

Responsabilitate Socială

8000

Standard Internațional

al Social Accountability International

Junie 2014

SA8000®: 2014

Inlocuiește versiunile anterioare: 2001, 2004 și 2008

Limba oficială a acestui Standard și a documentelor care îl susțin este limba engleză. În cazul indentificării unor diferențe între cele două variante, va prevala varianta în limba engleză.

Despre Standard

Aceasta este a patra ediție a Standardului SA8000, un standard pentru evaluarea voluntară prin audit de terță parte, care stabilește cerințele pe care trebuie să le îndeplinească organizațiile, inclusiv stabilirea sau îmbunătățirea drepturilor muncitorilor, a condițiilor de la locul de muncă și ale unui sistem de management eficace. Prin urmare, se pot certifica numai sediile la care se desfășoară activitate.

Elementele fundamentale ale acestui standard sunt bazate pe Declarația ONU a Drepturilor Omului, convențiile ILO, normele internaționale ale drepturilor omului și legislația națională a muncii. Documentele normative de referință pentru auditul de certificare SA8000 sunt standardul SA8000:2014 și *Anexa Indicatorilor de Performanță*. În plus, *Ghidul SA8000* asigură o mai ușoară înțelegere a standardului.

Anexa Indicatorii de performanță SA8000, cu valoare de document normativ, stabilește așteptările referitoare la performanțele minime ale unei organizații certificate SA8000. *Anexa Indicatorii de performanță* poate fi accesată on-line pe [site-ul SAI](#).

Ghidul SA8000 furnizează interpretări ale SA8000 și informații privind implementarea cerințelor acestuia, furnizează exemple de metode pentru verificarea conformității și servește ca manual pentru auditori și pentru organizațiile care doresc să se certifice SA8000. Ghidul poate fi accesat on-line pe [site-ul SAI](#).

Deși SA8000 este universal aplicabil, și certificarea în principiu se poate acorda în orice stat sau industrie, există totuși excepții de la certificare. Consiliul Consultativ al SAI consideră că sunt câteva sectoare în care îndeplinirea tuturor cerințelor standardului presupune dificultăți speciale datorită normelor industriale și cerințelor tehnice. Lista acestor excepții curente poate fi accesată on-line pe [site-ul SAI](#).

SA8000 este revizuit periodic atunci când condițiile se schimbă. Reviziile sale includ de asemenea corecții și propuneri de îmbunătățire primite de la părțile interesate. Se speră ca standardul, anexa sa *Indicatorii de performanță* și *Ghidul* se vor îmbunătăți în continuare, cu ajutorul unei mari diversități de participanți. SAI primește cu plăcere și sugestiile dumneavoastră. Pentru a comenta despre SA8000, anexa *Indicatorii de performanță SA8000*, sau *Ghidul SA8000*, vă rugăm să transmiteți în scris observațiile dumneavoastră către SAI la adresa poștală sau la cea de e-mail indicate mai jos:

SAI
Social Accountability International
© SAI 2014

[STANDARDUL SA8000 POATE FI REPRODUS DOAR CU ACORDUL SCRIS OBȚINUT ANTERIOR DE LA SAI.](#)

15 West 44th Street 6th Floor
New York, NY 10036 USA
+1-212-684-1414
+1-212-684-1515 (facsimile)
e-mail: info@sa-intl.org

Conținut

I. INTRODUCERE

1. Obiectiv și domeniul de aplicare
2. Sistem de management

II. ELEMENTE NORMATIVE ȘI INTERPRETAREA LOR

III. DEFINIȚII

1. Trebuie
2. Ar trebui
3. Copil
4. Munca prestată de copii
5. Contractul colectiv de muncă
6. Acțiune corectivă
7. Acțiune preventivă
8. Muncă forțată sau obligatorie
9. Muncitor la domiciliu
10. Trafic de persoane
11. Părți interesate
12. Salariul de subzistență
13. Neconformitate
14. Organizație
15. Personal
16. Muncitor
17. Agenție de recrutare și leasing de personal
18. Reabilitarea copiilor care muncesc
19. Evaluarea riscului
20. Reprezentatul(ții) muncitorilor pentru SA8000
21. Performanța socială
22. Implicarea părților interesate
23. Furnizor/subcontractant
24. Subfurnizori
25. Organizația muncitorilor
26. Muncitor tânăr

