



FAIRTRADE LABELLING ORGANIZATIONS INTERNATIONAL

Standardy Ogólne Fairtrade DLA organizacji drobnych producentów

Aktualna wersja: 1 stycznia 2009r.

Zastępuje wersję z 17.12.2007r.

Komentarze:

standards@fairtrade.net

Więcej informacji na stronie:

www.fairtrade.net/standards.html

Tłumaczenie z j. angielskiego: Ada Wójcik

Korekta: Maria Huma

Koalicja na rzecz Sprawiedliwego Handlu

www.fairtrade.org.pl

0 Ogólne wymogi i podstawowe informacje

0.1. Cel

Fairtrade jest strategią, która ma prowadzić do zmniejszenia ubóstwa oraz wspierać zrównoważony rozwój. Jej celem jest poprawa bytu drobnych producentów z Globalnego Południa, którzy są w niekorzystnej sytuacji ekonomicznej lub są marginalizowani przez konwencjonalny system handlu. Mogą oni przystąpić do systemu Fairtrade, jeśli uczciwy dostęp do rynków na lepszych warunkach handlowych pomoże im przewyciężyć bariery na drodze do rozwoju i wzmocnić ich pozycję.

Drobni producenci mogą uczestniczyć w systemie Fairtrade, pod warunkiem utworzenia organizacji producenckich (spółdzielni, stowarzyszeń lub innego rodzaju organizacji), które będą mogły prowadzić działalność handlową, przyczyniać się do ekologicznie zrównoważonego rozwoju społecznego i ekonomicznego swoich członków oraz ich społeczności lokalnych, a także będą zarządzane w sposób demokratyczny przez swoich członków.

0.2 Zakres

Przedstawione tu standardy mają zastosowanie wyłącznie w odniesieniu do organizacji drobnych producentów z obszaru geograficznego określonego przez FLO. Standardy te obowiązują bez względu na rodzaj certyfikowanego produktu. FLO ustanawia także standardy dla poszczególnych produktów, które uzupełniają niniejsze standardy o określone wymogi. Oprócz stosowania się do ogólnych wytycznych dotyczących organizacji drobnych producentów, należy również przestrzegać odpowiednich standardów dla konkretnych produktów.

0.3 Struktura

Przedstawione tu standardy składają się z wymogów, których spełnianie przez organizacje producenckie będzie podlegać kontrolom. Wymogi te dzielą się na:

- **wymogi ogólne**, które muszą spełnić wszystkie organizacje producenckie z chwilą przystąpienia do systemu certyfikacji Fairtrade;
- **wymogi minimalne**, które należy spełnić przed certyfikacją; oraz
- **wymogi dotyczące rozwoju**, które organizacje producenckie muszą spełniać z biegiem czasu poprzez nieustanne wprowadzanie ulepszeń. W przypadku niektórych z tych wymogów stopień postępu wymaganego od poszczególnych organizacji producenckich uzależniony jest od poziomu korzyści ekonomicznych lub innych, jakie otrzymują z tytułu Fairtrade oraz od ich ściśle określonej sytuacji.

Wymogi wobec pracowników w kontekście niniejszych standardów znajdują się w części 4. dotyczącej „Warunków pracy”. Organizacje producenckie nie są zobowiązane do zapewniania pracownikom korzyści, które przekraczają poziom zysków drobnych producentów.

Każdy rozdział dotyczący konkretnego standardu rozpoczyna się zdaniem wprowadzającym, które określa cel danego rozdziału. Następnie przedstawiony jest dany standard z precyzyjnie określonymi wymogami. Poniżej wyjaśnione są cele każdego z punktów oraz podane wskazówki do ich interpretacji. Uwagi te zapisane są kursywą.

0.4 Odniesienia

Przy ustalaniu standardów Fairtrade, FLO stosuje określone międzynarodowe standardy i konwencje, w szczególności szeroko stosowane na całym świecie standardy pracy ustanowione przez Międzynarodową Organizację Pracy (MOP). W niniejszym dokumencie standardy są sformułowane niezależnie, ale w stosownych przypadkach podawane są odniesienia do innych standardów, do których stosuje się FLO.

FLO wymaga także, aby organizacje producenckie zawsze przestrzegały ustawodawstwa krajowego, chyba że wyznacza ono standardy, które są niższe niż standardy i konwencje światowe, do których FLO się odnosi. W takim przypadku zastosowanie mają standardy międzynarodowe. Jednak w przypadku, gdy prawo krajowe stawia większe wymagania w konkretnej kwestii niż niniejsze standardy, należy stosować się do ustawodawstwa krajowego. To samo dotyczy procedur regionalnych i branżowych.

0.5 Definicje

Ogólna definicja drobnego producenta

Na potrzeby niniejszych standardów, określa się, że drobni producenci powinni spełniać następujące warunki:

- Producent i członkowie jego rodziny wykonują znaczną część prac rolnych w swoim gospodarstwie.
- Większość swojego czasu pracy producent spędza wykonując prace rolne we własnym gospodarstwie.
- Dochody z rolniczej działalności producenta stanowią główną część jego całkowitego dochodu.
- Kapitał, majątek oraz infrastruktura niezbędne do uprawy są tak kosztowne, że aby prowadzić sprzedaż na rynek docelowy, konieczne jest zastosowanie marketingu zbiorowego.

Szczegółowe definicje drobnego producenta

W oparciu o ogólną definicję drobnych producentów, wprowadzono dwie kategorie w zależności od wytwarzanych produktów:

1 Produkty nie wymagające (dużego) nakładu pracy

Do tej kategorii zalicza się następujące produkty Fairtrade: **kakao, kawa, zioła i przyprawy, miód, orzechy i nasiona oleiste, komosa ryżowa, bawełna, soja oraz rośliny strączkowe**. W przypadku tej kategorii produktów zastosowanie ma następująca definicja drobnego producenta:

Przez pojęcie drobnego producenta rozumie się takiego producenta, który nie jest formalnie uzależniony od stałej pracy najemnej i prowadzi gospodarstwo głównie samodzielnie i z pomocą własnej rodziny.

2 Produkty wymagające (dużego) nakładu pracy

Do tej kategorii produktów zalicza się następujące produkty Fairtrade: **banany, cukier trzcinowy, suszone owoce, świeże owoce, świeże warzywa, soki owocowe, herbatę i winogrona**.

Do tej kategorii produktów zastosowanie ma następująca definicja drobnego producenta:

Przez pojęcie drobnego producenta rozumie się takiego producenta, który spełnia **wszystkie** niżej wymienione kryteria:

- Liczba pracowników zatrudnionych na stałe nie przekracza określonego parametru na hektar na uprawę, zdefiniowanego przez organ certyfikujący w kryterium zgodności.
- Większość swojego czasu pracy producent spędza wykonując prace rolne we własnym gospodarstwie.
- Dochody z rolniczej działalności producenta stanowią główną część jego całkowitego dochodu.
- Uprawiany obszar produkcyjny jest taki sam lub mniejszy od przeciętnego gospodarstwa rolnego w okolicy czy regionie.

0.6 Wdrażanie

Podczas przeprowadzania kontroli oraz przyznawania certyfikatów organ certyfikujący stosuje się ściśle do dokładnych sformułowań w standardach oraz podanych celów. Organ certyfikujący opracowuje techniczne kryteria zgodności dla poszczególnych standardów. W przypadku wystąpienia wątpliwości co do tego, czy organizacja producencka zastosowała się do wymogu w sposób właściwy, organ certyfikujący oceni tę sytuację biorąc pod uwagę cele określone w niniejszych standardach. Ponieważ głównym celem FLO jest umożliwienie marginalizowanym producentom dostępu do korzyści płynących ze sprzedawania produktów Fairtrade, standardy te nie zostały stworzone po to, aby uniemożliwić certyfikację organizacjom producenckim z powodu ich niskiej zdolności produkcyjnej na początku procesu certyfikacji. Jednak pewne aspekty standardów są niezbędne do zapewnienia odpowiednich praw członkom i pracownikom organizacji producenckiej, a także kupującym i konsumentom.

W razie konieczności FLO publikuje **Dokumenty Wyjaśniające**, które pełnią rolę przewodnika po procesie certyfikacyjnym. Dokumenty te są oficjalnym wyjaśnieniem standardów i są wykorzystywane przez organ certyfikujący jako wytyczne do interpretacji standardów. Są one przydatne dla organizacji producenckich, które powinny zapoznać się nie tylko z przedstawianymi tu standardami, ale również z Dokumentami Wyjaśniającymi.

0.7 Zastosowanie

Niniejsza wersja Ogólnych Standardów Fairtrade dla organizacji drobnych producentów zastępuje wszystkie poprzednie wersje. **Obowiązuje od 1 stycznia 2009 roku.** Dla organizacji producenckich, które otrzymały certyfikat na podstawie poprzedniej wersji ostatecznym terminem zastosowania się do wszystkich wymogów, z wyłączeniem nowych wymogów dotyczących rozwoju, jest dzień 1 kwietnia 2009 roku. Terminy wskazane w nowych wymogach dotyczących postępu (1.1.2.1, 1.1.2.2, 4.1.2.1, 4.5.2.6, 4.5.2.7) odnoszą się do okresu czasu po pierwszej certyfikacji według nowych standardów.

W zakresie standardów dotyczących ochrony środowiska, wnioskujący oraz organizacje producenckie, które zostały certyfikowane na podstawie poprzedniej wersji, muszą wykazać postęp w stosowaniu się do wymogów dotyczących rozwoju. Jednak niezastosowanie się do wymogów dotyczących rozwoju standardów środowiskowych do czasu obowiązywania poprawionej wersji, nie prowadzi do podjęcia działań naprawczych, zawieszenia lub cofnięcia certyfikatu.

1 Rozwój społeczny

1.1. Fairtrade wspomaga rozwój

Założenia

Bezpośrednimi beneficjentami Fairtrade w ramach tego standardu są drobni producenci (łącznie z ich rodzinami), którzy są zrzeszeni w organizacjach producenckich, co ma na celu wspieranie ich interesów.

Celem Fairtrade jest doprowadzenie do widocznego wzmocnienia pozycji oraz do zrównoważonego rozwoju organizacji producenckiej oraz jej członków, a za ich pośrednictwem pracowników zatrudnionych przez tą organizację lub jej członków i lokalnej społeczności.

1.1.1. Wymogi minimalne

Brak

1.1.2 Wymogi dotyczące rozwoju

1.1.2.1 W ciągu jednego roku od uzyskania certyfikatu organizacja dokonuje oceny potrzeb, określając w jaki sposób zyski z Fairtrade mogą pomóc promować zrównoważony środowiskowo rozwój społeczny i ekonomiczny organizacji i jej członków.

Organizacja powinna opracować plan rozwoju zgodnie ze standardem 1.1.2.2.

Na początek organizacja musi dokonać oceny potrzeb, określając potrzeby rozwoju społecznego, ekonomicznego i ekologicznego organizacji i jej członków (wraz z ich rodzinami) oraz rozważając w jaki sposób zyski z Fairtrade przyczynią się do rozwoju organizacji i jej członków.

Zyski pracowników reguluje polityka zatrudnienia, która stanowi część planu rozwoju organizacji. Ramy polityki zatrudnienia są opisane w punkcie 4.1.2.1.

Bezpośrednie zyski w ramach Fairtrade obejmują premię Fairtrade (na rzecz społeczności lokalnej) oraz ewentualne dodatkowe dochody takie jak zróżnicowanie w kosztach produkcji, koszty organizacji, a także (w stosownych przypadkach) przyznaną minimalną cenę Fairtrade lub wynegocjowaną cenę rynkową.

Definicja zysków z Fairtrade (poza premią Fairtrade oraz ewentualnymi wyrównaniami różnic cenowych) zależy od własnej oceny organizacji.

1.1.2.2 W ciągu trzech lat od przyznania certyfikatu, organizacja opracowuje stosowny plan rozwoju, w którym wykazuje w jaki sposób zyski Fairtrade pomogą promować zrównoważony środowiskowo rozwój społeczny i ekonomiczny organizacji i jej członków. Plan rozwoju oparty jest na demokratycznym i przejrzystym procesie decyzyjnym.

Organizacja musi opracować i wdrożyć plan rozwoju w ciągu trzech lat od przyznania certyfikatu w oparciu o wyniki oceny potrzeb.

Plan rozwoju musi zawierać co najmniej plan wydatkowania premii Fairtrade (gdy premia Fairtrade jest dostępna, patrz pkt. 2.1.2.1) oraz politykę zatrudnienia. Stanowi on część planu strategicznego organizacji (patrz pkt. 1.3.2.1).

Projekt planu rozwoju musi być konsultowany z członkami organizacji. Stopień zaangażowania członków powinien z czasem wzrastać.

Na Zgromadzeniu Ogólnym wyjaśniane są wszystkie punkty planu rozwoju, jest on omawiany i zostaje przyjęty oraz podlega corocznej rewizji.

1.2 Członkami są drobni producenci

Założenia

Zakres tego standardu dotyczy organizacji, w których większość członków to drobni producenci.

1.2.1 Wymogi minimalne

1.2.1.1 Organizacja ma w swoich wewnętrznych przepisach (statucie lub regulaminie organizacji) określone kryteria członkostwa.

Zasady przyjmowania członków do danej organizacji muszą być sprecyzowane w jej statucie i regulaminie.

Niezbędnym warunkiem uczestnictwa organizacji w systemie Fairtrade oraz sprzedaży produktów Fairtrade jest przejrzyste i konsekwentne rejestrowanie jej członków zgodnie z tymi kryteriami.

Dane dotyczące członkostwa powinny być przechowywane w biurze, a członkowie powinni regularnie otrzymywać informacje na temat ich aktualnego statusu członkowskiego.

1.2.1.2 Większość członków organizacji stanowią drobni producenci

Drobni producenci (zdefiniowani na podstawie kategorii wytwarzanego produktu oraz innych wytycznych określonych we wstępie) muszą stanowić ponad 50% członków.

1.2.1.3 Produkty Fairtrade mogą pochodzić wyłącznie od członków organizacji. W tym celu organizacja musi zapewnić, że produkty pochodzące od jej członków są przechowywane oddzielnie od produktów pochodzących od innych osób. Jeśli organizacja chce sprzedawać produkty nie pochodzące od jej członków, nie może ich sprzedawać jako produkty Fairtrade.

