



POLITIK VEDRØRENDE FSCs GRUNDLÆGGENDE KRAV TIL ARBEJDSTAGERRETTIGHEDER.

Til hjemmesider. Senest revideret februar 2024.

XL-BYG BYGGELAND A/S sælger FSC certificeret træ, og derfor er vi forpligtet til at overholde nogle fastlagte arbejdstagerrettigheder, der på mange punkter virker selvfølgelige for de fleste danskere, men sådan er det ikke i hele verden. BYGGELAND A/S omfatter XL-BYG i Næstved, Måløv, Herlev, Præstø og Skælskør – og benævnes herefter virksomheden.

FSC (Forest Stewardship Council) er en international non-profit mærkningsordning til træ og papir, der hverken producerer eller sælger varer. FSC-mærket findes på produkter af træ og papir, som du kan købe med god samvittighed. Det kan du, fordi der i en FSC-skov ikke bliver fældet mere træ, end skoven kan nå at reproducere. Samtidig er FSC en sikkerhed for, at dyr og planteliv bliver beskyttet, og at de mennesker, der arbejder i skoven, er uddannede, får ordentligt sikkerhedsudstyr og en ordentlig løn.

Implementering

Gennem denne politik på området – der er indsat i personalehåndbogen som et bilag – gøres personalet i virksomheden opmærksom på, at vi bestræber os på at overholde FSCs grundlæggende krav til arbejdstagerrettigheder, under hensyntagen til nationale love og tiltrådte overenskomster.

Politikken er tilgængelig på virksomhedens hjemmesider.

Der er diverse danske love på området, ligesom Danmark er medlem af Den Internationale Arbejdsorganisation (ILO) og derfor også skal overholde de internationale bestemmelser på området.

Flere af FSCs krav til arbejdstagerrettigheder bliver kontrolleret af Arbejdstilsynet.

Børnearbejde

Virksomheden benytter ikke børnearbejde. I Danmark er den lovbestemte mindstealder 13 år. Børnearbejde er reguleret af Ungebeskyttelsesloven og Arbejds miljøloven (her særligt kapitel 10), der omfatter unge under 18 år, samt ILO-konventionen 138 (mindstealder) og konvention 182 (slaveri).

Arbejdstiden for unge under 18 år tilrettelægges således, at det ikke går udover medarbejderens skolegang. Gennem de tildelte arbejdsopgaver sørger vi for, at medarbejderen ikke bringes i fare såvel fysisk som sundhedsmæssigt, mentalt og moralsk.

Minimumsalderen for at være ansat i virksomheden er fastlagt af ledelsen til 15 år og den danske undervisningspligt (afslutning af 9. klasse) skal helst være overstået. Typisk ansættes 15-18årige til opfyldning, lettere rengøring/oprydning, samt kassebetjening. Arbejdstiden ligger aldrig i

Næstved

Femøvej 8
4700 Næstved
5572 1478

Måløv

Jørgen Andersensvej 1-5
2760 Måløv
4483 2050

Herlev

Vesterlundvej 23-25
2730 Herlev
4494 4777

Præstø

Ny Esbjergvej 7-9
4720 Præstø
5599 1412

Skælskør

Træbjergvej 1
4230 Skælskør
5819 4008

skoletiden. Hvis der skal betjenes maskiner, gives en grundig mundtlig instruktion forud for brug.

Ved ansættelsen får alle unge under 18 år 2 pjecer udleveret – "Sikker i butikken" og "Pas på dig selv når du løfter, skubber og trækker" – så de og deres forældre bliver opmærksomme på disse udfordringer. Det er den daglige leders ansvar at den unge ikke udsættes for farligt eller tungt arbejde.

Ansættelse af unge under 18 år, sker det på frivillig basis, og der laves en ansættelsesaftale (Bilag 1), der underskrives af virksomheden, den unge og dennes forældre/værge. Virksomheden bruger CPR-nr. i forbindelse med registreringen og sikrer på denne måde, at medarbejderen er fyldt 15 år. CPR-oplysningerne kontrolleres i CPR registret.

