiorowych jest ograniczone przez obowiązujące prawo, pracodawca ułatwia rozwój równoległych środków dla niezależnego i wolnego zrzeszania się pracowników zgodnie z Konwencją MOP nr 87, nr 98, nr 135 oraz nr 154);

- zakaz pracy dzieci (nie można prowadzić rekrutacji dzieci do pracy, młodzież w wieku poniżej 18 lat nie mogą być zatrudnieni w nocy lub w niebezpiecznych warunkach, młodociano pracownicy nie mogą pracować dłużej niż 8 godzin dziennie, praca w godzinach nadliczbowych jest dla nich zabroniona, musi być zapewniony minimalny 12 godzinny nieprzerwany okres odpoczynku, zwyczajowe dni odpoczynku w ciągu tygodnia, zasady pracy młodocianych, w tym interpretacja terminów "dziecko" i "praca dzieci" muszą być zgodne z przepisami konwencji MOP nr 138 i nr 182 lub prawem krajowym/lokalnym w zależności od tego które zapewnia lepszą ochronę);
- zakaz jakiegokolwiek formy dyskryminacji (brak dyskryminacji w zatrudnianiu, wynagradzaniu, dostępie do szkoleń, wypowiedzeniach lub prawie do emerytury ze względu na rasę, kastę, pochodzenie etniczne lub narodowe, religię, wiek, niepełnosprawność, płeć, stan cywilny, orientację seksualną, członkostwo związkowe, przynależność polityczną, pochodzenie społeczne lub jakiegokolwiek inne warunki zgodnie z Konwencją MOP nr 100, nr 111, nr 183);
- bezpieczne i higieniczne warunki pracy (bezpieczne i higieniczne środowisko pracy właściwe dla branży i szczególnych zagrożeń, osoby szczególnie wrażliwe, takie jak młodzi pracownicy, kobiety w ciąży i osoby niepełnosprawne otrzymują specjalną ochronę, zapewniony jest odpowiedni sprzęt ochronny, pracodawca musi zapewniać odpowiednią opiekę medyczną w miejscu pracy, muszą istnieć systemy wykrywania, oceny, unikania i reagowania na potencjalne zagrożenia dla zdrowia i bezpieczeństwa pracowników, w przypadku stosowanych substancji i preparatów chemicznych należy zachować odpowiednią kartę charakterystyki substancji niebezpiecznej i wprowadzić środki bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przechowywania tych chemikaliów, pracodawca musi zapewnić bezpieczeństwo urządzeń i budynków z których korzystają pracownicy, w tym w przypadku zakwaterowania dla pracowników jeżeli jest ono zapewnione, pracownicy muszą odbywać regularne i rejestrowane szkolenia dotyczące zdrowia i bezpieczeństwa, w tym szkolenia przeciwpożarowe i ćwiczenia ewakuacyjne, musi być zapewniony dostęp do czystych toalet i wody pitnej oraz, w razie potrzeby, do miejsc odpoczynku, spożywania posiłków i ich przechowywania,

jeżeli praca wykonywana jest w domu pracownika, pracodawca podejmuje skuteczne działania w celu zapewnienia, że tacy pracownicy otrzymują poziom ochrony równoważny z ochroną pracowników świadczących pracę w zakładzie pracy, pracodawca musi wyznaczyć osobę odpowiedzialną za zdrowie i bezpieczeństwo w randze przedstawiciela kierownictwa zgodnie z Konwencją MOP nr 155);