1.2.1.4 Ponad 50% całkowitej ilości każdego produktu Fairtrade sprzedawanego przez organizację musi być wyprodukowane przez drobnych producentów.

Średnio rocznie drobni producenci są zobowiązani dostarczyć ponad 50% towarów sprzedawanych na warunkach Fairtrade. Ma to na celu zminimalizowanie ryzyka wystąpienia takiej sytuacji, gdzie jeden lub kilku członków organizacji zyskuje przewagę. Drobnych producentów definiuje się na podstawie kategorii wytwarzanego produktu oraz wytycznych określonych we wstępie.

1.3 Demokracja, uczestnictwo członków i przejrzystość

Założenia

Organizacja ma stanowić narzędzie społecznego i ekonomicznego rozwoju jej członków, którzy czerpią korzyści z zysków z Fairtrade. W tym celu organizacja musi stosować demokratyczne zasady oraz przejrzyste metody zarządzania, umożliwiając swoim członkom skuteczną kontrolę nad jej kierownictwem oraz dając członkom możliwość pociągania zarządu do odpowiedzialności za swoje działania.

Organizacja nieustannie dąży do ulepszania swoich struktur i metod działania w celu zmaksymalizowania uczestnictwa członków oraz ich poczucia przynależności do organizacji.

FLO stosuje się do zalecenia MOP nr 193 dotyczącego „promocji spółdzielczości”, które opiera się na następujących zasadach spółdzielczych: „dobrowolnym i otwartym członkostwie, demokratycznej kontroli członkowskiej, ekonomicznym uczestnictwie

członków, autonomii i niezależności, kształceniu, szkoleniu i informacji, współpracy pomiędzy spółdzielniami oraz trosce o społeczność lokalną”.

FLO wymaga przestrzegania tych zasad przez organizacje producentów pierwotnych (spółdzielnie, stowarzyszenia lub inne rodzaje organizacji) oraz przez organizacje parasolowe (jeśli istnieją).

1.3.1 Wymogi minimalne

1.3.1.1 Struktura organizacji umożliwia członkom skuteczną kontrolę nad tą organizacją. Na jej czele stoi wybieralny Zarząd, natomiast najwyższym organem decyzyjnym jest Zgromadzenie Ogólne, na którym wszyscy członkowie mogą głosować bezpośrednio lub poprzez upoważnionych przedstawicieli. Personel jest odpowiedzialny przed Zgromadzeniem Ogólnym za pośrednictwem Zarządu.

Fairtrade pragnie współpracować z organizacjami, które chcą być narzędziem służącym do wspierania społecznego i ekonomicznego rozwoju drobnych producentów. Sposób w jaki organizacja prowadzi swoją działalność może być kluczowym czynnikiem we wspieraniu rozwoju. Członkowie muszą mieć możliwość uczestnictwa w wolnych, sprawiedliwych i przejrzystych wyborach Zarządu oraz angażowania się w dyskusje przy podejmowaniu istotnych decyzji.

Jeśli organizacja uważa to za stosowne, może zastosować system wybieralnych pełnomocników.

Organ certyfikujący sprawdzi czy organizacja przestrzega określonych przez siebie zasad i procedur (statutu, regulaminu oraz polityk wewnętrznych, w tym także procedur wyborów).

1.3.1.2 Organizacja zwołuje Zgromadzenie Ogólne przynajmniej raz do roku.

Zgromadzenie Ogólne jest najwyższym organem decyzyjnym organizacji. Ma ono umożliwiać wszystkim członkom rozliczanie zarządu i personelu organizacji z ich działalności oraz uczestnictwo w opracowywaniu przyszłych strategii i działań organizacji.

Aby Zgromadzenie Ogólne funkcjonowało efektywnie, musi być zwoływane co najmniej raz do roku.

Z posiedzeń należy sporządzać odpowiednie protokoły, podpisane przez Prezesa Zarządu i co najmniej jednego członka i archiwizować je. Każdy protokół musi zawierać listę uczestników posiedzenia.

Organizacja ma obowiązek przekazywania planów dotyczących Zgromadzenia Ogólnego w taki sposób, by informacje te dotarły na czas do wszystkich członków.

1.3.1.3 Na Zgromadzeniu Ogólnym są prezentowane i zatwierdzane raporty roczne, budżety i sprawozdania finansowe organizacji.

Jest to wymóg powszechnie stosowany w większości regulacji prawnych dotyczących organizacji tego rodzaju. Prezentowanie i zatwierdzanie raportu rocznego oraz sprawozdań finansowych na Zgromadzeniu Ogólnym jest niezbędne do tego, by członkowie mogli rozliczać Zarząd i personel organizacji z ich działalności.

1.3.1.4 Organizacja posiada administrację

Uczestnictwo w systemie Fairtrade zobowiązuje organizację do posiadania odpowiedniej administracji.

W organizacji jest co najmniej jedna osoba (lub komisja) zajmująca się sprawami administracyjnymi organizacji oraz księgowością.

Organizacja musi także posiadać rachunek bankowy, do którego upoważnione są zazwyczaj co najmniej dwie osoby.

Służbowe archiwa i dokumentacja organizacji powinny być przechowywane w jej głównej siedzibie i każdy członek powinien mieć do nich dostęp.

1.3.2 Wymogi dotyczące rozwoju

1.3.2.1 Od momentu uzyskania certyfikatu organizacja koncentruje swoje działania na przejrzystym planowaniu swojej działalności. Plany te są zatwierdzane przez Zgromadzenie Ogólne.

Organizacje są zobowiązane do sporządzania rocznych planów biznesowych (krótkoterminowych planów strategicznych), prognoz przepływu środków pieniężnych oraz długoterminowych planów strategicznych.

Plany te powinny być omawiane ze wszystkimi członkami i zatwierdzone przez Zgromadzenie Ogólne.

1.3.2.2 Organizacja wprowadza i ulepsza mechanizmy wewnętrzne ułatwiające członkom kontrolę nad jej zarządzaniem.

Im ściślej organizacja jest zarządzana przez swoich członków, tym silniejsze mają oni poczucie przynależności do swojej organizacji. Szczególnie w przypadku organizacji, które nieustannie się rozrastają (poprzez włączanie nowych członków), zaleca się wprowadzenie wewnętrznych mechanizmów kontrolnych, które będą umożliwiały wgląd w zarządzanie działalnością organizacji.

Potrzeba wprowadzenia wewnętrznych kontroli jest uzależniona od rozmiarów organizacji oraz od zatrudnionego personelu.

1.3.2.3 Udział członków w zarządzaniu organizacją oraz w kontrolach wewnętrznych jest promowany poprzez szkolenia i kształcenie.

Wymagane jest aby organizacja zapewniała swoim członkom szkolenia i kształcenie z zakresu administracji biznesu oraz kontroli wewnętrznej, w celu podniesienia ich wiedzy i świadomości dotyczącej działalności organizacji i w rezultacie w celu umożliwienia im bardziej czynnego udziału w zarządzaniu organizacją. Intensywność szkoleń i wymaganego kształcenia zależy od potencjału organizacji.

1.3.2.4 Podejmowane będą bieżące działania oceniające zaangażowanie członków w sprawy organizacji.

W ramach regularnego planowania spraw organizacyjnych Zarząd i personel powinni oceniać zaangażowanie członków w sprawy organizacji oraz podejmować działania zmierzające do zwiększenia udziału członków. Działania te powinny być prowadzone na bieżąco.

Wśród wskaźników samooceny znajduje się poziom składek członkowskich, stopień udziału członków w Zgromadzeniu Ogólnym oraz innych strukturach organizacyjnych oraz stopień w jakim członkowie będą sprzedawać swoje produkty za pośrednictwem organizacji.

1.4 Brak dyskryminacji

Założenia

FLO przestrzega założeń Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka dotyczących zakazu dyskryminacji. Deklaracja postuluje „równe traktowanie ludzi bez względu na jakiegokolwiek różnice rasy, koloru skóry, płci, języka, wyznania, poglądów politycznych i innych, narodowości, pochodzenia społecznego, majątku, urodzenia lub jakiegokolwiek innego stanu” (art.2). FLO oczekuje, że organizacje producenckie zastosują te zasady w swoich wewnętrznych przepisach (statucie, regulaminie i strategiach wewnętrznych).

Ponieważ „Ogólne standardy Fairtrade dla organizacji drobnych producentów” to dokument określający dobrowolne standardy społeczne, których celem jest wspieranie rozwoju jego beneficjentów, „pozytywna dyskryminacja” drobnych producentów jest zamierzona (patrz: definicja drobnych producentów oraz wymogi określone w dziale 1.2). To samo dotyczy członków grup marginalizowanych i mniejszościowych określonych w punkcie 1.4.2.1.

1.4.1 Wymogi minimalne

1.4.1.1 Organizacja nie dyskryminuje swoich członków ani nie stosuje restrykcji wobec nowych członków ze względu na rasę, kolor skóry, płeć, orientację seksualną, sprawność psychiczną i fizyczną, stan cywilny, wiek, wyznanie, poglądy polityczne, język, majątek, narodowość, przynależność etniczną lub pochodzenie społeczne. Ponadto, nie może stosować dyskryminacji dotyczącej uczestnictwa członków w działalności organizacji, czynnego i biernego prawa wyborczego, dostępu do rynków, lub dostępu do szkoleń, wsparcia technicznego lub jakichkolwiek innych korzyści płynących z członkostwa.

Dyskryminacja to niesprawiedliwe traktowanie pewnych osób z powodów nie mających związku z ich umiejętnościami czy zasługami.

Jeśli w pewnej dziedzinie gospodarki lub w jakimś rejonie geograficznym istnieją specyficzne formy dyskryminacji, organizacja powinna wykazać się działaniami zmierzającymi do ich usunięcia.

Warunki, które musi spełniać członek organizacji oraz procedury dotyczące przystąpienia do członkostwa muszą być jasno określone w statucie i/lub regulaminie. Nie mogą one zawierać ograniczeń czy dyskryminacji wobec konkretnych grup społecznych z powodów wymienionych w standardzie.

1.4.2 Wymogi dotyczące rozwoju

1.4.2.1 Organizacja stosuje programy dotyczące grup marginalizowanych/mniejszościowych, w celu poprawy sytuacji społecznej i ekonomicznej tych grup w organizacji, szczególnie w odniesieniu do pozyskiwania nowych członków, personelu organizacji oraz członkostwa w komisjach.

Organizacja powinna przedstawić w jaki sposób bezpośrednio wspiera członków z grup marginalizowanych lub mniejszościowych w aktywnym uczestnictwie w działalności organizacji, np. poprzez przyjmowanie obowiązków organizacyjnych.

Organizacja ma obowiązek określenia grup marginalizowanych / mniejszościowych na podstawie, np. dochodu, powierzchni uprawianej ziemi, wieku oraz płci. Szczególną uwagę należy zwracać na udział kobiet w działalności organizacji.

Zastosowanie tego wymogu uzależnione jest od rozmiarów organizacji oraz liczby jej członków.

2 Rozwój społeczno-ekonomiczny

2.1 Premia Fairtrade

Założenia

Premia Fairtrade to kwota wypłacana organizacji producenckiej jako dodatek do zapłaty za jej produkty. Ma ona służyć jako narzędzie rozwoju, wspierające organizację w realizowaniu jej dążeń, określonych w planie rozwoju. W kontekście organizacji drobnych producentów, ma być ona przeznaczona na inwestycje w rozwój społeczny, ekonomiczny i środowiskowy organizacji oraz jej członków, a za ich pośrednictwem, w rozwój ich rodzin, pracowników oraz lokalnej społeczności. Zadaniem organizacji i jej członków jest przeanalizowanie sytuacji i ocena tego, w

jaki sposób powinno się spożytkować Premię Fairtrade. Dokonywanie wyboru oraz ustalanie priorytetów jest uzależnione od konkretnej sytuacji danej organizacji oraz wysokości Premii Fairtrade. Decyzje dotyczące wykorzystania Premii Fairtrade podejmowane są w sposób demokratyczny przez członków, z zachowaniem zasad przejrzystości i uczestnictwa. Podjęcie mądrych i sprawiedliwych decyzji to wspólna odpowiedzialność organizacji i jej członków.

Organizacja ma obowiązek i zdolność do zarządzania Premią Fairtrade w sposób przejrzysty dla beneficjentów i FLO.

Oddzielny Dokument Wyjaśniający, z którym można się zapoznać za pośrednictwem FLO i do którego należy się stosować, szczegółowo określa procedury, zadania i obowiązki związane z dysponowaniem Premią Fairtrade.

2.1 Wymogi minimalne

2.1.1 Organizacja zarządza Premią Fairtrade w sposób przejrzysty.

Organizacja musi wykazać, że dysponuje systemem zarządzania Premią Fairtrade w sposób przejrzysty z korzyścią dla jej członków oraz zgodnie z planem wykorzystania Premii Fairtrade wymaganym na mocy standardu 2.1.2.1.

„Przejrzystość” wiąże się także z tym, że informacje dotyczące aktualnego stanu wykorzystania Premii Fairtrade muszą być udostępniane członkom organizacji w rozsądnych ramach czasowych. Z tego samego powodu organizacja ma obowiązek prowadzenia oddzielnej księgowości dla Premii Fairtrade

2.1.1.2 O sposobie wykorzystania Premii Fairtrade decyduje Zgromadzenie Ogólne, a wszystkie decyzje i działania są odpowiednio udokumentowane.

Zgromadzenie Ogólne jest najwyższym organem decyzyjnym organizacji. Zatwierdzając plan wykorzystania Premii Fairtrade (patrz punkt 2.1.2.1), Zgromadzenie Ogólne decyduje o tym, na jakie cele zostanie spożytkowana Premia Fairtrade.

2.1.2 Wymogi dotyczące rozwoju

2.1.2.1 W momencie, gdy środki z Premii Fairtrade są już dostępne, organizacja postępuje zgodnie z założeniami rocznego planu wykorzystania Premii Fairtrade oraz budżetu.

Wykorzystanie środków Premii Fairtrade musi być dokładnie zaplanowane, nadzorowane i kontrolowane.