IV. CERINȚE DE RESPONSABILITATE SOCIALĂ

1. Munca prestată de copii
2. Munca forțată și obligatorie
3. Sănătate și securitate
4. Libertatea de asociere și dreptul de negociere colectivă
5. Discriminare
6. Practici disciplinare
7. Programul de lucru
8. Salarizare
9. Sistem de management

I. Introducere

1. OBIECTIV ȘI DOMENIU DE APLICARE

Obiectiv: Obiectivul SA8000 este de a furniza un standard auditabil, voluntar, bazat pe Declarația ONU a drepturilor omului, ILO și alte norme internaționale privind munca și drepturile omului și legislația națională a muncii, pentru a acorda importanță și a proteja întreg personalul care furnizează produse sau servicii pentru acea organizație aflat sub controlul și influența unei organizații, incluzând deopotrivă personalul propriu angajat de organizație cât și pe cel al furnizorilor, subcontractanților, subfurnizorilor și muncitorii la domiciliu. Intenția este ca organizația să se conformeze acestui standard printr-un sistem de management adecvat și eficace.

Domeniu: Este universal aplicabil oricărui tip de organizație, fără a ține cont, de exemplu, de mărime, poziția geografică sau sectorul industrial.

2. SISTEMUL DE MANAGEMENT

Pe parcursul analizei următoarelor opt elemente ale SA8000, cerințele pentru acest element - sistemul de management - sunt esențiale pentru implementarea, monitorizarea și aplicarea corectă a acestuia. Sistemul de management este harta operațională care permite organizației să atingă integral și consecvent conformitatea cu SA8000 în timp ce acesta se îmbunătățește continuu, ceea ce este cunoscut ca performanță socială.

Atunci când se implementează un element al sistemului de management este prioritar ca muncitorii și managementul să se implice împreună în stabilirea, asimilarea și menținerea procesului de conformare la toate elementele standardului. Acest lucru este esențial pentru identificarea și corectarea neconformităților și asigurarea conformării continue.

II. Elemente normative și interpretarea lor

Organizația *trebuie* să se conformeze legislației locale, naționale și altor legi aplicabile, standardelor industriale curente, altor cerințe la care organizația subscrie și acestui standard. Atunci când aceste legi, standarde, alte cerințe la care organizația subscrie și acest standard tratează aceeași problemă, *trebuie* să se aplice prevederea care este cea mai favorabilă muncitorilor.

Organizația *trebuie* de asemenea să respecte principiile următoarelor instrumente internaționale:

Convenția 1 ILO (Programul de lucru – Industrie) și recomandarea 116 (Reducerea orelor de muncă)	Convenția 181 ILO (Agenții private de muncă)
Convenția 29 ILO (Muncă forțată) și 105 (Abolirea muncii forțate)	Convenția 182 ILO (Cele mai rele forme de muncă a copiilor)
Convenția 87 ILO (Libertatea de asociere)	Convenția 183 ILO (Protecția maternității)
Convenția 98 ILO (Dreptul de asociere și negocieri colectivă)	Ghidul de practică ILO referitor la HIV/ AIDS și mediul de lucru
Convenția 100 ILO (Remunerare egală) și 111 (Discriminare – Angajare și ocupare)	Declarația universală a drepturilor omului
Convenția 102 ILO (Securitatea socială – Standarde minime)	Acordul internațional referitor la drepturile economice, sociale și culturale
Convenția 131 ILO (Stabilirea salariului minim)	Acordul internațional referitor la drepturile civile și politice
Convenția 135 ILO (Reprezentanții muncitorilor)	Convenția Națiunilor Unite referitor la drepturile copiilor
Convenția 138 ILO și Recomandarea 146 (Vârsta minimă)	Convenția Națiunilor Unite împotriva eliminării oricărei forme de discriminare a femeilor
Convenția 155 ILO și Recomandarea 164 (Securitate și sănătate ocupațională)	Convenția Națiunilor Unite împotriva eliminării oricărei forme de discriminare rasială
Convenția 159 ILO (Reabilitarea și angajarea vocațională – Persoane cu dizabilități)	Ghidul de principii ale ONU referitor la afaceri și drepturile omului
Convenția 169 ILO (Populații indigene și tribale)	
Convenția 177 ILO (Munca la domiciliu)	