- wynagrodzenie oraz ocena „luki” płacowej (konieczność zapewnienia pracownikom/com wynagrodzenia wystarczającego na godne życie, nie niższego niż obowiązujące w danym kraju/branży minimalne wynagrodzenie, wszyscy pracownicy muszą otrzymać pisemne i zrozumiałe informacje na temat warunków zatrudnienia, w tym płac oraz świadczeń społecznych przed podjęciem zatrudnienia, wynagrodzenie jest wypłacane regularnie nie rzadziej niż raz w miesiącu, a pracownicy są informowani na temat składników ich wynagrodzenia za dany okres za każdym razem, gdy są one wypłacane, za określoną pracę (wykonywaną w domu lub w zakładzie) opłacaną według „stawki akordowej” stawka wynagrodzenia jest porównywalna z wynagrodzeniem otrzymywanym przez pracownika wykonującego podobną pracę w wymiarze godzinowym, odliczenia od wynagrodzenia jako środek dyscyplinarny są niedozwolone, a inne potrącenia są dozwolone tylko pod warunkiem i w zakresie przewidzianym przez prawo lub w układzie zbiorowym, praca w godzinach nadliczbowych jest opłacana według podwyższonej stawki określonej przez prawo lub przez układy zbiorowe w zależności od tego, która jest wyższa, nie może być jednak niższa niż jeden i jedna czwarta normalna stawki, równoważny czas wolny może być również zapewniony jako rekompensata za pracę w nadgodzinach, jeśli zezwalają na to lokalne przepisy, pracodawca musi obliczać tzw. „godne wynagrodzenie” (living wage) i porównywać je z wynagrodzeniem otrzymywanym przez jego pracowników, aby obliczyć tzw. lukę płacową swoich pracowników zgodnie z Konwencją MOP nr 95 oraz nr 131);
- czas pracy (godziny pracy muszą być zgodne z prawem krajowym, układami zbiorowymi lub standardem branżowym w zależności, który zapewnia lepszą ochronę, pracownicy nie mogą pracować ponad 48 godzin tygodniowo, muszą mieć prawo do posiadania przerwy w pracy każdego dnia roboczego i zapewniony co najmniej jeden dzień wolny w ciągu 7 dni pracy, praca w nadgodzinach musi być dobrowolna i nie przekraczać 12 godzin tygodniowo, nie można jej wymagać regularnie i zawsze musi być kompensowana według stawki wyższej niż standardowa płaca za godzinę lub jako czas wolny zgodnie z Konwencją MOP nr 1, nr 14, nr 30 oraz nr 106);
- stabilne zatrudnienie (wykonywana praca musi opierać się na uznanym stosunku pracy ustalonym w prawie oraz praktyce, obowiązki wynikające ze stosunku pracy i przepisów dotyczących zabezpieczenia społecznego nie mogą być pomijane poprzez

angażowanie pośrednictwa w zatrudnieniu, praktyki, umowy o pracę na czas określony itp. zgodnie z Konwencją MOP nr 158, nr 175, nr 177 oraz nr 181);

- praca migrantów (należy zapewnić równe traktowanie w porównaniu z pracownikami lokalnymi w zakresie wynagrodzenia, ubezpieczeń społecznych, dostępu do szkoleń i innych postanowień kryteriów społecznych GOTS, migranci powinni mieć dostęp do swoich dokumentów podróży, pisemna umowa o pracę - oprócz innych standardowych wymagań - powinna zawierać jasne i zrozumiałe dla pracownika informacje o warunkach pracy, okresie i godzinach zatrudnienia, potrąceniach, świadczeniach, zakwaterowaniu, wyżywieniu, transporcie i innych obowiązujących przepisach, jeżeli zapewniane jest wyżywienie, zakwaterowanie, transport lub inne usługi, są one świadczone po stawce nie wyższej niż stawka rynkowa zgodnie z Konwencją MOP nr 97 oraz nr 143);
- zakaz przemocy i nękania (pracodawcy powinni podjąć zobowiązanie w ramach swojej polityki zgodności społecznej do tworzenia środowiska pracy wolnego od nękania, zastraszania i przemocy), zakaz molestowania seksualnego, przemocy seksualnej i przemocy ze względu na płeć w miejscu pracy, niezależnie od płci, zakaz przemocy fizycznej lub dyscyplinarnej, gróźb znęcania się fizycznego, molestowania seksualnego, słownych obelg lub innych formy zastraszania, pracownicy powinni być traktowani z szacunkiem i godnością, pracodawca posiada politykę przestrzegania i ochrony praw człowieka, wszyscy pracownicy mają dostęp do poufnego zgłaszania nadużyć lub surowego traktowania, istnieje jednostka zajmująca się rozpatrywaniem skarg w tym zakresie, o czym pracownicy są informowani przed podpisaniem umowy o pracę, wszystkie środki dyscyplinarne muszą być rejestrowane zgodnie z Konwencją MOP nr 190, nr 29 oraz nr 105);
- zarządzanie zgodnością z prawami społecznymi (pracodawca musi prowadzić politykę zgodności ze standardami społecznymi i wspierać wdrażanie i monitorowanie kryteriów społecznych poprzez: nominowanie osoby odpowiedzialnej za monitorowanie zgodności z kryteriami społecznymi i wdrażanie niezbędnych udoskonaleń w swoich obiektach, informowanie swoich pracowników o treści minimalnych kryteriów społecznych oraz wszelkich innych informacjach dostarczonych przez GOTS w odpowiednim języku (językach) lokalnym, prowadzenie ewidencji nazwiska, wieku, godzin pracy i wynagrodzenie dla każdego pracownika, umożliwienie pracownikom nominowania przedstawiciela odpowiedzialnego za sprawy społeczne, który jest w stanie przekazać informacje zwrotne kierownictwu dotyczące implementacji i zgodność z kryteriami społecznymi, zapewnienie pracownikom czasu i przestrzeni do organizowania i angażowania się w negocjacje zbiorowe, umożliwienie anonimowych skarg, rejestrowanie i badanie skarg