Aby plan wykorzystania Premii Fairtrade mógł zostać przyjęty przez Zgromadzenie Ogólne, musi zawierać ogólne cele, działania, mechanizmy oraz / lub projekty, które mają być finansowane w ciągu najbliższego roku. Należy w nim także ująć szacowany budżet.

Zarząd jest zazwyczaj odpowiedzialny za koordynację planów dotyczących wydatkowania Premii Fairtrade, co gwarantuje, że działania te stanowią część stałej działalności planistycznej i budżetowej organizacji.

Co najmniej raz do roku, Zarząd przedstawi Zgromadzeniu Ogólnemu sprawozdanie jakościowe i finansowe z wykonania planu wykorzystania Premii Fairtrade. Wszelkie zmiany wprowadzone do wcześniej przyjętego planu będą omawiane na kolejnym Zgromadzeniu Ogólnym.

Jak największą liczbę członków zachęca się do udziału w pracach kontrolnych i planistycznych.

2.2 Ekonomiczne wzmocnienie organizacji

Założenia

Z biegiem czasu uczestnictwo w systemie Fairtrade powinno wzmocnić organizację producencką oraz przyspieszyć jej rozwój ekonomiczny.

Stopień spodziewanego postępu zależy od poziomu korzyści ekonomicznych jakie organizacja czerpie z Fairtrade oraz od jej konkretnej sytuacji.

2.2.1 Wymogi minimalne

Brak

2.2.2 Wymogi dotyczące rozwoju

2.2.2.1 Organizacja powinna stopniowo przejmować coraz większą kontrolę nad całym procesem handlowym.

W celu wzmocnienia samej organizacji oraz jej pozycji w handlu, organizacja powinna poszerzać wiedzę na temat łańcucha dostaw.

Do strategii stopniowego przejmowania większej kontroli nad procesem handlowym oraz łańcuchem dostaw można zaliczyć bezpośrednią komunikację i negocjacje z kupującymi, posiadanie umów o świadczenie usług z eksporterami, którzy zajmują się eksportem w imieniu organizacji (jeśli dotyczy), lub zwiększenie wartości poprzez ufundowanie urządzeń przetwórczych oraz / lub współwłasność z innymi organizacjami producenckimi (integracja pozioma). Jednak to skala działalności oraz strategia biznesowa organizacji zadecydują o odpowiednich ramach czasowe tych działań oraz stopniu kontroli zdobytej nad procesem handlowym.

2.2.2.2 Organizacja w dalszym ciągu będzie rozwijać swoją działalność biznesową i maksymalizować zwrot dla członków.

Dzięki nieustawicznemu kształceniu, szkoleniu członków oraz personelu, silnemu zaangażowaniu członków oraz dobremu planowaniu organizacja będzie mogła działać bardziej skutecznie i maksymalizować zwrot dla swoich członków.

Może to następować poprzez, np. większą sprzedaż produktów Fairtrade, większą ilość osób kupujących produkty Fairtrade (lub inne produkty), większe zyski dla członków, zredukowanie kosztów działalności, coraz lepiej wykwalifikowaną kadre zarządzającą i personel, zwiększanie kapitału obrotowego, wprowadzenie kontroli jakości, systemy szkoleniowe/kształcące oraz zarządzania ryzykiem, a także współpracę lub nawet współwłasność (integracja pozioma) z innymi organizacjami producenckimi.

3 Ochrona środowiska

Założenia

Organizacja producencka dba o to, by jej członkowie chronili środowisko naturalne i wcielali zasady ochrony środowiska w system zarządzania swoim gospodarstwem. Organizacja powinna ułatwiać opracowywanie, wprowadzanie w życie oraz monitorowanie planów operacyjnych producentów, dążąc do ustanowienia równowagi pomiędzy ochroną środowiska a wynikami z działalności gospodarczej przy wykorzystaniu rozmaitych zabiegów, między innymi płodozmianu, odpowiedniego doboru upraw, umiarkowanego stosowania nawozów i pestycydów, a także, jeśli to możliwe, uprawy w cieniu. Organizacja dąży do tego, by jej członkowie ograniczali do minimum stosowanie sztucznych i pochodzących spoza gospodarstwa nawozów oraz pestycydów, częściowo i stopniowo zastępując je naturalnymi nawozami oraz biologicznymi metodami ochrony przed chorobami. FLO zachęca drobnych producentów do upraw beznawozowych. Producenci są motywowani do minimalizowania wykorzystywanej energii, szczególnie tej, która pochodzi z nieodnawialnych źródeł. Organizacja powinna prowadzić system zarządzania dostosowany do jej rozmiarów w celu zapewnienia kontroli organizacji nad tymi obszarami, za które jest odpowiedzialna, oraz nadzorować produkcję swoich członków, wykorzystując do tego celu uznane metodologie inspekcji i weryfikacji.

3.1 Ocena wpływu, planowanie i monitoring

Założenia

Organizacja powinna oceniać wpływ działalności swoich członków na środowisko, aby móc opracować plany łagodzenia tych wpływów oraz monitorować wdrażanie sporządzonych planów.

3.1.1 Wymogi minimalne

3.1.1.1 Organizacja wyznacza konkretną osobę odpowiedzialną za sporządzenie planu, który szczegółowo określa, w jaki sposób należy się stosować do standardów ochrony środowiska zawartych w tych dokumentach.

Struktura organizacji jest istotnym czynnikiem decydującym o tym, czy organizacja otrzyma certyfikat czy nie. Osoba zarządzająca zasobami, lub lepiej grupa osób zarządzających, jest potrzebna do nadzorowania tego, by producent i działania przetwórcze odbywające się na terenie jego gospodarstwa spełniały wymogi standardów. Funkcje takich osób powinny być określone w pisemnym zakresie obowiązków.

W początkowym okresie, plan będzie się koncentrował na minimalnych wymogach standardów ochrony środowiska. Z biegiem czasu, plan będzie także opisywał działania niezbędne do zapewnienia zgodności z wymogami dotyczącymi rozwoju.

3.1.1.2 Organizacja gwarantuje, że żadne materiały roślinne wykorzystywane w produktach certyfikowanych nie pochodzą z terenów chronionych ani nie są rozpowszechniane wbrew przepisom krajowym i międzynarodowym.

Na żądanie inspektora, członkowie organizacji powinni być w stanie udokumentować pochodzenie swoich surowców roślinnych (wszystkich materiałów roślinnych z wyłączeniem nasion).

3.1.2 Wymogi dotyczące rozwoju

3.1.2.1 Organizacja ubiegająca się o certyfikację opracowuje, a następnie wdraża w porozumieniu z organem certyfikującym oficjalny System Kontroli Wewnętrznej.

W ramach wymogów dotyczących certyfikacji, organizacje ubiegające się o certyfikat w roku 2007, jeśli jeszcze tego nie zrobiły, muszą opracować System Kontroli Wewnętrznej, a do końca 2008 roku muszą być w stanie dowieść, że zaczęły wykorzystywać każdy aspekt tego systemu. Natomiast do końca 2009 roku, wszystkie aspekty Wewnętrznego Systemu Kontroli muszą w pełni funkcjonować.

Dla organizacji, które już posiadają certyfikat, wyznaczony zostanie podobny trzyletni okres stopniowego wprowadzania tego systemu.

Osoba (lub grupa osób) odpowiedzialna za prowadzenie wewnętrznego systemu kontroli powinna przedstawić metodologię oraz system prowadzenia dokumentacji, które są stosowane na wszystkich poziomach organizacji od najwyższego szczebla kierowniczego po poszczególnych członków. Dane powinny być uaktualniane co najmniej raz do roku.

Stopniowe opracowywanie i wprowadzanie systemu jest zgodne z niniejszymi standardami. Ma to na celu ułatwienie przebiegu całego procesu oraz umożliwienia organowi certyfikującemu ocenę postępu dokonywanego przez organizację. Każda organizacja może opracować swój własny System Kontroli Wewnętrznej, w taki sposób, który najlepiej pasuje do jej konkretnej sytuacji.

W ciągu pierwszego roku organizacja powinna:

- wyznaczyć osoby odpowiedzialne oraz określić ich obowiązki,

- zgromadzić podstawowe dane dotyczące wszystkich członków, określone w niniejszych standardach,
- określić punkty kontrolne, zgodnie z wymogami standardów,
- wybrać metodę weryfikowania tego, czy członkowie stosują się do określonych wymogów,
- stworzyć lub zebrać dokumentację, która poświadczy inspektorom oraz organowi certyfikującemu, że system funkcjonuje.

W odpowiedzi, inspektor oraz organ certyfikujący oceniają proponowany system kontroli wewnętrznej i zaproponują wprowadzenie zmian gwarantujących, że wszyscy członkowie organizacji będą mogli zastosować się do tych standardów i będzie to można zweryfikować.

W drugim i trzecim roku, organizacja powinna wykazać zgodność z kolejnymi etapami określonymi w tym standardzie (3.1.2.1).

Inspektorzy przeprowadzają inspekcje w terenie, rozmowy z członkami i personelem zarządzającym organizacją, a także przeglądają dokumentację wykorzystując System Kontroli Wewnętrznej, aby zweryfikować, czy członkowie stosują się do odpowiednich standardów oraz czy sam System Kontroli Wewnętrznej funkcjonuje prawidłowo.

3.1.2.2 Wszelkie pozyskiwanie dzikich roślin, ich części lub produktów z nich pochodzących z ich naturalnych stanowisk (terenów nieuprawianych) musi się odbywać w sposób zapewniający ich odnawialność / przetrwanie danego gatunku w jego naturalnym siedlisku.

Pozyskiwanie dzikich roślin lub ich części oznacza, że jedyną faktyczną formą gospodarowania podejmowaną w strefie produkcyjnej jest sama czynność zbierania plonów. Wszelkie inne czynności związane ze żniwami (np. porządkowanie ścieżek, rozbijanie obozów itp.) mogą być przeprowadzane w sposób, który ogranicza do minimum wpływ człowieka i jak najbardziej ogranicza wszelkie przejściowe skutki (np. usuwanie śmieci wytworzonych na terenach obozowisk).

Obszary, z których pozyskuje się dzikie rośliny, powinny być wyraźnie zaznaczone na mapach i możliwe do zweryfikowania / podlegające inspekcji.

Zbiór plonów powinien być przeprowadzany w sposób, który:

- zachowuje żywotność gatunków i pozwala im na dalsze rozmnażanie się,
- jest w stanie zapewnić, że dany produkt/ roślina jest nadal dostępna dla innych gatunków w ekosystemie,
- gwarantuje, że kolejny cykl zbiorów dostarczy porównywalną ilość produktu, niezależnie od naturalnie występujących cykli / zmian w produkcji.

3.1.2.3 Organizacja posiada plan poprawy praktyk środowiskowych i rolniczych stosowanych przez swoich członków i będzie nadzorowała i składała sprawozdania z realizacji celów tego planu.

Organizacja powinna określić wszystkie aspekty, których zgodność z niniejszymi standardami będzie monitorowała.

W ogólnym ujęciu, działania organizacji i jej członków można sklasyfikować jako mające negatywne, pozytywne lub w miarę neutralne oddziaływanie na środowisko.

Organizacja powinna:

- zwracać uwagę na przejawy pozytywnego oddziaływania, chwalić je i wykorzystywać jako model do naśladowania,
- monitorować i stabilizować przejawy neutralnego oddziaływania (oddziaływanie neutralne jest dopuszczalne, ale nie może się przerodzić w oddziaływanie negatywne i powinno w miarę możliwości być ulepszone),
- naprawiać negatywne oddziaływanie (w celu skutecznego monitorowania przejawów negatywnego oddziaływania oraz planów ich łagodzenia, organizacja powinna w szczególności zidentyfikować i określić przynajmniej:

- rodzaj(e) oddziaływań,
- metody ich łagodzenia,
- sposoby mierzenia skuteczności metod łagodzenia,
- sposoby dokumentowania skuteczności metod łagodzenia,
- sankcje dla niewspółpracujących producentów.

3.1.2.4 Organizacja zapewnia, że jej członkowie określili obszary ochrony przyrody, strefy ochronne wokół zbiorników wodnych oraz obszary zaopatrzenia w wodę właściwe dla danego regionu, które nie będą uprawiane oraz na których nie będą stosowane żadne środki chemii rolnej.

Ochrona terenów w celu zachowania ich bioróżnorodności oraz ochrona zasobów naturalnych są niezbędne do zapewnienia trwałego zdrowia i równowagi ekosystemów, jak również wysokiej jakości wód. Oddziaływanie ludzi na całej powierzchni danego obszaru eliminuje możliwość zachowania naturalnej równowagi rodzimego ekosystemu.

Informacje przytoczone w tym wymogu powinny być udokumentowane przez organizację oraz możliwe do zweryfikowania przez inspektorów. Wszystkie wymienione obszary powinny być zaznaczone na mapach lub innych tego typu dokumentach.

3.1.2.5 Zakładanie nowych upraw na terenach dziewiczych lasów jest zabronione.

Organ certyfikujący może zrobić wyjątek od tej zasady, jeśli organizacja udowodni, że członkowie, których to dotyczy, nie mają innych gruntów nadających się do uprawy. W takich przypadkach organizacja zapewnia, że zakładanie nowych upraw jest prowadzone w taki sposób, by w możliwie największym stopniu chronić i integrować rodzime siedlisko.

3.1.2.6 Zachowywane są wymagane strefy buforowe, w celu zapewnienia ochrony zbiorników wodnych oraz obszarów zaopatrzenia w wodę, lasów dziewiczych, oraz / lub innych prawnie chronionych terenów, a także w celu zapewnienia ochrony działkom rolniczym przed ewentualnymi źródłami zanieczyszczeń, takimi jak drogi.

Wielkość strefy buforowej zależy od specyfiki danego miejsca. Wokół lasów dziewiczych oraz źródeł wody pitnej zazwyczaj wystarczy zachowanie 100-metrowej strefy ochronnej; wokół rzek, bagien, zalewów, lasów wtórnych oraz głównych dróg – 20 metrów; wokół dróg drugorzędnych – 10 metrów, wokół dróg trzeciorzędnych – 2 metry.