III. Definiții (organizate fie alfabetic fie pe bază de flux logic)

- 1. Trebuie:** În acest Standard termenul "*trebuie*" indică o cerință. Notă: stilul italic a fost adăugat pentru a sublinia.
- 2. Poate:** În acest Standard termenul "*poate*" indică permisiune. Notă: stilul italic a fost adăugat pentru a sublinia.
- 3. Copil:** Orice persoană, având mai puțin de 15 ani, cu excepția cazului în care legislația locală stipulează o vârstă minimă mai mare pentru încadrarea în muncă sau școlarizarea obligatorie, situație în care se consideră vârsta mai mare aplicabilă în acel loc.
- 4. Munca prestată de copii:** Orice muncă efectuată de un copil cu o vârstă mai mică decât vârsta (vârstele) specificată(e) mai sus în definiția copilului, cu excepția prevederilor din Recomandarea ILO 146.
- 5. Contractul colectiv de muncă:** Un contract care specifică termenii și condițiile de muncă, negociați între o organizație (de ex. angajator) sau grup de angajatori și una sau mai multe organizații ale muncitorilor.
- 6. Acțiune corectivă:** Acțiunea pentru eliminarea cauzei(lor) primare unei neconformități *constatate*. Notă: acțiunea corectivă se întreprinde pentru a *preveni reapariția*.
- 7. Acțiune preventivă:** Acțiunea pentru eliminarea cauzei (cauzelor) primare unei neconformități potențiale. Notă: acțiunea preventivă se întreprinde pentru a *preveni apariția*.
- 8. Muncă forțată sau obligatorie:** Orice fel de muncă sau servicii pe care o persoană le prestează fără a se se oferi voluntar și pe care le realizează sub amenințarea pedepsei sau represaliilor, ori ca mijloc de achitare a unei datorii.
- 9. Lucrător la domiciliu:** Orice persoană care are contract cu organizația sau cu un furnizor, un subfurnizor sau un subcontractant al organizației, dar care nu lucrează la sediul acestora.
- 10. Traficul de persoane:** Recrutarea, transferul, adăpostirea sau primirea de persoane făcându-se uz de amenințare, forță, înșelăciune sau alte mijloace coercitive, în scopul exploatării lor.
- 11. Părți interesate:** Individ sau grup interesat în sau afectat de performanța socială și/sau activitățile organizației.
- 12. Salariul de subzistență:** Remunerația primită de un muncitor pentru o săptămână standard de lucru într-un anumit loc de muncă, suficientă pentru a permite un standard de viață decent pentru muncitor și familia sa. Componentele unui standard de viață decent includ hrană, apă, cheltuieli cu locuința, educație, asistență medicală, transport, îmbrăcăminte și alte necesități esențiale, inclusiv rezerve pentru evenimente neașteptate.
- 13. Neconformitate:** Neîndeplinirea unei cerințe.
- 14. Organizație:** Întregul reprezentat de orice entitate comercială sau non-profit, responsabilă de implementarea acestui standard și care include întregul personal angajat de organizație. Notă: de exemplu, organizațiile pot însemna companii, corporații, ferme, plantații, cooperative, ONG-uri și instituții guvernamentale.
- 15. Personal:** Toate persoanele angajate sau contractate de o organizație, incluzând dar fără a se limita la directori, directori executivi, manageri, șefi de echipă, muncitori și muncitorii furnizorilor de servicii cum ar fi: agenți de securitate, muncitori care muncesc în cantină, în spațiile de dormit, și în menținerea curățeniei.