pracowników lub stron trzecich związanych z przestrzeganiem kryteriów społecznych i prowadzenie ewidencji wszelkich niezbędnych działań naprawczych i wynikających z nich skutków, powstrzymanie się od środków dyscyplinarnych, zwolnień lub innych form dyskryminacji pracowników za przekazywanie informacji dotyczących przestrzegania kryteriów społecznych).

Wszystkie Konwencje MOP, których przepisy są brane pod uwagę w procesie certyfikacji są wskazane na stronie internetowej GOTS: https://global-standard.org/images/resource-library/documents/standard-and-manual/gots_implementation_manual_6_0_en1.pdf

Certyfikacją mogą być objęte następujące produkty: odzież robocza i obuwie, odzież ochronna, szpitalna, medyczna, bielizna, stroje sportowe, produkty włókiennicze (przędze, tkaniny - bawełna, jedwab, len, konopie, dzianiny) inne produkty tekstylne (prześcieradła, pościel, zasłony, firanki, obrusy), materace, tekstylne materiały promocyjne, gadżety reklamowe takie jak np. koszulki, torby itp.

System certyfikacji obejmuje podmioty zajmujące się przetwórstwem, produkcją i handlem w całym łańcuchu dostaw tekstyliów, od małych jednostek po największe przedsiębiorstwa, produkujące głównie na rynki Ameryki Północnej, Europy i Japonii. Etykieta GOTS można umieścić na produkcie końcowym tylko wtedy, gdy wszystkie podmioty na etapie produkcji i w łańcuchu dostaw spełniają kryteria GOTS. Dlatego wszyscy przetwórcy, producenci i sprzedawcy (handlowcy, którzy sprzedają innym firmom, takim jak importerzy, eksporterzy lub hurtownicy z pewnymi wyjątkami dotyczącymi wartości obrotu towarami z etykietą GOTS). Właściciele marek i sprzedawcy detaliczni sprzedający produkty końcowe z etykietą GOTS wyłącznie konsumentom końcowym, są generalnie zwolnieni z obowiązku certyfikacji.

Certyfikowane produkty wraz ze wskazaniem dostawcy oraz kraju pochodzenia można znaleźć w wyszukiwarce dostępnej na stronie internetowej GOTS <https://global-standard.org/find-suppliers-shops-and-inputs>

Więcej informacji na temat etykiety GOTS można znaleźć na stronie internetowej <https://www.global-standard.org/> oraz <http://gots.pl/certyfikat-gots/>

8. ETYKIETA FAIR STONE



Etykieta Fair Stone

Fair Stone to międzynarodowy standard społeczny dla kamieni naturalnych importowanych z rynków wschodzących takich jak Chiny, Indie, Wietnam, Turcja. Został stworzony w 2008 roku. Jego głównym celem jest zagwarantowanie godnej pracy i odpowiednich warunków pracy w ramach światowej produkcji kamieni naturalnych na rynkach wschodzących. Oznakowanie Fair Stone dla kamieni naturalnych jest przyznawane surowcom takim jak granit, ale też produktom wyprodukowanym z kamienia naturalnego takim jak kostka brukowa, krawężniki czy płyty.

Za program certyfikacji odpowiada organizacja pozarządowa powstała w Niemczech - Fair Stone e.V. Natomiast audyt przeprowadzają niezależne podmioty certyfikujące takie jak TÜV Rhineland HongKong, TÜV Rhineland Ltd oraz QS Zürich AG..

Standard Fair Stone dzieli się na cztery główne sekcje: bezpieczeństwo i higiena pracy, prawa człowieka i prawo pracy, środowisko oraz system zarządzania. W ramach tych sekcji istnieją odpowiednie kryteria dla kamieniołomów, fabryk i zakładów przeróbki kamienia, podmiotów tworzących łańcuch dostaw (importerzy, eksporterzy) oraz partnerów stowarzyszonych (dystrybutorzy, kamieniarze i inni klienci).