3.1.2.7 W przypadku prowadzenia działalności na terenach o niskiej bioróżnorodności, gdzie strefy ochronne są odsłonięte lub stanowią je uprawy gospodarcze, lub na terenach nienadających się do uprawy, członkowie powinni sadzić drzewa/krzewy lub w inny sposób stymulować odradzanie się naturalnej flory i fauny.

3.1.2.8 Organizacja posiada plan, w którym w odpowiedni sposób przedstawione jest bieżące i planowane wykorzystanie gruntów.

Organizacja powinna opracować plan, w którym wykaże, że jej bieżące i planowane wykorzystanie gruntów jest zrównoważone z ekologicznego, społecznego i ekonomicznego punktu widzenia. Plan może zawierać zarówno informacje ilościowe jak i jakościowe. Plany ilościowe mogą się bardziej skupiać na samowystarczalności, większym zróżnicowaniu produktu, rekultywacji zniszczonych gruntów, itp.

3.1.2.9 Organizacja prowadzi badania w zakresie zróżnicowania upraw na polach swoich członków (łącznie z zalesianiem oraz tworzeniem miejsc zacienionych w stosownych przypadkach) oraz promuje wdrażanie tych działań w stopniu odpowiednim w danej sytuacji. Prace te powinny zostać opisane, a z biegiem czasu należy je udoskonalać.

3.1.2.10 Organizacja prowadzi dokumentację dotyczącą wykorzystania gruntów, stosowania środków chemii rolnej, płodozmianu oraz użycia wody.

Dokumentacja będzie sprawdzana przez inspektorów. Dane powinny być na tyle pełne i szczegółowe, by umożliwić ich weryfikację do poziomu poszczególnych działek producentów.

W przypadku upraw wieloletnich, pokrywa gruntu powinna być prowadzona w sposób zabezpieczający glebę, zwiększający żyzność oraz chroniący naturalne zasoby i bioróżnorodność zgodnie ze standardami określonymi w dziale 3.4.

3.1.2.11 Organizacja intensywnie wspiera projekty środowiskowe i infrastrukturalne władz lokalnych i regionalnych oraz innych organizacji pozarządowych, a także programy zmierzające do poprawy warunków życia swoich członków (dotyczących np. warunków mieszkaniowych, zaopatrzenia w wodę pitną, budowy dróg, zalesiania, oczyszczania ścieków, zagospodarowania odpadów, transportu, infrastruktury komunalnej itp.).

Działania w ramach systemu Fairtrade powinny obejmować odpowiedzialne współdziałanie ze społecznością nie tylko na skalę runku światowego ale także na poziomie lokalnym. Pozytywne i konstruktywne oddziaływanie na społeczność lokalną może przyczynić się do rozpowszechniania długoterminowych celów misji Sprawiedliwego Handlu. Pomimo, że niniejszy wymóg dotyczący rozwoju nie narzuca sposobu wydatkowania Premii Fairtrade; to członkowie organizacji powinni zdecydować, czy właśnie taki sposób rozdysponowania Premii nie będzie najbardziej odpowiedni.

3.2 Środki chemii rolnej

Założenia

Producenci powinni nieustannie dążyć do tego, by możliwie jak najbardziej ograniczyć ilość oraz rodzaje środków agrochemicznych wykorzystywanych w procesie produkcji. (Definicja: przez pojęcie środków chemii rolnej rozumie się w tym dokumencie wszelkie sztuczne środki bezpośrednio lub pośrednio wykorzystywane przy wytwarzaniu produktów rolnych lub przy konserwacji sprzętu przetwórczego. Zalicza się do nich pestycydy, nawozy sztuczne i środki pomocnicze, takie jak substancje czyszczące, detergenty oraz produkty oleju mineralnego).

3.2.1 Wymogi minimalne

3.2.1.1 Organizacja nie może wykorzystywać, sprzedawać, ani dystrybuować środków znajdujących się na Liście Środków Zakazanych FLO.

FLO publikuje listę środków, których stosowanie jest zabronione. Lista ta uwzględnia dane wymieniane przez Światową Organizację Zdrowia (WHO, klasa I A i B), „Parszywą dwunastkę” ogłoszoną przez Pesticide Action Network, a także Prior Informed Consent Procedure Lists ustanowione przez FAO i UNEP, a także dodatkowe środki określone przez FLO.

Lista Środków Zakazanych sporządzona przez FLO stanowi integralną część niniejszych standardów.

Lista Środków Zakazanych sporządzona przez FLO określa jakie środki są zabronione w odniesieniu do wszystkich oraz do konkretnych produktów.

Toksyczne środki chemiczne, które utrzymują się w środowisku, zagrażają wszystkim gatunkom występującym w danym regionie. Są one rozpowszechniane za pośrednictwem wody, gleby, roślin i zwierząt, wywołując często skumulowane efekty działania czynnika toksycznego. Stosowanie takich środków jest sprzeczne z celami Fairtrade oraz standardami dotyczącymi ochrony środowiska i bezpieczeństwa ludzi. Na liście umieszczona została cała gama propozycji alternatywnych do środków

chemicznych. Jeśli producent lub organizacja nie mogą znaleźć odpowiedniej alternatywy, oznacza to, że należy zrewidować ogólny plan wykorzystania gruntów i produkcji upraw.

3.2.1.2 Ten standard dotyczy jedynie substancji dopuszczonych do wykorzystania w drodze wyjątku przy wytwarzaniu konkretnych produktów oraz w konkretnych krajach, zgodnie z tabelą zamieszczoną na Liście Środków Zakazanych opublikowanej przez FLO.

Stosowanie środków dozwolonych w drodze wyjątku jest ograniczane do minimum i zezwala się na nie jedynie w przypadku wyraźnej konieczności, przy zachowaniu odpowiednich zasad BHP oraz wykorzystując nowoczesne metody. Należy opracować i wdrożyć odpowiedni plan i dokumentację dotyczące zastąpienia tych materiałów. Producent musi udowodnić zaistnienie wyraźnej konieczności.

Producent musi przedstawić wiarygodne dowody na to, że zaistniała wyraźna konieczność zastosowania środków dozwolonych w drodze wyjątku.

Wyjątki są okresowo weryfikowane przez organ certyfikujący.

3.2.1.3 Organizacja gwarantuje, że środki chemii rolnej są w odpowiedni sposób stosowane i przechowywane, zgodnie z ich specyfiką, zapewniając bezpieczeństwo ludzi i środowiska.

Organizacja gwarantuje, że środki chemii rolnej są stosowane wyłącznie przez osoby biorące udział w systemie kształcenia i kontroli opisanym poniżej.

W celu dostosowania się do tego standardu, organizacja powinna opracować wewnętrzny system kształcenia i kontroli dotyczący zagadnień związanych z środkami chemii rolnej. W planie organizacji powinien być określony przybliżony harmonogram wdrażania tego systemu. System kontroli powinien co najmniej gwarantować, że:

- organizacja posiada konkretną procedurę do identyfikowania wszystkich środków chemicznych, które mogą być potencjalnie stosowane przez jej producentów, oraz metody okresowego weryfikowania tych danych,*
- producenci są przeszkoleni w zakresie skutków, jakie na ludzkie zdrowie mogą mieć poszczególne środki chemiczne (bez względu na rodzaj ekspozycji), oraz w zakresie najlepszych praktyk unikania ekspozycji na działanie tych środków,*
- podawane będą okresy czasu, po których można ponownie wejść na dany teren bez ubrania ochronnego, dostosowane do rodzaju biocydów oraz warunków związanych z konkretną uprawą, a także będzie funkcjonował sprawny mechanizm informowania członków i społeczności lokalnej o opryskach z powietrza,*
- producenci będą informować organizację o nieszczęśliwych wypadkach (np. niezamierzonym zastosowaniu jakiegoś środka lub przypadkowym wystawieniu się na jego działanie, rozlewie niebezpiecznej substancji) bez obaw o to, że przysporzą tym sobie dodatkowych trudności,*
- organizacja dokumentuje wszelkie przypadki naruszenia zasad i wdraża działania naprawcze.*

Jeśli to możliwe, wspólne magazyny powinny być zamykane i dostępne jedynie dla upoważnionego personelu.

3.2.1.4 Organizacja zapewnia wyraźne oznakowania wszystkich produktów i opakowań.

Jeśli jest to możliwe, produkty powinny być przechowywane w oryginalnych opakowaniach.

3.2.1.5 Organizacja gwarantuje, że wszelkie środki chemii rolnej są stosowane wyłącznie w stosunku do tych roślin, do których są przeznaczone, oraz/lub są zarejestrowane w kraju producenta.

Organizacja powinna posiadać program podnoszący świadomość, który będzie stanowił odpowiednią pomoc dla producentów i wskazywał im, w jaki sposób mają dostosować się do wymogów tego standardu.

3.2.1.6 Organizacja zachowuje wszelkie środki bezpieczeństwa podczas składowania i rozporządzania wszystkimi środkami chemii rolnej oraz ich pojemnikami.

Organizacja powinna posiadać program podnoszący świadomość, który będzie stanowił odpowiednią pomoc dla producentów i wskazywał im, w jaki sposób mają dostosować się do wymogów tego standardu.

Plan organizacji powinien określać wstępny harmonogram wdrażania programu podnoszącego świadomość oraz działań zmierzających do spełnienia wymogów tego standardu.

Producenci powinni stosować bezpieczne metody usuwania zużytych pojemników lub pozostałości substancji nie będących już w użyciu, a organizacja powinna ich poinformować o istniejących rozwiązaniach w tym zakresie.

Organizacja powinna kontrolować i ograniczać ponowne wykorzystywanie toreb i pojemników ośrodkach chemii rolnej: nie powinny być one stosowane do przechowywania / transportu żywności i innych produktów.

Wszelkie potencjalnie niebezpieczne pojemniki (np. torby poddawane działaniu pestycydów wykorzystywane przy produkcji bananów) powinny być uwzględnione w planie organizacji.

3.2.1.7 Organizacja lub podwykonawca stara się nie rozpylać z powietrza środków chemii rolnej nad rzekami lub innymi większymi źródłami wody.

3.2.2. Wymogi dotyczące rozwoju

3.2.2.1 Ten standard dotyczy jedynie tych środków, których zastosowanie jest dopuszczone w drodze wyjątku przy produkcji konkretnych produktów oraz w konkretnych krajach, zgodnie z Listą Środków Zakazanych opublikowaną przez FLO.

Producenci muszą zagwarantować, że z biegiem czasu wycofają stosowanie środków dozwolonych w drodze wyjątku.

Producent powinien być w stanie zaprzestać stosowania środków dopuszczonych w drodze wyjątku poprzez odpowiednie planowanie i zastosowanie odpowiednich technik rolnych.

Producent powinien stosować odpowiednie substytuty materiałów dopuszczonych w drodze wyjątku, gdy tylko pojawią się na rynku.

Poszukiwania tego typu alternatywnych rozwiązań należy odpowiednio udokumentować (np. poprzez korespondencję z odpowiednimi przedsiębiorstwami, doradcami i naukowcami). Alternatywne metody i potencjalne substytuty są badane i oceniane w drodze eksperymentów praktycznych.

3.2.2.2 Miejsca, w których przygotowywane i przechowywane są środki chemii, są odpowiednio zabezpieczone (np. w absorbent) na wypadek rozlewu niebezpiecznych substancji lub innych nieszczęśliwych wypadków. Nie można dopuścić do tego, by rozlana substancja przedostała się do gleby lub wody.

Stosowanie środków chemicznych powinno być dozwolone jedynie w sytuacji, gdy producent zapewni członkom szkolenie w zakresie odpowiedniego postępowania się poszczególnymi materiałami, ich przechowywania, dozowania i stosowania. Producent powinien udokumentować istotne nieszczęśliwe wypadki w taki sposób, by dokumentacja ta była łatwo dostępna dla inspektorów Fairtrade. Producent

powinien prowadzić archiwum dotyczące przypadków naruszenia przepisów oraz wdrażać działania naprawcze.

3.2.2.3 Organizacja prowadzi ewidencję wszystkich środków chemii rolnej, jakie zakupiła, wykorzystywała oraz które zbyła.

Odpowiedzialność za prowadzenie takiego rejestru spada albo na organizację, albo na indywidualnego producenta. Ewidencję mogą także prowadzić obie strony. W każdym z tych przypadków, system kontroli organizacji powinien dysponować metodą weryfikowania prawidłowości tych danych. Dowody zakupów, dokumentacja dotycząca zastosowania oraz wykaz posiadanych towarów powinny się zgadzać.

Najlepiej byłoby gdyby dokumentacja dotycząca zastosowania zawierała szczegółowe informacje (o ile to możliwe) na temat daty zastosowania danego środka, jego rodzaju, dawki, obszaru poddawanego działaniu, sposobu (sposobów) zastosowania oraz rodzaju szkodnika (szkodników), w którego działania te były wycelowane. Jednak w przypadku gdy członkowie są niepiśmienni, wykorzystanie środków chemicznych może być szacowane na podstawie dowodów zakupu i zbycia oraz porównaniu ich z wykazem towarów znajdujących się na stanie. Organ certyfikujący ma prawo zażądać prowadzenia dodatkowych ewidencji, w przypadku gdy podczas inspekcji pojawią się wątpliwości co do adekwatności wewnętrznego systemu kontroli.

Wymogi te mają także zastosowanie w odniesieniu do produktów, które nie podlegają certyfikacji Fairtrade, ale które są wytwarzane przez organizację lub jej członków. Niezmiernie istotne jest zagwarantowanie tego, by środki chemiczne wykorzystywane w działalności organizacji nie objętej systemem Fairtrade, nie miały negatywnego wpływu na produkty, dla których organizacja ubiega się o certyfikat Fairtrade oraz na ich zgodność ze standardami.

3.2.2.4 Organizacja zapewnia, że jej członkowie stosują środki chemii rolnej (zgodnie z niniejszymi standardami oraz Listą Środków Zabronionych) jedynie po udowodnieniu na piśmie, że jest to konieczne.

Konieczność zastosowania środków chemicznych można udowodnić na kilka sposobów: organizacja powinna określić jak powinno to być zrobione. We wszystkich przypadkach, organizacja oraz jej producenci powinni być w stanie uzasadnić inspektorom, dlaczego uznali zastosowanie rolniczych środków chemicznych za nieodzowne.

