

## **Prezentarea standardului SA 8000**

### **1. Considerații generale**

Standardul internațional *SA 8000 Social Accountability* (Responsabilitate Socială) este un standard certificabil și a fost publicat oficial pentru prima dată în 15 octombrie 1997, cu scopul de a evalua companiile (fiind un standard certificabil) privind modul în care acestea respectă condițiile minime referitoare la drepturile omului și drepturile sociale. Acest standard a fost creat în speranța de a elimina munca injustă și inumană, având ca obiectiv asigurarea serviciilor și beneficiilor etice de către companiile care-l adoptă. SA este un standard voluntar, care poate fi aplicat de către orice organizație, indiferent de mărime sau domeniu de activitate.

Standardul a fost elaborat de către o comisie formată din 25 de organizații reprezentate de CEPAA (Council on Economic Priorities Accreditation Agency), Amnesty International, National Child Labour Committee, Avon Products, Toys R US, the Body Shop, Reebok, Eileen Fisher, Amalgamated Bank, the International Textile Workers Union și altele.

CEPAA este o organizație non-profit cu sediul în Statele Unite ale Americii, afiliată la CEP (Council on Economic Priorities) care se ocupă de cercetări în domeniul responsabilității sociale și protecției mediului în cadrul întreprinderilor. Fondat în 1969, activitatea de cercetare a CEP se adresează consumatorilor, investitorilor, managerilor și salariaților organizațiilor în vederea studiului economic al întreprinderilor. CEP a publicat rezultatele multor studii și este cunoscut în special pentru realizarea unui ghid al consumatorului numit "Shopping for a better world".

În anul 2000, CEPAA și-a schimbat numele în SAI (Social Accountability International). SAI este alcătuit dintr-un organism directive format din trei persoane (Board of Directors) și de un Comitet Consultativ (Advisory Board).

Misiunea SAI este de:

- a elabora, distribui, promova și actualize standardul SA 8000;
- a acredita organismele de certificare și instruire SA 8000;
- a efectua cursuri pentru auditorii SA 8000.

SAI este singurul organism de acreditare a organismelor terțe care doresc să certifice sisteme de management al responsabilității sociale SA 8000 ale organizațiilor.

## **2. Caracteristici fundamentale ale standardului SA 8000**

- susținerea rolului părților interesate;
- implicarea managementului;
- luarea în considerare a tuturor sectoarelor de activitate ale organizației;
- orientarea mai mult către prevenție, decât către control;
- îmbunătățirea continuă;
- se bazează pe documentele de referință ale ILO și ONU;
- este standard certificabil de către un organism independent de terță parte.

## **3. Domeniul de aplicare**

Standardul SA 8000, versiunea 2001, este astfel conceput pentru a fi utilizat de către orice organizație, indiferent de mărime, sector public sau privat, oriunde aceasta este înființată și operează, fie în țări în curs de dezvoltare, sau în țări industrializate. De asemenea, standardul SA 8000 este aplicabil oricărui domeniu de activitate al organizației, cu excepția industriei extractive. În ceea ce privește sectorul agricol, se află în fază de proiect SASA (Social Accountability in Sustainable Agriculture), un ghid de aplicare al standardului SA 8000 specific pentru acest domeniu de activitate.

Motivația pentru care organizațiile adoptă cerințele standardului SA 8000 sunt în principal următoarele:

- păstrarea credibilității și reputației organizației: demonstrarea modului în care acestea respectă drepturile omului și a salariaților săi, printr-un sistem de management al responsabilității sociale;
- încrederea majoră din partea consumatorilor și a organizațiilor din domeniul social: încrederea părților interesate obținute prin demonstrarea respectării principiilor etice și sociale;
- îmbunătățirea relațiilor cu instituțiile, mai ales cu cele specializate pentru control din punct de vedere al respectării cerințelor pentru sănătate și securitate în muncă;
- controlul din punct de vedere etic și corectitudinea socială luând în considerație nu numai o singură organizație, ci lanțul furnizori-clienți, astfel că principiile respectării drepturilor umane să fie respectate întregul lanț;

- îmbunătățirea mediului organizațional: crearea unui dialog deschis între părți (angajați, manageri, patroni), în vederea îmbunătățirii condițiilor de muncă și, implicit, a atingerii obiectivelor comune.