Der gælder særlige regler for trainees (elever), hvis arbejdsforhold reguleres af Erhvervsuddannelsesloven.

Tvungent eller pligtmæssigt arbejde

Ansættelse hos virksomheden sker på frivillig basis. Ansættelsesforholdet bygger på gensidigt samtykke i form af en underskrevet ansættelsesaftale (eller uddannelsesaftale), og der forekommer ingen trusler om sanktioner hvis en person ikke vil ansættes hos virksomheden. Ansættes unge under 18 år skal ansættelsesaftalen/uddannelsesaftalen underskrives af deres forældre eller værge.

Når virksomheden rekrutterer til ledige stillinger, henvender ansøgerne sig selv, og de vælger selv om de vil deltage i ansættelsessamtaler, og om de i sidste ende vil have jobbet.

I Danmark er ansættelsesforhold blandt reguleret af Ansættelsesbevisloven, der fastsætter at der – hvis der er tale om arbejde i mere end 3 timer om ugen – skal foreligge en ansættelsesaftale. I virksomheden har vi valgt, at alle medarbejdere skal have en ansættelsesaftale, også selv om den enkeltes gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er under 3 timer. Enkelte ansættelsesforhold kan dog være af så kort en varighed, at vi ikke når at få ordnet papirerne indenfor ansættelsesperioden.

Hos virksomheden eksisterer der ikke:

- Fysisk eller seksuel vold
- Gældsslaveri
- Tilbageholdelse af løn
 - Dog undtaget særlige forhold hvor medarbejderen gør sig skyldig i f.eks. tyveri fra arbejdspladsen, samt manglende aflevering af effekter tilhørende virksomheden, ved fratrædelse
 - Lovbestemte skatter og afgifter samt overenskomstbestemt eller aftalt pensionsbidrag indeholdes af virksomheden, indberettes og indbetales til rette myndighed og pensionselskab.
- Betaling af ansættelsesgebyrer eller depositum for at måtte påbegynde arbejdet.
- Mobilitets- og eller bevægelsesbegrænsninger

Næstved

Femøvej 8
4700 Næstved
5572 1478

Måløv

Jørgen Andersensvej 1-5
2760 Måløv
4483 2050

Herlev

Vesterlundvej 23-25
2730 Herlev
4494 4777

Præstø

Ny Esbjergvej 7-9
4720 Præstø
5599 1412

Skælskør

Træbjergvej 1
4230 Skælskør
5819 4008

- Tilbageholdelse af pas og ID-dokumenter
 - Virksomheden opbevarer ikke sådanne dokumenter
- Trusler om angivelse til myndighederne
 - Dog undtaget særlige strafbare forhold, hvorom der på forhånd er advaret i f.eks. virksomhedens personalehåndbog.

Det er den overordnede - og den daglige - ledelses opgave at sikre, at ovennævnte ikke finder sted. Da arbejdsmarkedet i Danmark i høj grad er til gunst for arbejdstagerne, vil brug af ovennævnte medføre, at medarbejderne fandt et andet job.

Forskelsbehandling i arbejdsforhold

I Danmark gælder Forskelsbehandlingsloven (race, hudfarve, religion, tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap, national-, social- eller etnisk oprindelse) og Ligebehandlingsloven (mænd og kvinder).

I virksomheden bestræber vi os på at være mangfoldige og rumme alle. Vi tillader ikke forskelsbehandling - hverken før, under og efter ansættelsen. Der er dog pr. tradition tale om et "mandefag", og det kan være svært at rekruttere kvinder til nogle stillinger.

Virksomheden beskæftiger medarbejdere i alle aldre fra 15 til 75 år, og flere med fysiske eller psykiske udfordringer. Etniciteten i virksomheden er overvejende dansk, hvilket absolut ikke er et valg men et resultat af rekruttering.