3.2.2.5 Organizacja zapewnia, że decyzje jej członków o zastosowaniu herbicydów (zgodnie z niniejszymi standardami oraz Listą Środków Zabronionych) są poparte dowodami przedstawionymi w formie pisemnej na to, że nie można zastosować działań alternatywnych.

Zastosowanie herbicydów jest krótkotrwałym rozwiązaniem problemów z chwastami. Odpowiednie sposoby uprawy są długotrwałym rozwiązaniem, ale do prawidłowego funkcjonowania wymagają systematyczności w ramach szerszego systemu agronomicznego.

Jeśli zastosowanie herbicydów jest uzasadnione, wraz z planem ich zastosowania należy przedstawić plan jak najsilniejszego zredukowania lub wyeliminowania konieczności ich stosowania w przyszłości. Należy określić harmonogram oraz działania naprawcze, a zaproponowane rozwiązania powinny być monitorowane i dokumentowane przez organizację, która w razie konieczności nałoży sankcje korygujące lub dyscyplinarne.

3.2.2.6 W miarę możliwości, niewykorzystane środki chemii rolnej są zwracane dostawcy.

3.2.2.7 Poprzez odpowiednią produkcję oraz metody dozowania środków chemicznych, a także odpowiedni dobór odmian roślin zapobiega się wzrostowi ich odporności na środki chemiczne.

3.2.2.8 Czas oraz rodzaj zastosowania środków chemicznych powinien być dobierany tak, aby zminimalizować ilość wykorzystywanej substancji oraz zagrożenie dla ludzi i zwierząt wystawionych na jej działanie, a także aby w jak najmniejszym stopniu zaszkodzić środowisku.

3.2.2.9 Do oprysków z powietrza przeprowadzanych przez organizację lub podwykonawcę wykorzystywane są jedynie środki grzybobójcze. Nie przeprowadza się oprysków z powietrza nad strefami ochronnymi, otwartymi zbiornikami wodnymi oraz obszarami zamieszkałymi.

3.2.2.10 Organizacja wykazuje nieustanne dążenie do możliwie jak największej redukcji stopnia toksyczności stosowanych przez siebie środków chemicznych, a także nieustannie ulepsza ich racjonalne stosowanie.

Organizacja oraz zrzeszeni w niej producenci powinni nieustannie poszukiwać mniej toksycznych rozwiązań. Metody uprawy powinny stanowić podstawę tworzenia ekosystemów, które sprzyjają naturalnej odporności roślin oraz równowadze ekologicznej.

Kiedy metody upraw okażą się nieskuteczne lub nieodpowiednie, organizacja powinna posiadać przyjętą kolejność możliwych do zastosowania rozwiązań, gdzie na pierwszym miejscu znajdują się najmniej toksyczne substancje.

Organizacja powinna dostarczyć producentom informacje na temat metod uprawy, aby znali dostępne rozwiązania

3.3 Odpady

Założenia

Producenci powinni redukować, wykorzystywać ponownie, odzyskiwać oraz kompostować odpady w sposób dostosowany do konkretnych przypadków.

3.3.1 Wymogi minimalne

Brak

3.3.2 Wymogi dotyczące rozwoju

3.3.2.1 Organizacja gwarantuje, że jej członkowie unieszkodliwiają wszelkie nie-chemiczne odpady niebezpieczne w sposób niezagrażający otoczeniu.

Organizacja powinna opracować plan (wraz z harmonogramem jego wdrażania) unieszkodliwiania wszelkich niechemicznych odpadów niebezpiecznych (np. płyny stosowane w maszynach, metale ciężkie, baterie/akumulatory itp.). Plan ten powinien zawierać przynajmniej:

- wykaz wszystkich potencjalnych niebezpiecznych odpadów niechemicznych wytwarzanych przez organizację lub jej członków,
- zasady unieszkodliwiania każdego rodzaju i kategorii odpadów produkcyjnych,
- system kształcenia wszystkich osób, których te zasady dotyczą,
- metody proceduralnych lub okresowych kontroli przestrzegania tych zasad.

Warunki dotyczące rolniczych odpadów chemicznych są opisane w dziale 3.2 standardów środowiskowych.

3.3.2.2 Organizacja zapewnia, że jej członkowie wykorzystują odpady organiczne w sposób zrównoważony (np. poprzez kompostowanie, ściółkowanie itp.).

Należy maksymalizować odzyskiwanie zasobów naturalnych, aby możliwie jak najbardziej usamodzielić producentów i zminimalizować potrzebę korzystania z zasobów nieodnawialnych.

Przykładem niezrównoważonego postępowania z odpadami organicznymi jest pozbywanie się resztek poźniwnych poprzez spalanie ich, a także zezwalanie na to, by odpady z procesów przetwórczych przedostawały się do kanalizacji itp.

Organizacja powinna opracować plan (wraz z harmonogramem jego wdrażania) zrównoważonego wykorzystywania odpadów organicznych, który będzie zawierał przynajmniej:

- *wykaz rodzajów odpadów organicznych, których dotyczy,*
- *wykaz możliwych sposobów odzyskiwania poszczególnych rodzajów odpadów, tak by mogły być one ponownie przyswojone do ekosystemu w wydajny sposób,*
- *wykaz potencjalnych zagrożeń wobec wymogów bezpieczeństwa żywności produktów Fairtrade, jakości wody lub gleby na skutek niewłaściwego postępowania z odpadami (tego typu zagrożenia powinny być przeanalizowane na poziomie poszczególnych producentów jak również na poziomie działalności całej grupy, np. w odniesieniu do odpadów zbiorowych w miejscu przetwarzania produktów)*
- *kształcenie producentów w zakresie odpowiednich metod postępowania z odpadami, aby zapewnić, że nie będą oni stwarzali zagrożenia dla bezpieczeństwa żywności, jakości wody lub gleby.*

3.3.2.3 Organizacja dba o to, by jej członkowie nie karmili zwierząt odpadami organicznymi zanieczyszczonymi przez pestycydy.

Odpady organiczne (np. resztki poźniwne, liście kwiatów itp.), które zostały zanieczyszczone pestycydami można rozpoznać po widocznych pozostałościach/skutkach reakcji chemicznej, zapachu itp.

3.3.2.4 Organizacja dba o to, by jej członkowie zarządzali odpadami organicznymi oraz resztkami poźniwnymi we właściwy sposób, zapobiegając rozprzestrzenianiu się chorób lub szkodników na uprawy, żywy inwentarz czy ludzi.

3.3.2.5 Organizacja dba o to, by jej członkowie nie palili odpadów, jeśli istnieje inna mniej szkodliwa dla środowiska alternatywa ich utylizacji.

Producenci powinni być przeszkoleni w zakresie tego, jakich materiałów nigdy nie wolno palić, jakie mogą/nie mogą być palone w określonych warunkach i jakie to warunki. W razie konieczności należy stworzyć odpowiednią listę i uaktualniać ją.

Jeśli spalanie odpadów okazuje się jedynym istniejącym rozwiązaniem, należy je przeprowadzić w odpowiednich warunkach zapewniając kontrolę ognia, optymalną ochronę środowiska i minimalizując wszelkie inne szkody spowodowane ogniem.

3.3.2.6 Zawsze, gdy jest to możliwe, należy prowadzić recykling i odzysk odpadów. Papier, plastik, metal, drewno i inne odpady muszą być segregowane i w miarę możliwości poddawane recyklingowi.

Powszechnie wiadomo, że dostęp do odpowiednich metod zagospodarowania odpadów, w tym recyklingu jest na niektórych obszarach ograniczony z powodu słabej infrastruktury lub nieznacznego postępu regionalnego w tej kwestii.

3.4. Gleba i woda

Założenia

Producenci powinni dbać o żyzność oraz strukturę gleby i działać w kierunku ich ulepszenia. Zasoby wodne są zarządzane w sposób gwarantujący ich ochronę i brak zanieczyszczeń.

3.4.1 Wymogi minimalne

3.4.1.1 Organizacja dba o to, by jej członkowie stosowali procedury i praktyki zmierzające do zredukowania oraz / lub zapobiegania erozji gleby spowodowanej działaniem wiatru, wody oraz / lub działalnością ludzką lub zwierzęcą.

Ochrona gleby jest najważniejszą zasadą zrównoważonej produkcji rolnej. Gleba jest podstawowym źródłem utrzymania człowieka i jako taka, powinna być chroniona w możliwie jak największym stopniu.

Organizacja powinna wprowadzić system edukacji i kontroli w zakresie erozji gleby, dzięki czemu podnosiłaby świadomość producentów i skłaniała do działań zmierzających do spełnienia wymogów tego standardu. Plan organizacji powinien określać wstępny harmonogram wdrażania tego systemu.

System ten powinien gwarantować, że:

- *Organizacja analizuje możliwe przyczyny erozji na każdym obszarze lądowym lub zbiorników wodnych, których problem ten dotyczy, znajdujących się w zasięgu jej działań, gdzie wytwarzane są produkty mające uzyskać certyfikat Fairtrade.*
- *Każde pole jest oddzielnie kontrolowane przez organizację a istniejące problemy są rozpoznawane i dokumentowane. Aby zapewnić poprawę sytuacji, należy wdrożyć działania naprawcze, które powinny być przeprowadzane zgodnie z wcześniej ustalonym harmonogramem.*
- *Organizacja wyszczególnia tereny zagrożone erozją i monitoruje je regularnie, aby zagwarantować, że prowadzona tam działalność lub występujące tam zjawiska (np. wypasanie zwierząt, orka, obszary odstonięte, spływ wody itp.) nie przyczynią się do pojawienia się sytuacji zagrożenia erozją.*

3.4.1.2 Organizacja dba o to, by jej członkowie stosowali procedury i praktyki zmierzające do poprawy żyzności i struktury gleby.

Rozumienie podstawowych zasad rolnictwa dotyczących orki i praktyk nawadniania, poprawy żyzności gleby, a także płodozmianu (w miarę możliwości) powinno stanowić część planu działań każdej organizacji.

Organizacja powinna wprowadzić system edukacji i kontroli w zakresie żyzności i struktury gleby, dzięki czemu podnosiłaby świadomość producentów i skłaniała do działań zmierzających do spełnienia wymogów tego standardu. Plan organizacji powinien określać wstępny harmonogram wdrażania tego systemu.

System ten powinien gwarantować, że:

- *Osoba lub grupa osób z odpowiednią wiedzą w tym zakresie wchodzi w skład kierownictwa organizacji. Osoba ta powinna być w stanie krytycznie ocenić pola i praktyki poszczególnych członków oraz mieć upoważnienie do zalecania lub narzucania ulepszeń odpowiednich w danej sytuacji.*
- *Organizacja wyznacza własne wewnętrzne wytyczne dotyczące wymogów minimalnych związanych z zapewnieniem żyzności i poprawą struktury gleby. Wymogi te oparte są na metodach/praktykach, które od dłuższego czasu przynoszą oczekiwane rezultaty.*
- *Organizacja wprowadza metodę monitorowania, mierzenia i oceniania tego w jakim stopniu producenci stosują się do tego standardu. Potrzeba zastosowania środków naprawczych powinna być udokumentowana, a wprowadzenie wymaganych ulepszeń skontrolowane.*

3.4.2 Wymogi dotyczące rozwoju

3.4.2.1 Producent zapewnia, że zarządzanie zasobami wodnymi, praktyki rolne oraz/lub stosowanie nawodnień nie prowadzi ani nie przyczynia się do zanieczyszczenia zasobów wodnych, nadmiernego zasolenia gleby czy pustyńnienia.

Trwała równowaga każdego regionu zależy od rozsądnego wykorzystywania zasobów wodnych. Tam, gdzie zasoby wody są niewielkie, organizacja powinna zwracać uwagę na zagadnienia dotyczące:

- *uszczuplania zbiorników wód podziemnych lub powierzchniowych (łącznie z dopływami),*
- *zasolenia gleby,*
- *uprawy ziemi i praktyk tworzenia podszybia w celu zmaksymalizowania zatrzymania wody w glebie.*

W każdym przypadku organizacja powinna określić wykorzystywane zasoby wodne i udokumentować w jaki sposób (metody/ techniki) się z nich korzysta.

W przypadku działań, gdzie pustynnienie jest stwierdzonym lub potencjalnym problemem, organizacja powinna zastosować plan konkretnych kroków zmierzających do ochrony zasobów wodnych, zredukowania potrzeby pozyskiwania jej z systemów nawadniających lub wód podziemnych, a także stosownie do potrzeb zmienić plan rolniczy oraz /lub biznesowy tak, by dostosować go do istniejących niedoborów wody.

3.4.2.2 Organizacja zapewnia, że jej członkowie korzystają z metod i systemów nawadniania, które ograniczają zużycie wody do niezbędnego minimum.

Przykładem takiego wykorzystania jest nawadnianie kropłowe, wprowadzanie wody bezpośrednio do strefy korzenia lub inne dobrze zarządzane techniki nawadniania.

3.4.2.3 Organizacja dba o to, by jej członkowie wykorzystywali wodę do działań przetwórczych w jak najbardziej wydajny sposób.

Na przykład stosując system recyrkulacji oraz/lub odzyskiwania wody wykorzystywanej do mycia, kontrolując ilość środków myjących itp.

3.4.2.4 Organizacja zapewnia, że jej członkowie nie obniżają poziomu wód gruntowych oraz w żaden inny sposób nie oddziałują negatywnie na dostępność i jakość wody pitnej oraz wody wykorzystywanej do nawadniania dla okolicznej ludności i lokalnych rolników.

Można to stwierdzić na przykład obserwując wysychanie studni, potrzebę głębszego kopania studni, wyższe niż wcześniej zasolenie zasobów wodnych lub poprzez analizę wody itp.

Obniżenia poziomu wód gruntowych można uniknąć redukując zużycie wody oraz/lub stosując alternatywne źródła nawadniania (np. zbieranie deszczówki).

3.4.2.5 Organizacja zapewnia, że woda ściekowa jest zarządzana w sposób, który nie ma negatywnego wpływu na jakość wody, kondycję i strukturę gleby oraz bezpieczeństwo żywności.