#### **4. Documente de referință**

Pentru aplicarea cerințelor standardului, SA 8000 face apel în principal la următoarele documente internaționale:

- Declarația Universală a Drepturilor Omului (ONU);
- Convenția Internațională a Drepturilor Copilului (ONU);
- Convenția Națiunilor Unite pentru eliminarea oricărei forme de discriminare contra femeilor (ONU);
- Convenția 29 și 105 (ILO) Munca forțată;
- Convenția 87 (ILO) Libertatea de asociere;
- Convenția 98 (ILO) Dreptul la negociere colectivă;
- Convenția 100 și 111 (ILO) Retribuție egală pentru bărbați și femei pentru muncă egală; Discriminarea;
- Convenția 135 (ILO) Convenția reprezentanților salariaților;
- Convenția 138 și Recomandarea 146 (ILO) Vârsta minimă și Recomandări;
- Convenția 155 și Recomandarea 164 (ILO) Sănătate și securitate în muncă;
- Convenția 159 (ILO) Reabilitarea profesională și angajarea persoanelor cu dezabilități;
- Convenția 177 (ILO) Munca la domiciliu;
- Convenția 182 (ILO) Forme grave de muncă ale minorilor.

De asemenea, pentru implementarea standardului SA 8000, organizațiile trebuie să țină cont de legislația țării unde se află localizată sediul sau punctul de lucru. În cazul în care legislația națională și cerințele standardului SA 8000 tratează aceleași probleme, atunci organizația trebuie să se supună celor mai stringente.

#### **5. Structura standardului SA 8000**

Standardul SA 8000 prevede opt cerințe cu specific social care trebuie să fie satisfăcute de organizație și care sunt legate de drepturile fundamentale ale omului și de drepturile salariaților:

- munca minorilor;

- munca forțată;
- sănătatea și securitatea în muncă;
- libertatea de asociere și dreptul la negociere colectivă;
- discriminarea;
- practici referitoare la disciplină;
- programul de lucru;
- criterii salariale.

La cele opt criterii se adaugă cel de-al nouălea ce prezintă cerințe pentru adoptarea de către organizație a unui sistem de management al responsabilității sociale orientat spre îmbunătățire continuă.

## **6. Descrierea cerințelor standardului SA 8000:2001**

### **6.1 Munca minorilor**

Organizația:

- nu trebuie să utilizeze sau să favorizeze munca minorilor;
- trebuie să stabilească și să documenteze politici și proceduri pentru copii care lucrează în cadrul organizației, și să acorde sprijin acestora în vederea frecventării școlii;
- trebuie să stabilească și să documenteze politici și proceduri pentru promovarea educației copiilor și tinerilor din cadrul organizației (acești copii nu trebuie să fie angajați în timpul programului de școală, iar programul de școală și cel de lucru să nu depășească 10 ore pe zi).
- trebuie să comunice tuturor părților interesate toate aceste politici și proceduri;
- nu trebuie să expună copii, atât în cadrul organizației, cât și în afara ei, la riscuri care le-ar periclita sănătatea și viața.

### **6.2 Munca forțată**

Organizația trebuie:

- să nu utilizeze sau să promoveze munca forțată;
- să nu ceară personalului de a lăsa în schimb depozit sau documente de identitate înainte de a realiza sarcinile sale.

### **6.3 Sănătate și securitate**

Organizația trebuie :

- să garanteze un loc de muncă salubru și sigur, luând măsuri pentru prevenirea incidentelor și accidentelor;
- să nominalizeze un reprezentant al managementului responsabil pentru implementarea acestei cerințe referitoare la sănătatea și securitatea întregului personal;
- să asigure instruirea regulată a personalului pe probleme referitoare la sănătatea și securitatea în muncă;
- să asigure un sistem de identificare și control al riscurilor pentru sănătate și securitate în muncă;
- să asigure infrastructură și servicii de igienă corespunzătoare;
- să asigure loc de repaus, în caz de necesitate, iar acestea să îndeplinească regulile elementare de igienă.

### **6.4 Libertatea de asociere și dreptul la negociere colectivă**

Organizația trebuie:

- să respecte dreptul personalului de a forma sau a adera la asociații sindicale la propria alegere și dreptul la negociere colectivă;
- să faciliteze mijloacele alternative de asociere sindicală și negociere colectivă, în cazul în care acestea sunt limitate prin lege;
- să garanteze că reprezentanții sindicali nu sunt discriminați la locul de muncă și că pot să comunice cu proprii membri.