I forbindelse med rekrutteringer forsøger vi at finde egnede ansøgere på baggrund af deres kvalifikationer og erfaring, og ikke deres navn, køn, eller andet, der er i strid med Forskelsbehandlingsloven/Ligebehandlingsloven. Virksomheden ser helst at afdelingernes medarbejdere er blandet med hensyn til alder, køn, etnicitet osv. Der laves statistik over ansøgere til ledige stillinger. Adgang til efteruddannelse er for alle, dog ses på medarbejdernes kvalifikationer, mulighed for beskæftigelse i virksomheden fremover, samt overenskomstforhold.

Aflønning af medarbejderne i virksomheden sker i henhold til kollektive overenskomster og individuel vurdering - ud fra blandt andet indtjening, faglige og/eller sociale kvalifikationer. I tvivlstilfælde bruges tilgængelige lønstatistikker (tilgængelige på Internettet eller hos Dansk Erhverv Arbejdsgiver).

Foreningsfrihed og ret til kollektive forhandlinger

Virksomheden respekterer foreningsfriheden og retten til kollektive forhandlinger, og blander sig ikke i hvorvidt medarbejderne er organiserede i en arbejdstager organisation eller ikke, eller i hvilken organisation der i givet fald, er tale om. Virksomheden respekterer medarbejdernes valg.

I XL-BYG Næstved er der valgt en tillidsrepræsentant for 3F.

Medarbejdernes ret til at deltage i lovlige aktiviteter, samt at tilslutte sig og danne arbejdstagerorganisationer eller at afholde sig fra dette, bliver

Næstved

Femøvej 8
4700 Næstved
5572 1478

Måløv

Jørgen Andersensvej 1-5
2760 Måløv
4483 2050

Herlev

Vesterlundvej 23-25
2730 Herlev
4494 4777

Præstø

Ny Esbjergvej 7-9
4720 Præstø
5599 1412

Skælskør

Træbjergvej 1
4230 Skælskør
5819 4008

respekteret af virksomheden, og der hverken forskelsbehandles eller straffes for dette.

Der bliver i særlige tilfælde - f.eks. i forbindelse med VEU-godtgørelse og ret til G-dage – registreret hvilken faglig organisation en medarbejder tilhører. Dette kan ikke undgås, og oplysningerne opbevares forsvarligt ude af syne for flertallet, og i henhold til Databeskyttelsesloven (GDPR).

Virksomheden er medlem af arbejdsgiverorganisationen Dansk Erhverv og har tiltrådt følgende overenskomster:

- Landsoverenskomsten Butiksoverenskomsten indgået mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK HANDEL.
- Landsoverenskomst Lageroverenskomst indgået mellem DANSK ERHVERV Arbejdsgiver og 3F Fagligt Fælles Forbund Transportgruppen.
- Landsoverenskomst Funktionæroverenskomst for Handel, Viden og Service indgået mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK Privat og HK HANDEL.

Enkelte medarbejdere er ikke overenskomstdækkede – f.eks. ledende medarbejdere.

I Danmark gælder Foreningsfrihedsloven, der sikrer at virksomheder ikke afskediger, eller undlader at ansætte, en person der er, eller ikke er, medlem af en bestemt faglig organisation (dog med enkelte undtagelser). Ligeledes gælder Forskelsbehandlingsloven, der sikrer ligebehandling af medarbejderne uanset hvilken organisering de måtte have.

Virksomheden har en arbejdsmiljøorganisation, hvor medarbejderne er repræsenteret. Medarbejderrepræsentanterne vælges af kollegaer ved et demokratisk valg.

Næstved

Femøvej 8
4700 Næstved
5572 1478

Måløv

Jørgen Andersensvej 1-5
2760 Måløv
4483 2050

Herlev

Vesterlundvej 23-25
2730 Herlev
4494 4777

Præstø

Ny Esbjergvej 7-9
4720 Præstø
5599 1412

Skælskør

Træbjergvej 1
4230 Skælskør
5819 4008