W zakresie **kryteriów społecznych** generalnie można stwierdzić, że etykieta Fair Stone potwierdza, że produkty zostały wyprodukowane zgodnie z podstawowymi (ośmioma) konwencjami MOP tj. Konwencją nr 29³², nr 87³³, nr 98³⁴, nr 100³⁵, nr 105³⁶, nr 111³⁷, nr 138³⁸, nr 182³⁹ dotyczącymi m.in. zakazu pracy dzieci, pracy przymusowej, wolności zrzeszania się, zakazu dyskryminacji, równości płci w wynagradzaniu i warunkach zatrudnienia, minimalnego wynagrodzenia a także zgodnie z dodatkowymi regulacjami wykraczającymi poza te Konwencje i dotyczącymi bezpieczeństwa i higieny pracy.

Szczegółowe kryteria społeczne odnoszą się do:

- zakazu wyzysku dzieci (pracodawca nie korzysta z pracy dzieci zgodnie z Konwencją MOP nr 182, minimalny wiek dla przyjęcia do pracy nie może być niższy niż wiek ukończenia obowiązku szkolnego, ale zawsze nie niższy niż 15 lat zgodnie z Konwencją MOP nr 138, dzieci w wieku 15-18 lat nie wykonują pracy, która ze względu na swój charakter lub okoliczności, w jakich jest wykonywana może szkodzić ich zdrowiu, bezpieczeństwu lub moralności);

³² Konwencja MOP dotycząca pracy przymusowej lub obowiązkowej.

³³ Konwencja MOP dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych.

³⁴ Konwencja MOP dotycząca stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych.

³⁵ Konwencja MOP dotycząca jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości.

³⁶ Konwencja MOP dotycząca zniesienia pracy przymusowej.

³⁷ Konwencja MOP dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu.

³⁸ Konwencja MOP dotycząca najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia.

³⁹ Konwencja MOP dotycząca natychmiastowego zniesienia najgorszych form pracy dzieci.

- zakazu pracy przymusowej (pracodawca nie korzysta z pracy przymusowej, w tym niewolniczej zgodnie z Konwencją MOP nr 29 i nr 105, zatrudnienie jest podejmowane dobrowolnie, pracodawca nie zatrzymuje dokumentów tożsamości pracowników, części ich wynagrodzenia lub innych świadczeń, pracodawca nie stosuje kar cielesnych, przymusu psychicznego lub fizycznego oraz zniewag słownych w celu zmuszania pracowników do pracy lub pozostania w firmie, pracownicy mogą zrezygnować z pracy po rozsądnym okresie wypowiedzenia);
- zakazu dyskryminacji dotyczącej zatrudnienia lub wynagradzania (pracodawca zapewnia wszystkim pracownikom równe traktowanie niezależnie od rasy, płci, wyznania, pochodzenia narodowego lub społecznego, kasty, niepełnosprawności, orientacji seksualnej, sytuacji rodzinnej, stanu cywilnego, przynależności związkowej, poglądów politycznych, wieku lub jakichkolwiek innych cech charakterystycznych lub danych osobowych, pracownicy mają możliwość zgłaszania przypadków dyskryminacji zgodnie z Konwencją MOP nr 100 oraz nr 111);
- wolności organizowania się oraz udziału w negocjacjach zbiorowych zgodnie z Konwencją MOP nr 87 oraz nr 98 (jeśli organizowanie się i negocjacje zbiorowe są zakazane przez prawo to dozwolone są inne formy reprezentacji pracowników);
- umów o pracę (wszyscy pracownicy muszą posiadać prawnie wiążącą pisemną umowę o pracę podpisaną przez pracownika i pracodawcę, pracodawca prowadzi pisemny rejestr zatrudnienia identyfikujący pracowników, charakter wykonywanej pracy, wypłacone wynagrodzenie i przepracowane godziny);
- czasu pracy, odpoczynku i urlopów (pracownicy nie będą zobowiązani do pracy w czasie przekraczającym maksymalne godzin pracy określone przez prawo krajowe lub przepisy MOP, pracownikom przysługuje co najmniej jeden dzień wolny w każdym siedmiodniowym okresie pracy, pracownicy mają prawo do płatnych urlopów zgodnie z przepisami krajowymi takich jak urlopy wypoczynkowe, urlopy okolicznościowe, urlopy w związku z świętami państwowymi oraz urlopy macierzyńskie, pracodawca prowadzi rejestr przepracowanych godzin dla każdego z pracowników, pracownik może opuścić miejsce pracy po skończeniu pracy);
- wynagrodzeń (wynagrodzenie nie może być niższe niż lokalne wynagrodzenie minimalne, zapewnione jest równe wynagradzanie dla pracowników płci męskiej i żeńskiej za pracę o równej wartości zgodnie z Konwencją MOP nr 100, pracodawca zapewnia regularne, terminowe i udokumentowane wypłaty wynagrodzenia, w przypadku robotników pracujących w systemie akordowym pracodawca powinien racjonalnie ustalić limity pracy i normy wynagradzania za pracę akordową, odliczenia od wynagrodzeń muszą być jasno określone i udokumentowane, odliczenia, które nie

są wymagane przez prawo, takie jak zakwaterowanie, jedzenie lub inne usługi, muszą być uzgodnione z pracownikami przed nawiązaniem stosunku pracy);