Organizacja powinna posiadać plan monitorowania jakości wody ze wszystkich odprowadzanych ścieków. Plan ten powinien uwzględniać co najmniej:

- *ustalone wyznaczniki poziomu akceptowanej jakości wód ściekowych,*
- *metody analizy jakości wody oraz określoną częstotliwość kontroli,*
- *środki redukcji wszelkich czynników zanieczyszczających do odpowiednich poziomów,*
- *dokumentację wszystkich wyżej wymienionych ustaleń lub inne właściwe środki dokumentowania lub weryfikacji.*

W celu spełnienia tego wymogu, organizacja powinna zainstalować filtr wodny lub inny system oczyszczania.

3.4.2.6 Organizacja dba o to, by jej członkowie odprowadzali wodę ściekową ze wszystkich systemów jakie organizacja lub jej członkowie stosują w sposób, który:

- nie zanieczyszcza wody, która może być wykorzystana jako zasoby wody pitnej dla ludzi lub zwierząt,
- nie zanieczyszcza gleby lub upraw środkami chemicznymi lub ich produktami ubocznymi,
- nie zanieczyszcza upraw lub gleby nadmierną ilością składników odżywczych ani nie zanieczyszcza upraw przeznaczonych na zbiór mikrobami chorobotwórczymi. Szczególnie ostrożnie należy posługiwać się nawozem zwierzęcym w pobliżu zbiorników wodnych lub strumieni.

3.5 Ogień

Założenia

Producenci nie powinni używać ognia w sposób, który negatywnie oddziałuje na systemy naturalne.

3.5.1 Wymogi minimalne

Brak

3.5.2 Wymogi dotyczące rozwoju

3.5.2.1 Organizacja dba o to, by jej członkowie wykorzystywali ogień do oczyszczania lub przygotowania gruntu do produkcji jedynie wtedy, gdy jest to zasadne z ekologicznego punktu widzenia.

Uzasadnienie zastosowania ognia do ww. celów nie może być w sprzeczności z wymogami standardów określonych w dziale 3.4. Tradycyjne formy prowadzenia działalności rolnej mogą faktycznie okazać się właściwymi systemami dla zrównoważonej produkcji. Jednak, nie można pozwolić, by takie czynniki jak rosnąca presja ludności na dany obszar lub zachęty rynkowe do produkcji upraw naruszały integralność lub równowagę tradycyjnych systemów.

Organ certyfikujący ma prawo każdorazowo zażądać pisemnego uzasadnienia konieczności takiego działania.

3.5.2.2 Organizacja gwarantuje, że jedynie przeszkoleni w tym zakresie członkowie wykorzystują ogień do oczyszczania lub przygotowywania gruntu.

Organizacja sama określa, na czym polega odpowiednie przeszkolenie w oparciu o swoją konkretną sytuację. Definicja tego szkolenia powinna być przedstawiona w formie pisemnej i dostępna do wglądu dla inspektorów oraz organu certyfikującego.

Organizacja powinna określić formalne wytyczne oraz jasne działania, aby zapewnić, że jedynie wyznaczone grunty są wypalane, podczas gdy pozostałe pozostają nienaruszone.

3.5.2.3 Organizacja zapewnia, że jej członkowie stosują zasady bezpieczeństwa przeciwpożarowego oraz wszelkie odpowiednie procedury.

Organizacja powinna określić podstawowe zasady postępowania z ogniem. Powinny mieć one formę pisemną i być podane do wiadomości wszystkich członków.

3.6 Organizmy modyfikowane genetycznie (GMO)

Założenia

Producenci nie wykorzystują GMO ani w procesie produkcji ani podczas przetwarzania produktów.

3.6.1 Wymogi minimalne

3.6.1.1 Organizacja gwarantuje, że jej członkowie nie uprawiają żadnych produktów GMO.

Nie należy stosować genetycznie modyfikowanych nasion lub materiału nasadzeniowego. Jeżeli niektórzy członkowie lub część organizacji wytwarza produkty, które nie będą produktami Fairtrade, żaden z tych produktów nie może być GMO.

3.6.2 Wymogi dotyczące rozwoju

3.6.2.1 Organizacja gwarantuje, że jej członkowie monitorują ewentualne zastosowanie GMO przez swoich sąsiadów i w razie konieczności podejmują dodatkowe środki ostrożności, by zapewnić, że ich uprawy, nasiona i wszelkie materiały rozmnożeniowe nie są zanieczyszczone śladami GMO. Organizacja powinna posiadać plan, który opisuje metody, które będą stosowane do spełnienia tego wymogu.

Rośliny uprawiane w pobliżu upraw GMO tego samego gatunku, są zagrożone zanieczyszczeniem na skutek rozprzestrzeniania się pyłków roślin GMO.

Znaczenie terminu „w pobliżu” jest różne w zależności od możliwości krzyżowania się podmiotowych upraw. Rośliny wiatropylne narażone są na większe ryzyko niż rośliny owadopylne, ale te z kolei są narażone na większe ryzyko niż uprawy samopylne. Przeszkody fizyczne/naziemne oraz topografia terenu mogą zwiększać lub zmniejszać możliwość zanieczyszczenia GMO. Dlatego też każdy podmiot powinien właściwie ocenić swoją sytuację i przedstawić inspektorowi oraz organowi certyfikującemu własny plan działania.

Nasiona wszystkich gatunków, które są dostępne na rynku w formie GMO, podlegają obowiązkowej weryfikacji. Dowodem weryfikacji może być oświadczenie od dostawcy nasion lub roślin, w którym zawarte są co najmniej następujące informacje:

- gatunek, odmiana i numer LOT (jeśli dotyczy) nasion lub roślin,
- czy jest to organizm modyfikowany genetycznie (GMO),
- stopień czystości nasion lub roślin gwarantowany przez dostawcę,
- kraj, z którego pochodzi przedmiotowy towar.

Badanie dostaw nasion na obecność śladów GMO nie jest zazwyczaj wymagane. Organ certyfikujący ma prawo zażądać przeprowadzenia takich badań w przypadku podejrzenia zanieczyszczenia GMO.

Gdy organizacja przeprowadza badania pod kątem GMO, wyniki testów powinny być udokumentowane i zawierać co najmniej informacje na temat:

- gatunku i numeru LOT badanej próbki,
- rozmiaru próbki,
- metody badania,
- czułości badania,
- wyników badania.

Zachęca się producentów i organizacje do zbierania własnych nasion i rozmnażania własnych bylin z istniejących roślin lokalnych (lub specyficznych dla danego regionu) z zachowaniem obowiązujących przepisów.

3.6.2.2 Organizacja gwarantuje, że jej członkowie nie wykorzystują żadnych produktów powstałych na bazie GMO w procesie produkcji pierwotnej lub podczas przetwarzania.

Organizacja powinna zbadać wszystkie środki stosowane w uprawie i przetwórstwie. Jej obowiązkiem jest zweryfikowanie czy żadne ze środków stosowanych w procesie produkcji i przetwórstwa nie są

GMO zgodnie z wymogami certyfikacji Fairtrade. Metody weryfikacji powinny zostać określone przez organizację, zatwierdzone przez organ certyfikujący i kontrolowane przez inspektorów.

3.6.2.3 Wszystkie wykorzystywane środki, substancje pomagające w przetwarzaniu oraz składniki podlegają analizie o jeden poziom w łańcuchu biologicznym wstecz w kierunku bezpośredniego źródła organizmu z którego są one produkowane, aby upewnić się, że nie są one już uznawane za GMO.

Dla potrzeb niniejszych standardów, jeśli GMO jest wprowadzany do innego systemu biologicznego nie zawierającego GMO, na skutek czego organizm modyfikowany genetycznie jest przekształcany w nowy produkt, którego skład nie wykazuje żadnych śladów (lub zaledwie nieznaczną ilość) pierwotnego substratu GMO, powstały w ten sposób produkt nie jest już uważany za GMO. Na przykład: (i) kompostowanie resztek roślin GMO (bez udziału mikroorganizmów GMO) oraz (ii) fermentacja mikrobiologiczna bez udziału GMO kukurydzy modyfikowanej genetycznie na cukry proste, kwas cytrynowy lub alkohol.

*Przykładami środków rolniczych, które nie są w zgodzie ze standardami, są: (i) niekompostowane łodygi kukurydzy GMO lub (ii) opryski roztworem *Bacillus thuringiensis* (Bt) powstałym na bazie odmiany Bt modyfikowanej genetycznie.*

Niezbędne jest dokonanie transformacji biologicznej. Samo uszlachetnienie właściwości fizycznych (np. rafinowanie oleju sojowego GMO do uzyskania lecytyny lub tokoferolu) nie wystarczy do spełnienia wymogów.

4 Warunki pracy

Założenia

FLO przestrzega Konwencji MOP dotyczących warunków pracy i wymaga od wszystkich organizacji drobnych producentów, aby w możliwie jak największym zakresie spełniały wymogi MOP.

Udział w systemie Fairtrade powinien prowadzić do widocznego wzmocnienia pozycji oraz zrównoważonego rozwoju społecznego i ekonomicznego organizacji oraz jej członków, a za ich pośrednictwem pracowników zatrudnianych przez tę organizację lub jej członków.

Standardy określone w działach od 4.1 do 4.3, dotyczące polityki zatrudnienia, braku dyskryminacji oraz wolności pracy mają zastosowanie w odniesieniu do wszystkich pracowników zatrudnionych przez organizacje producenckie lub ich członków.

Termin „pracownicy” odnosi się do wszystkich osób, które nawiązały stosunek pracy z organizacją producencką oraz jej członkami. Obejmuje on migrantów, pracowników zatrudnionych na czas określony, nieokreślony, pracowników sezonowych oraz podwykonawców. Jeśli organizacja drobnych producentów korzysta bezpośrednio z pracy rodzin swoich członków, termin „pracownicy” obejmuje również te osoby.

Termin „pracownicy” nie odnosi się wyłącznie do pracowników polowych lecz obejmuje także personel zatrudniony np. w administracji organizacji. Jednak termin ten odnosi się tylko do personelu, który może się zrzec w związki zawodowe.

Standardy określone w działach od 4.4 do 4.6 dotyczących wolności związkowej oraz prowadzenia rokowań zbiorowych, warunków pracy oraz zasad BHP mają zastosowanie jedynie w sytuacji, gdy organizacja lub jej członek zatrudnia znaczną ilość pracowników zaangażowanych w wytwarzanie produktów Fairtrade (np. w

przetwórnici). Standardy te znajdują zastosowanie jedynie w sytuacji, gdy właścicielem co najmniej 75% danej infrastruktury (np. przetwórnici) jest organizacja, jej członek lub grupa członków.

Jeśli organizacja zatrudnia znaczną ilość pracowników, wymogi przedstawione w działach od 4.4 do 4.6 znajdują zastosowanie wobec wszystkich pracowników.

W przypadku gdy członek organizacji zatrudnia znaczącą ilość pracowników, należy spełnić wszystkie wymogi przedstawione w tych standardach. Organ certyfikujący określi kryteria zgodności skupiając się na pracownikach zatrudnionych na czas nieokreślony. Zinterpretuje także pojęcie „znaczej” ilości pracowników w oparciu o krajowe prawo pracy.

4.1 Polityka zatrudnienia

Dotyczy wszystkich pracowników zatrudnionych przez organizację producencką lub jej członków.

4.1.1 Wymogi minimalne

Brak

4.1.2 Wymogi dotyczące rozwoju

4.1.2.1 W ciągu trzech lat okresu certyfikacji organizacja opracuje politykę zatrudnienia, która stanowić będzie integralną część jej planu rozwoju.

Polityka zatrudnienia funkcjonuje niezależnie od wymogów standardów określonych w części 4. niniejszego standardu. Organizacja powinna zwracać szczególną uwagę na sytuacje, gdzie organizacja lub jej poszczególni członkowie zatrudniają zaledwie niewielką liczbę pracowników, których nie obejmują standardy określone dla znacznej liczby pracowników (4.4 do 4.6).

Organizacja rozpoczyna pracę nad polityką zatrudnienia od oceny tego, w jaki sposób może poprawić warunki pracy zarówno swoich własnych pracowników jak i osób zatrudnionych przez poszczególnych członków organizacji. Ocena ta powinna określić najważniejsze potrzeby pracowników w oparciu o działy standardów omówione w części 4:

- *brak dyskryminacji,*
- *wolność pracy,*
- *swoboda zrzeszania się i prowadzenia negocjacji zbiorowych,*
- *warunki zatrudnienia,*
- *zasady bhp*

Organizacja może także określić inne obszary wymagające poprawy.

Część procesu wdrażania polityki zatrudnienia może stanowić:

- *opracowanie narzędzi uświadamiających, które pomogą w poprawie warunków pracy, takich jak opracowanie ulotek lub poglądowych przewodników dotyczących spraw związanych z higieną i bezpieczeństwem, lub organizowanie warsztatów szkoleniowych dla członków i pracowników dotyczących spraw pracowniczych;*
- *uwzględnianie potrzeb pracowników przy opracowywaniu projektów wykorzystania Premii Fairtrade (patrz dział 2.1);*
- *lepiej rozwinięte organizacje mogą dla swoich członków opracować i wdrożyć zasady wewnętrzne dotyczące warunków pracy.*

W procesie opracowywania polityki zatrudnienia należy konsultować się z członkami oraz pracownikami. Pracownicy powinni z czasem być coraz bardziej zaangażowani w te działania.

Zgromadzenie Ogólne wyjaśnia, omawia oraz zatwierdza politykę zatrudnienia, a także rewiduje ją raz do roku. Przedstawiciele pracowników powinni być zapraszani do udziału w Zgromadzeniu Ogólnym w roli obserwatorów.

W zależności od liczby pracowników, siły organizacji oraz realiów dotyczących konkretnych produktów, organizacja powinna rozważyć opracowanie struktur organizacyjnych, które umożliwią pracownikom udział w procesie decyzyjnym dotyczącym polityki zatrudnienia.

4.2 Brak dyskryminacji

Dotyczy wszystkich pracowników zatrudnionych przez organizację producencką lub jej członków.