### **6.5 Discriminarea**

Organizația:

- nu trebuie să facă discriminări legate de: rasă, clasă, naționalitate, religie, handicap, sex, vârstă, orientare sexuală, apartenență la un sindicat sau afiliere politică;
- nu trebuie să intervină în drepturile personale de a urma principiile sau practici (legate de rasă, religie, sex, etc.) sau să nu satisfacă cerințele referitoare la acestea;

- nu trebuie să permită comportamente, inclusiv gesturi, limbaj sau contact fizic, care să fie coercitive din punct de vedere sexual, amenințătoare, ofensive sau în scopul exploatării.

## **6.6 Practici referitoare la disciplină**

Organizația nu trebuie să utilizeze și nici să favorizeze pedeapsa corporală, constrângerile mentale sau fizice și abuzurile verbale.

## **6.7 Programul de lucru**

Organizația trebuie :

- să respecte legislația referitoare la programul de lucru, specifică fiecărui domeniu în parte (programul de lucru nu trebuie să depășească în nici un caz 48 de ore/săptămână, având cel puțin 1 zi/săptămână liberă, timpul de lucru suplimentar să nu depășească 12 ore, iar acesta trebuie să fie voluntar sau retribuit în plus);
- să respecte contractul colectiv de muncă, acolo unde este posibil, negociat conform normelor ILO, referitor la programul de lucru.

## **6.8 Remunerarea**

Organizația trebuie:

- să garanteze respectarea salariilor minime legale, acesta satisfăcând nevoile minime de trai (coșul zilnic), lăsând loc și unor câștiguri în plus de care salariatul poate să se bucure;
- să asigure că deducerile din salariu nu reprezintă sancțiuni disciplinare și că structura salariului și beneficiile sunt clare pentru toți salariații;
- să garanteze faptul că retribuiția se mărește conform reglementărilor legale și într-o modalitate care să le convină salariaților;
- să garanteze faptul că nu există contracte care să evidențieze abuzuri în raportul dintre părți sau muncă în ucenicie falsă, în scopul de a evita îndeplinirea obligațiilor legale referitoare la muncă și securitate socială față de personalul angajat.

## 6.9 Sistemul de management

Capitolul 9 *Sistemul de management* este structurat astfel încât acesta să poată fi integrat în celelalte sisteme de management: al calității (ISO 9001), de mediu (ISO 14001), sănătății și securității în muncă (OHSAS 18001). Asemenea celorlalte standarde, se cere:

- a fi stabilită, documentată, înțeleasă o **politică** referitoare la responsabilitatea socială (acesta trebuie să fie publică);
- **analiza periodică a sistemului** de către managementul de vârf în vederea adecvării acestuia la condițiile sociale existente, precum și în vederea îmbunătățirii acestuia;
- delegarea unui **reprezentant al managementului** pe probleme de responsabilitate socială care să se asigure de îndeplinirea cerințelor standardului SA 8000 : 2001;
- **planificarea și implementarea** cerințelor standardului la toate nivelurile organizației prin:
  - definirea clară a responsabilităților;
  - instruirea personalului înainte de angajare;
  - instruirea periodică a personalului angajat;
  - realizarea unor programe de consiliere a personalului;
  - continua monitorizare a activităților și a rezultatelor obținute în urma realizării acestora.
- **controlul furnizorilor/subcontractanților și subfurnizorilor** demonstrate prin înregistrări, privind următoarele probleme:
  - conformarea acestora la cerințele standardului SA 8000;
  - participarea acestora la activitățile de monitorizare pe probleme sociale;
  - aplicarea promptă a acțiunilor corective ce se impun în urma identificării neconformităților;
  - informarea organizației cu privire la relațiile lor comerciale cu alți furnizori, subcontractanți și subfurnizori.
- investigarea **neconformităților** și inițierea **acțiunilor corective** ce se impun pentru eliminarea cauzelor problemelor identificate;
- **comunicarea externă** către toate părțile interesate a datelor și a altor informații referitoare la performanțele sistemului de management al

responsabilității sociale, inclusiv rezultatele analizei managementului și a activităților de monitorizare.

- **accesul la verificarea** informațiilor referitoare la responsabilitatea socială, atunci când este stipulat prin contract;
- menținerea înregistrărilor pentru a demonstra capacitatea organizației de a îndeplini cerințele standardului SA 8000.