- ubezpieczeń społecznych (pracodawca musi zarejestrować wszystkich pracowników do ubezpieczenia społecznego i opłacać składki ubezpieczenia społecznego, pracodawca prowadzi rejestr wszystkich pracowników wskazujący staż pracy, wynagrodzenie i składki na ubezpieczenie społeczne, okresy bez zatrudnienia i wypadki związane z pracą, pracodawca zapewni ubezpieczenie od wypadków dla każdego pracownika, jeżeli nie obejmuje go obowiązkowe ubezpieczenie społeczne);
- bezpieczeństwa i higieny pracy (pracodawcy w kamieniołomach/fabrykach zapewniają bezpieczne i zdrowe środowisko pracy oraz podejmują skuteczne działania mające na celu zapobieganie wypadkom przy pracy, zagrożeniom zawodowym i uszczerbkom na zdrowiu pracowników zgodnie z Konwencją MOP nr 155, pracodawca na własny koszt zapewnia personelowi odpowiedni sprzęt ochrony osobistej wszędzie tam, gdzie jest to konieczne tj. hełmy ochronne, narzędzia do ochrony słuchu, maski przeciwpyłowe, odpowiednie rękawice ochronne, buty ochronne, okulary ochronne, w razie potrzeby odzież wodoodporną, pracodawca podejmuje wszelkie możliwe środki, aby wyeliminować lub ograniczyć ekspozycję na pył krzemionkowy lub mineralny w miejscu pracy, pracodawca minimalizuje narażenie na hałas, dokonuje pomiarów i wydziela strefy hałasu, pracodawca identyfikuje niebezpieczne substancje w miejscach pracy, stosuje mniej szkodliwe jeśli są dostępne, a w przypadku stosowania substancji niebezpiecznych minimalizuje narażenie pracowników, pracodawca dba o odpowiednią konserwację urządzeń i linii elektrycznych);
- warunków sanitarnych (pracodawca zapewnia dostęp do toalet i umywalni oddzielnie dla kobiet i mężczyzn, szatni z magazynami i suszarniami odzieży, jadalni, wody pitnej bez ograniczeń);
- zasad pierwszej pomocy i ochrony przeciwpożarowej (pracodawca opracowuje procedury awaryjne, instrukcje pierwszej pomocy, plany ewakuacyjne i udostępnia je całemu personelowi, w przypadku urazu związanego z pracą pracodawca udziela pierwszej pomocy i pomaga pracownikowi w uzyskaniu dalszego leczenia);
- informacji i skarg pracowników (podstawowe informacje dotyczące praw człowieka i prawa pracy są przekazywane pracownikom, pracownicy mogą składać anonimowe skargi dotyczące warunków pracy między innymi mailowo do Fair Stone, funkcjonuje skrzynka na anonimowe skargi i wnioski pracowników dotyczące standardu społecznego);
- poprawy warunków pracy (pracodawca zobowiązuje się na piśmie do poprawy warunków pracy w swoich kamieniołomach/fabrykach w terminie uzgodnionym z Fair

Stone, pracodawca prowadzi ocenę ryzyka związanego z przestrzeganiem praw pracowniczych oraz bezpieczeństwem i higieną pracy).

Wskazane powyżej kryteria społeczne mają zastosowanie przede wszystkim do kamieniołomów, fabryk i zakładów przeróbki kamienia. Importerzy kamienia naturalnego - Fair Stone Partners – dbają o wdrażanie określonych kryteriów w swoim łańcuchu dostaw, a tym samym aktywnie poprawiają warunki pracy w fabrykach kamieni i kamieniołomach. Szczegółowy opis kryteriów branych pod uwagę przy przyznawaniu oznakowania Fair Stone jest dostępny na stronie internetowej: https://www.fairstone.org/wp-content/uploads/sites/2/2019/05/170830_Fair-Stone-Standard_7th_Edition.pdf

Więcej informacji na temat etykiety Fair Stone można znaleźć na stronie internetowej: <http://en.fairstone.org/buyer/public-procurement/>