Założenia

FLO przestrzega Konwencji 111 MOP dotyczącej zaprzestania dyskryminacji pracowników. Konwencja ta odrzuca „wszelkie rozróżnienie, wyłączenie lub uprzywilejowanie oparte na rasie, kolorze skóry, płci, religii, poglądach politycznych, pochodzeniu narodowym lub społecznym, które powoduje naruszenie równości szans i nierówne traktowanie w zakresie zatrudnienia lub wykonywania zawodu” (Art. 1).

4.2.1 Wymogi minimalne

4.2.1.1 Organizacja gwarantuje, że nie stosuje żadnej formy dyskryminacji opartej na rasie, kolorze skóry, płci, orientacji seksualnej, niepełnosprawności, stanie cywilnym, wieku, religii, poglądach politycznych, członkostwie w związkach zawodowych lub innych organach reprezentujących interesy pracowników, pochodzeniu narodowym lub społecznym w ramach polityki zatrudnienia, zapewniania dostępu do szkoleń, wynagradzania, przydzielania zadań, wypowiedzania umowy o pracę, przechodzenia na emeryturę i innych działaniach dotyczących pracowników.

Dyskryminacja to niesprawiedliwe traktowanie pewnych osób z powodów nie mających związku z ich umiejętnościami czy zasługami.

Jeśli w pewnej dziedzinie gospodarki lub w jakimś rejonie geograficznym dyskryminacja jest zjawiskiem powszechnym, organizacja powinna wykazać się działaniami zmierzającymi do ich usunięcia, np. w ramach polityki zatrudnienia.

Podczas zatrudniania pracowników zabronione jest żądanie od nich wykonania testów ciężowych, na obecność HIV oraz testów genetycznych.

4.2.1.2 Organizacja nie używa, nie popiera ani nie toleruje stosowania kar cielesnych, nacisków psychicznych lub fizycznych ani obelg słownych.

Jeśli w jakimś sektorze lub regionie dyskryminacja jest zjawiskiem powszechnym, organizacja powinna ustalić i wdrożyć jasną politykę i system zapobiegające nieodpowiednim praktykom dyscyplinarnym. Polityka ta powinna być w zgodzie z zasadą niedyskryminacji. Pracownicy powinni być zaznajomieni z tą polityką. Organizacja powinna posiadać odpowiedni system dokumentacji.

4.2.1.3 Pracodawca nie stosuje, nie popiera ani nie toleruje zachowań – gestów, słów ani kontaktów fizycznych – które mają podtekst seksualny, są obelżywe lub mają charakter wyzysku.

Jeśli w jakimś sektorze lub regionie dyskryminacja jest zjawiskiem powszechnym, organizacja powinna zastosować odpowiednią politykę i system, aby zapobiec wszelkim zachowaniom, które nie są w zgodzie z tym wymogiem.

Organizacja powinna posiadać odpowiedni system dokumentacji.

4.3 Wolność pracy

Dotyczy wszystkich pracowników zatrudnionych przez organizację producencką lub jej członków.

Założenia

FLO przestrzega Konwencji MOP nr 29, 105 oraz 182 dotyczących pracy dzieci oraz pracy przymusowej. Nie może być przypadków stosowania pracy przymusowej. Praca przymusowa może być wynikiem różnych form zadłużenia pracowników wobec firmy lub pośredników.

Dzieci mogą wykonywać pracę pod warunkiem, że jest ona zorganizowana w sposób, który umożliwi im uczęszczanie do szkoły. W przypadku dzieci, które pracują w godzinach wolnych od zajęć szkolnych, ich praca nie może wpływać na osłabienie ich wyników w nauce. Jeśli dzieci pracują, nie mogą wykonywać zadań, które są dla nich szczególnie niebezpieczne ze względu na ich wiek.

Praca polegająca na tym, że dzieci pomagają swoim rodzicom po szkole oraz w okresach wolnych od zajęć szkolnych, nie jest traktowana jako zatrudnianie dzieci pod warunkiem, że zachowane są rozsądne granice oraz praca jest nadzorowana przez członka rodziny.

4.3.1 Wymogi minimalne

4.3.1.1 Nie stosuje się pracy przymusowej obejmującej pracę niewolniczą lub pracę przymusową wykonywaną przez więźniów.

Zgodnie z definicją zawartą w Konwencjach 29 i 105 MOP praca przymusowa oznacza pracę lub usługi wymagane od jakiejś osoby pod groźbą jakiegokolwiek kary i do których dana osoba nie zgłosiła się dobrowolnie.

Pracodawca nie ma prawa do zatrzymania jakiegokolwiek części zapłaty, innych korzyści, majątku lub dokumentów pracowników w celu zmuszenia ich do pozostania w miejscu zatrudnienia. Pracodawca nie może wymagać od pracownika lub zmuszać go do pozostania w miejscu pracy wbrew jego woli stosując jakiegokolwiek środki przymusu fizycznego lub psychicznego.

Obowiązkiem pracodawcy jest wytłumaczenie pracownikom, że każdy z nich ma prawo odejść z pracy w każdym momencie, z zachowaniem okresu wypowiedzenia wynikającego z umowy o pracę.

Określenie „praca przymusowa” odnosi się także do pracowników, którzy otrzymali pożyczki od swoich pracodawców na niedogodnych warunkach (takich jak przesadnie wysokie oprocentowanie).

4.3.1.2 Nie zatrudnia się dzieci.

Dzieci poniżej 15 roku życia nie są zatrudniane (nie zawiera się z nimi umowy).

Jeśli w przypadku poszczególnych członków dzieci pomagają swoim rodzicom po szkole oraz w okresach wolnych od zajęć szkolnych, nie jest to traktowane jako zatrudnianie dzieci, należy jednak spełnić następujące warunki:

- *Praca dziecka nie wpływa negatywnie na jego obecność w szkole oraz nie jest na tyle wymagająca, by wpływać na osłabienie jego wyników w nauce.*
- *Praca nie zagraża społecznemu, moralnemu lub fizycznemu rozwojowi dziecka oraz nie stanowi zagrożenia dla jego zdrowia.*

- *Godziny pracy mają rozsądną rozpiętość.*
- *Członek rodziny musi nadzorować pracę dziecka oraz kierować nią.*

W przypadku gdy dzieci pracowały lub były zatrudnione w przeszłości, organizacja powinna zastosować politykę naprawczą, której celem będzie zapewnienie by żadne dziecko, które wcześniej pracowało dla pracodawcy i które już tego nie robi, nie wykonywało gorszej pracy.

Tam, gdzie to znajduje zastosowanie – a szczególnie w odniesieniu do sytuacji, w których istnieje duże prawdopodobieństwo praktykowania zatrudniania dzieci – organizacja uwzględni w swoim planie rozwoju podstawowy kontekst społeczny i ekonomiczny, aby skutecznie wyeliminować zatrudnianie dzieci. Przykładem odpowiedniej reakcji może być wdrożenie projektów społecznościowych zmierzających do poprawy dostępu dzieci do systemu szkolnictwa.

4.3.1.3 Praca nie wpływa negatywnie na obecność w szkole, wyniki w nauce lub rozwój społeczny, moralny lub fizyczny osób, które nie ukończyły 18 roku życia.

4.3.1.4 Osoby poniżej 18 roku życia nie mogą wykonywać pracy, która w swej naturze lub ze względu na warunki w jakich jest wykonywana, może zagrażać ich zdrowiu, bezpieczeństwu lub moralności.

Osoby poniżej 18 roku życia nie mogą posługiwać się środkami chemicznymi oraz wykonywać innych obowiązków, które stanowią zagrożenie zdrowia. Osobom poniżej 18 roku życia nie wolno podejmować pracy w ciągu nocy.

4.3.1.5 Zatrudnienie pracownika nie jest zależne od zatrudnienia jego współmałżonka. Współmałżonek ma prawo pracować w innym miejscu.

Dotyczy to także sytuacji, w których pracodawca zapewnia mieszkanie pracownikowi i jego rodzinie.

4.4 Wolność związkowa oraz rokowania zbiorowe

Dotyczy organizacji producenckich zatrudniających znaczną ilość pracowników oraz indywidualnych członków organizacji producenckich, którzy zatrudniają znaczną ilość pracowników.

Założenia

FLO stosuje się do Konwencji MOP nr 87 dotyczącej „Wolności związkowej i ochrony praw związkowych” oraz nr 98 dotyczącej „Prawa organizowania się i rokowań zbiorowych”, a także Zalecenia 143 dotyczącego „Ochrony przedstawicieli pracowników”. „Pracownicy i pracodawcy, bez jakiegokolwiek rozróżnienia, mają prawo, bez uzyskania uprzedniego zezwolenia, tworzyć organizacje według swego uznania, jak też przystępować do tych organizacji, z jedynym zastrzeżeniem stosowania się do ich statutów. Organizacje pracowników i pracodawców mają prawo opracowywania swych statutów i regulaminów wewnętrznych, swobodnego wybierania swych przedstawicieli, powoływania swego zarządu, działalności oraz układania swego programu działania”.

Pracownicy powinni być w równym stopniu chronieni przed dyskryminacją związków zawodowych z tytułu ich zatrudnienia. Stosowane poniżej określenie „organizacja pracowników” dotyczy każdej organizacji pracowników, której celem jest szerzenie i ochrona praw i interesów pracowników. FLO gwarantuje prawo do wolności związkowej i rokowań zbiorowych oraz uważa niezależne związki zawodowe za najlepszą metodę osiągnięcia tych celów.

4.4.1 Wymogi minimalne

4.4.1.1 Pracodawca uznaje na piśmie oraz w praktyce prawa wszystkich pracowników do zakładania i przystępowania do organizacji pracowników według własnego uznania oraz do zbiorowych rokowań warunków pracy.

Określenie „organizacja pracowników” stosowane jest w odniesieniu do Konwencji MOP nr 110. MOP definiuje ten termin jako każdą organizację pracowników, której celem jest szerzenie i ochrona praw i interesów pracowników.

Pracownicy mogą nadać swojej organizacji osobowość prawną.

W ciągu dwóch lat poprzedzających aplikację o certyfikację nie może być sytuacji, w której pracodawca sprzeciwiał się organizowaniu się pracowników, lub, jeśli taka sytuacja miała miejsce, w międzyczasie okoliczności organizacyjne uległy poważnym zmianom (np. poprzez zmianę kadry kierowniczej).

4.4.1.2 Pracodawca zezwala związkom zawodowym, których siedziba nie znajduje się w organizacji, na spotkania i wymianę informacji z pracownikami w ustalonym miejscu i terminie bez ingerencji kadry kierowniczej.

Pracodawca zezwala na organizowanie spotkań informacyjnych pomiędzy pracownikami a przedstawicielami związków zawodowych.

Tego typu spotkania powinny odbywać się na wniosek pracowników lub przedstawicieli zewnętrznych związków zawodowych jeśli związek, który reprezentują jest zaangażowany w układ zbiorowy pracy w danej branży lub na szczeblu krajowym.

Udział pracowników w tych spotkaniach jest dobrowolny.

4.4.1.3 Pracodawca zapewnia, że ani pracownicy, ani ich przedstawiciele nie są dyskryminowani oraz nie doznają innych następstw spowodowanych swobodnym korzystaniem z ich prawa do organizowania się lub z powodu ich decyzji dotyczących przystąpienia lub nie przystąpienia do organizacji pracowników oraz/lub uczestnictwa w jej prawnej działalności.

Pracodawca nie może przenosić lub zamykać produkcji, lub odmawiać dostępu pracownikom tylko dlatego, że chce wziąć odwet na tych, którzy utworzyli lub zamierzają utworzyć organizację pracowników.

Do innych wyznaczników dyskryminacji należą: wydłużenie godzin pracy, problemy z transportem oraz zwolnienia.

Pracodawca ma obowiązek natychmiastowego zgłaszania organowi certyfikującemu wszelkich przypadków zwolnienia liderów związków zawodowych lub organizacji pracowników, wraz z podaniem powodów zwolnienia.

Pracodawca prowadzi rejestr wszystkich zerwanych umów o pracę wraz ze szczegółami dotyczącymi okoliczności/powodów zerwania umowy, a także ze wskazaniem czy dany pracownik był członkiem związków zawodowych lub organizacji pracowników.

4.4.2 Wymogi dotyczące rozwoju

4.4.2.1 Jeśli na danym terenie nie działa żaden aktywny i uznany związek zawodowy, organizacja zachęca pracowników, by w sposób demokratyczny powołali organizację pracowników, która będzie ich reprezentowała i negocjowała z pracodawcą, w celu ochrony ich praw i interesów.

FLO przestrzega prawa do wolności związkowej i rokowań zbiorowych i uważa, że niezależne związki zawodowe najlepiej realizują te prawa. Niniejsza klauzula odnosi się do sytuacji, gdzie wolne i niezależne związki zawodowe są zabronione prawnie, gdzie związki zawodowe są kierowane przez rząd zamiast przez swoich członków, lub gdzie reprezentatywny związek zawodowy nie jest aktywnie obecny na terenie działania organizacji.

Pracodawca i jego pracownicy mogą poprosić FLO o pomoc w skontaktowaniu ich z reprezentatywnymi związkami zawodowymi, jeśli związki takie nie są aktywne na terenie, gdzie organizacja prowadzi swoją działalność.

Aktywna organizacja pracowników jest niezbędnym warunkiem zapewniającym przestrzeganie standardów Fairtrade.

Pojęcie „uznany” oznacza, że związek jest członkiem lub współpracownikiem krajowego lub międzynarodowego sekretariatu zawodowego (np. Global Union Federation).

4.4.2.2 Przedstawicielstwo i udział pracowników jest udoskonalany poprzez działania szkoleniowe zarówno dla pracowników jak i dla personelu administracyjnego (zatrudnionego zarówno przez organizację jak i przez jej członków). Pracodawca zapewnia odpowiednie środki niezbędne do przeprowadzenia takich działań.

Zarówno pracodawca jak i pracownicy mogą zainicjować szkolenie. Jego celem jest zwiększenie świadomości pracowników na temat zasad Fairtrade oraz praw i obowiązków pracowniczych. Szkolenia są przeprowadzane w trakcie płatnego czasu pracy.

4.5 Warunki zatrudnienia

Dotyczy organizacji producenckich zatrudniających znaczną ilość pracowników oraz indywidualnych członków organizacji producenckich, którzy zatrudniają znaczną ilość pracowników.

Założenia

FLO stosuje się do Konwencji MOP nr 100 dotyczącej jednakowego wynagrodzenia oraz Konwencji nr 110 dotyczącej warunków zatrudnienia pracowników.

4.5.1 Wymogi minimalne

4.5.1.1 Warunki zatrudnienia, a w szczególności płace, są równe lub wyższe niż przewidują branżowe przepisy układu zbiorowego pracy (jeśli istnieją), średnia płaca w regionie, lub oficjalna minimalna stawka obowiązująca na podobnym stanowisku, w zależności od tego, która z tych opcji oferuje wyższą stawkę. Pracodawca powinien określić stawki dla każdego stanowiska.

Należy przestrzegać przepisów krajowych oraz odpowiednich warunków układu zbiorowego pracy. W przypadku, gdy przepisy krajowe oraz odpowiednie warunki układu zbiorowego pracy przewyższają wymogi niniejszego standardu, zastępują one ten standard. W przypadku gdy założenia tego standardu przewyższają wymogi przepisów krajowych oraz warunków układu zbiorowego pracy, należy stosować się do wymogów niniejszego standardu.

Dla wynagrodzenia opartego na wysokości produkcji, normach lub pracy akordowej, stawki płacy pozwalają pracownikowi zarobić proporcjonalną stawkę minimalną lub odpowiednią dla danej branży średnią (w zależności od tego, która jest wyższa) w ramach regularnych godzin pracy. Stawki płacy są jawne. Nie należy stosować takiego systemu wynagradzania jako sposobu na uniknięcie umów na czas określony. W przypadku stosowania stawek za pracę na akord, pracownicy powinni przyznać, że stawki te są uczciwe a metoda ich obliczania jest przejrzysta i właściwa.

4.5.1.2 Wpłaty są dokonywane regularnie i terminowo, w obowiązującym środku płatniczym oraz właściwie udokumentowane.

Dokumentację powinny stanowić potwierdzenia zawierające wszystkie niezbędne informacje.

Obustronnie uzgodnione sposoby płatności, takie jak wynagrodzenie za dniówkę wypłacane w gotówce lub w gotówce i towarze/naturze, są dopuszczalne, pod warunkiem, że pracownik wyraźnie zgodzi się na takie zasady oraz że jest to typowy sposób płacenia w danym regionie.

4.5.2 Wymogi dotyczące rozwoju

4.5.2.1 Inne warunki zatrudnienia, takie jak urlop macierzyński, ubezpieczenie społeczne oraz korzyści niepieniężne są co najmniej równe ustaleniom prawa krajowego, zasadom branżowym określonym w układzie zbiorowym pracy, jeśli istnieje, lub ustaleniom zawartym w umowie pomiędzy organizacją pracowników a pracodawcą, w zależności od tego, które z nich są bardziej korzystne dla pracownika.

Należy przestrzegać przepisów krajowych oraz stosownych warunków układu zbiorowego pracy. W przypadku, gdy działa organizacja pracowników, zaleca się negocjowanie warunków pracy z pracodawcą (patrz 4.4.2.1). Pracownicy mają prawo wybrać swoich przedstawicieli, którzy będą brali udział w negocjacjach, bez ingerencji z zewnątrz.

4.5.2.2 Wszyscy pracownicy zatrudnieni na stałe muszą posiadać prawnie wiążącą umowę o pracę.

Umowa powinna zawierać wszystkie niezbędne informacje dotyczące stanowiska pracownika. Jeśli to możliwe, można korzystać z wzorów umów charakterystycznych dla danej branży.

Umowa zabezpiecza pracownika przed utratą płacy w przypadku choroby, niepełnosprawności oraz wypadku. W przypadku rozwiązania umowy, pracodawcę i pracownika musi obowiązywać taki sam okres wypowiedzenia. Pracownik musi otrzymać podpisany egzemplarz umowy.

4.5.2.3 Stosuje się odpowiednie przepisy dotyczące zwolnień lekarskich.

Przepisy te dotyczą zarówno chorób bezpośrednio wywołanych pracą (np. wypadek w czasie pracy) oraz nie związanych z pracą (np. choroby niepowiązane), jeśli są one medycznie udowodnione. Przepisy zastrzegają, że okres objęty zwolnieniem lekarskim nie jest odliczany od rocznego urlopu wypoczynkowego.

4.5.2.4 Stosowane są przepisy dotyczące godzin pracy oraz godzin nadliczbowych.

Godziny pracy oraz godziny nadliczbowe muszą spełniać wymogi stosownych przepisów oraz standardy określone dla danej branży.

4.5.2.5 Pensje są stopniowo zwiększane powyżej poziomu średniej w danym regionie oraz krajowego minimum.

Pensje powinny być negocjowane przez pracodawcę i organizację pracowników (jeśli funkcjonuje) przy zastosowaniu systemu porównawczego (branie pod uwagę wysokości płac oraz innych korzyści w porównywalnej branży) oraz w odniesieniu do dodatkowych dochodów uzyskiwanych przez organizację lub jej członka w ramach systemu Fairtrade.

4.5.2.6 W miarę możliwości wszystkie prace powinny być wykonywane przez pracowników zatrudnionych na stałe.

Celem tego zapisu jest zagwarantowanie tego, by praca była wykonywana przez pracowników zatrudnionych na stałe, dzięki czemu pracodawca nie praktykuje zawierania umów na czas określony unikając w ten sposób zobowiązań prawnych. Jedynie praca w sezonie wykraczająca poza regularną pracę może być podejmowana przez pracowników sezonowych. Praca regularna nie obejmuje prac sezonowych. Zawieranie umów na czas określony lub zatrudnianie podwykonawców dotyczy jedynie pracowników tymczasowych w sezonie lub w przypadku szczególnych zadań.

4.5.2.7 Pracownicy miejscowi, napływowi, sezonowi i zatrudnieni na stałe mają zapewnione takie same korzyści i warunki pracy za tak samo wykonaną pracę.

Korzyści równoważne uwzględniają sytuacje gdy, na przykład wobec określonych pracowników nie można zastosować zasad systemu emerytalnego lub ubezpieczenia społecznego. W takich przypadkach pracownicy ci powinni otrzymać korzyści równoważne/alternatywne przy zastosowaniu innych środków.

Roczny plan pracy pracodawców określa wymierne cele w odniesieniu do tych działań.

4.6 Bezpieczeństwo i higiena pracy

Dotyczy organizacji producenckich zatrudniających znaczną ilość pracowników oraz indywidualnych członków organizacji producenckich, którzy zatrudniają znaczną ilość pracowników.

Założenia

FLO stosuje się do Konwencji MOP nr 155, której celem jest „zapobieganie wypadkom i uszczerbkom na zdrowiu wynikającym z wykonywanej pracy, związanym z pracą lub występującym w procesie pracy, przez zmniejszenie w takim stopniu, w jakim jest to racjonalnie praktyczne, przyczyn zagrożeń związanych ze środowiskiem pracy”.

4.6.1 Wymogi minimalne

4.6.1.1 Procedury i miejsca pracy, maszyny i urządzenia znajdujące się w miejscu pracy są bezpieczne w takim stopniu, w jakim jest to racjonalnie praktyczne.

Organizacja powinna przeprowadzać analizę ryzyka we wszystkich aspektach zdrowia i bezpieczeństwa. Analiza ta powinna określić wszystkie obszary ryzyka oraz potencjalne zagrożenia. Jest to pierwszy krok do opracowania polityki Bezpieczeństwa i Higieny wymaganej w punkcie 4.6.2.4.

4.6.1.2 Następującym osobom nie wolno wykonywać żadnych potencjalnie niebezpiecznych prac: osobom poniżej 18 roku życia; kobietom ciężarnym oraz karmiącym; osobom z chorobami obniżającymi ich zdolności umysłowe; osobom z chorobami przewlekłymi, chorobami wątroby lub nerek; oraz osobom z chorobami układu oddechowego.

Założeniem tego standardu jest zagwarantowanie tego, by pewni pracownicy nie wykonywali pracy potencjalnie niebezpiecznej. W przypadku gdy zmiana pracy jest konieczna, w celu wypełnienia wymogów tego standardu, pracodawca odpowiedzialny jest za to, by zapewnić pracownikowi alternatywne zajęcia, gwarantując mu ciągłość zatrudnienia.

4.6.1.3 Pracodawca zapewnia odpowiednie środki oraz sprzęt pierwszej pomocy, a także przeszkolonych pracowników medycznych na wypadek zaistnienia jakichkolwiek dających się rozsądnie przewidzieć nagłych wypadków.

Miejsce pracy powinno być wyposażone w odpowiednio zaopatrzone i łatwo dostępne apteczki.

Pracodawca szkoli odpowiednią liczbę pracowników (w zależności od rozmiarów prowadzonej działalności) w zakresie udzielania pierwszej pomocy.

4.6.1.4 Wszyscy pracownicy muszą mieć dostęp do wody pitnej oraz czystego zaplecza sanitarnego.

Punkty dystrybucji wody pitnej powinny być wyraźnie oznaczone i umieszczone w rozsądnej odległości od miejsca pracy.

Rozmiary zaplecza sanitarnego (liczba toalet, umywalek i pryszniczy) oddzielnego dla kobiet i mężczyzn, muszą być dostosowane do liczby zatrudnionych pracowników. Urządzenia sanitarne muszą być utrzymywane w czystości.

Urządzenia do mycia rąk muszą znajdować się w bezpośrednim sąsiedztwie toalet.

4.6.2 Wymogi dotyczące rozwoju

4.6.2.1 Należy wyznaczyć przedstawiciela pracowników, z którym można konsultować sprawy dotyczące bezpieczeństwa i higieny oraz który będzie zgłaszał kierownictwu organizacji obawy pracowników dotyczące higieny i bezpieczeństwa.

Przedstawiciel pracowników odpowiedzialny za sprawy higieny i bezpieczeństwa nie musi być zatrudniony wyłącznie do pełnienia tej funkcji. Może on mieć także inne obowiązki.

Tam, gdzie jest to właściwe, pracownicy mogą powołać komisję ds. higieny i bezpieczeństwa pracy.

4.6.2.2 Pracownicy wykonujący wszelkie potencjalnie niebezpieczne zadania są odpowiednio przeszkoleni.

Pracownicy są świadomi zagrożeń dla zdrowia i środowiska wynikających z zadań, które wykonują oraz produktów, którymi się posługują, i potrafią podjąć odpowiednie działania w razie wypadku.

Wszelkie informacje, instrukcje dotyczące bezpieczeństwa, odstępy czasu wymagane przed ponownym wejściem na dany teren oraz zalecenia dotyczące higieny powinny być umieszczone w widocznym miejscu w miejscu pracy, sporządzone w języku lokalnym oraz zawierać odpowiednie piktogramy.

4.6.2.3 Pracownicy wykonujący niebezpieczne prace są wyposażeni w odpowiedni sprzęt ochronny, dobrej jakości i w dobrym stanie, zakupiony na koszt pracodawcy.

Dotyczy to wszystkich pracowników, także pracowników tymczasowych.

Kierownictwo stosuje odpowiednie środki i systemy kontroli, by zagwarantować, że sprzęt ochronny jest stosowany bez wyjątków oraz, że w odpowiednim czasie zlecana jest wymiana i dystrybucja wymienionego sprzętu.

4.6.2.4 Opracowana zostaje polityka Higieny i Bezpieczeństwa Pracy w celu zminimalizowania istniejącego zagrożenia zdrowia.

Polityka Higieny i Bezpieczeństwa Pracy (BHP) powinna być opracowana w taki sposób, by odnosiła się do wszystkich podejmowanych kroków, środków i punktów kontrolnych. Polityka jest udokumentowana i podawana do wiadomości pracowników oraz stanowi część polityki zatrudnienia. W rezultacie stosowania tej polityki:

- *Obszary ryzyka oraz potencjalne zagrożenia muszą być wyraźnie oznaczone znakami ostrzegawczymi w języku lokalnym i, jeśli to możliwe, przy użyciu piktogramów.*
- *Instrukcje i procedury bezpieczeństwa, w tym również zapobieganie wypadkom i reagowanie na nie, muszą być opracowane i podawane do wiadomości pracowników.*

- *Wszelkie niebezpieczne maszyny i sprzęty muszą być wyposażone w odpowiednie urządzenia zabezpieczające. Części ruchome muszą być zabezpieczone osłonami.*
- *Wszyscy pracownicy wykonujący niebezpieczne prace muszą być wyposażeni w sprzęt ochronny. Muszą być poinstruowani i monitorowani w zakresie odpowiedniego korzystania z tego sprzętu.*
- *Sprzęt przeznaczony od oprysków chemicznych musi być przechowywany w bezpiecznym miejscu.*

4.6.2.5 Pracownicy i ich przedstawiciele są przeszkoleni w zakresie podstawowych wymogów bezpieczeństwa i higieny pracy, odpowiedniej ochrony zdrowia oraz pierwszej pomocy.

Podjęwane są odpowiednie kroki w kierunku określenia i unikania najczęściej występujących zagrożeń zdrowia dotyczących narażonych na nie pracowników wykonujących prace w obszarach wysokiego ryzyka.

Wszyscy pracownicy otrzymają oficjalne wprowadzenie oraz szkolenia przypominające dotyczące zdrowia i bezpieczeństwa związanego z wszystkimi aspektami wykonywanej przez nich pracy. W przypadku pewnych najbardziej niebezpiecznych prac, m.in. oprysków, pracy z niebezpiecznymi środkami chemicznymi, substancjami i materiałami oraz innych potencjalnie niebezpiecznych prac, takich jak obsługa pojazdów i maszyn, pracownicy otrzymają oficjalne nagranie szkoleniowe.

Zajęcia informacyjne i szkoleniowe są organizowane okresowo w godzinach pracy. Częstotliwość szkoleń uzależniona jest od ryzyka jakim obarczona jest działalność oraz od rozmiarów zakładu pracy. W szczególności, szkolenia należy zapewnić i regularnie prowadzić dla nowych oraz przeniesionych pracowników.

Wszystkie szkolenia muszą być nagrywane. Nagrania powinny zawierać informacje dotyczące tematu, daty, czasu trwania oraz nazwiska wszystkich obecnych oraz szkoleniowców.