- 16. Muncitor:** Tot personalul fără funcții de conducere.
- 17. Agenție de recrutare și leasing de personal:** Orice entitate, independentă de autoritățile publice, care furnizează una sau mai multe din următoarele servicii de piață:
- intermedierea de oferte și cereri pentru angajare, fără ca agenția să devină parte a relației (relațiilor) de muncă ce pot să apară;
 - angajarea muncitorilor cu scopul de a-i pune la dispoziția unei terțe părți, care le trasează sarcini și supervizează execuția sarcinilor lor.
- 18. Reabilitarea copiilor care muncesc:** Tot sprijinul și acțiunile necesare pentru a asigura securitatea, sănătatea, educația și dezvoltarea a copiilor care au fost subiectul muncii copiilor, așa cum este aceasta definită mai sus, și care ulterior au fost concediați.
- 19. Evaluarea riscului:** Un proces de identificare a politicilor și practicilor de sănătate și securitate ale unei organizații și prioritizarea riscurilor asociate.
- 20. Reprezentantul (reprezentanții) muncitorilor pentru SA8000:** Unul sau mai mulți reprezentanți ai muncitorilor alesi în mod liber de aceștia pentru a facilita comunicarea cu reprezentantul (reprezentanții) managementului în probleme referitoare la SA8000. În organizațiile care au sindicat reprezentantul (reprezentanții) muncitorilor *trebuie* să fie din sindicatul (sindicatelor) recunoscute, dacă aceștia vor să îndeplinească această atribuție. În cazurile în care sindicatul (sindicatelor) nu vor să numească un reprezentant sau organizația nu are sindicat, muncitorii *pot* să aleagă liber reprezentantul (reprezentanții) pentru această funcție.
- 21. Performanța socială:** Realizarea de către o organizație a unei conformități depline și sustenabile cu SA8000 prin îmbunătățirea continuă.
- 22. Implicarea părților interesate:** Participarea părților interesate, incluzând dar fără să se limiteze la organizație, sindicate, muncitori, organizațiile muncitorilor, furnizori, contractanți, cumpărători, consumatori, investitori, ONG-uri, mass-media și autorități locale și naționale.
- 23. Furnizor/subcontractant:** Orice entitate sau individ (indivizi) din lanțul de furnizori care pune direct la dispoziția organizației bunuri sau servicii ca parte integrantă a acestora, și care este utilizată în sau pentru producția bunurilor sau serviciilor organizației.
- 24. Subfurnizor:** Orice entitate sau individ (indivizi) din lanțul de furnizori care pune la dispoziția unui furnizor al organizației bunuri sau servicii ca parte integrantă a, și care este utilizată în sau pentru producția bunurilor sau serviciilor organizației.
- 25. Organizația muncitorilor:** O asociație independentă, voluntară a muncitorilor organizată cu scopul de a promova și apăra drepturile și interesele muncitorilor.
- 26. Muncitor tânăr:** Orice muncitor sub vârsta de 18 ani dar cu o vârstă mai mare decât cea a copilului, așa cum este aceasta definită mai sus.

IV. Cerințe de responsabilitate socială

1. MUNCA PRESTATĂ DE COPII

Criterii:

- 1.1 Organizația *trebuie* să nu angajeze sau să încurajeze utilizarea muncii copiilor, așa cum aceasta este definită mai sus.
- 1.2 Organizația *trebuie* să stabilească, să documenteze, să mențină și să comunice în mod eficace angajaților și celorlalte părți interesate politicile și procedurile scrise stabilite pentru reabilitarea copiilor care muncesc și *trebuie* să furnizeze suport adecvat, atât financiar cât și de altă natură pentru ca acești copii să poată să urmeze și să rămână într-o formă de învățământ până când nu se mai încadrează în situația de muncă prestată de copii conform definiției de mai sus.
- 1.3 Organizația *poate* angaja muncitori tineri, dar acolo unde aceștia sunt sub incidența legislației referitoare la educația obligatorie, ei *pot* munci doar în afara programului școlar. Sub nici o formă *nu trebuie* ca timpul cumulativ pentru școală, muncă și transport să depășească 10 ore pe zi și în nici un caz *nu este permis* ca muncitorii tineri să muncească mai mult de 8 ore pe zi. Muncitorii tineri *nu trebuie* să lucreze pe timpul nopții.
- 1.4 Organizația *nu trebuie* să expună copii și muncitorii tineri la nici un fel de situație – în cadrul sau în afara locului de muncă – care este periculoasă sau nesigură pentru sănătatea și dezvoltarea lor fizică și mentală.

2. MUNCA FORȚATĂ ȘI OBLIGATORIE

Criterii:

- 2.1 Organizația *nu trebuie* să practice sau să încurajeze utilizarea muncii forțate sau obligatorii, inclusiv munca deținuților, așa cum aceasta este definită de Convenția 29, *nu trebuie* să rețină documentele de identitate în original și *nu trebuie* să ceară personalului să plătească la angajare “depozite” către organizație.
- 2.2 Nici organizația și nici o altă entitate care furnizează forță de muncă organizației *nu trebuie* să rețină personalului o parte din salariu, beneficii, proprietăți sau documente de identitate în original în scopul de a obliga acel personal să continue să muncească pentru organizație.
- 2.3 Organizația *trebuie* să se asigure că nici o taxă pentru angajare nu este suportată, integral sau parțial, de către muncitori.
- 2.4 Personalul *trebuie* să aibă dreptul de a părăsi spațiile de la locul de muncă la terminarea zilei normale de lucru și trebuie să fie liber să-și înceteze relația contractuală de muncă cu condiția să notifice rezonabil organizația cu privire la acest lucru.
- 2.5 Nici organizația și nici o altă entitate care furnizează forță de muncă organizației *nu trebuie* să angajeze sau să susțină traficul cu ființe umane.

3. SĂNĂTATE ȘI SECURITATE

Criterii:

- 3.1** Organizația *trebuie* să asigure un mediu de lucru sănătos și sigur și *trebuie* să ia măsuri eficiente de prevenire a potențialelor incidente și accidente de muncă sau a bolilor profesionale care rezultă din, sunt asociate cu sau care apar în cursul lucrului. *Trebuie* minimizezate sau eliminate, atât cât este în mod rezonabil posibil, cauzelor tuturor pericolelor mediului locului de muncă, utilizând pentru aceasta informațiile specifice ramurii industriale privind sănătatea și securitatea, ca și orice pericol specific.
- 3.2** Organizația *trebuie* să întreprindă evaluarea tuturor riscurilor pentru gravide, lăuze și femei care alăptează incluzându-le pe acelea care sunt generate de activitatea acestora și să asigure că au fost luate toate măsurile rezonabile pentru a înlătura sau a reduce orice risc cu privire la sănătatea și siguranța lor.
- 3.3** Acolo unde rămân riscuri după reducerea eficientă sau eliminarea cauzelor pentru toate pericolele din mediul locului de muncă, organizația *trebuie* să furnizeze pe cheltuiala sa personalului echipament individual de protecție adecvat. În cazul unui accident de muncă organizația *trebuie* să acorde primul ajutor și să ajute muncitorul în obținerea de tratament medical de recuperare.
- 3.4** Organizația *trebuie* să numească un membru al managementului la cel mai înalt nivel care să fie responsabil pentru asigurarea unui mediu de lucru sănătos și sigur pentru întreg personalul și pentru implementarea cerințelor de sănătate și securitate ale acestui standard.
- 3.5** Trebuie să fie înființat și menținut un comitet de sănătate și securitate, format dintr-un grup bine echilibrat compus din reprezentanți ai conducerii și ai muncitorilor. Dacă nu este specificat altfel de legislație, cel puțin un membru din comitet *trebuie* să fie din rândul reprezentanților sindicatului (sindicatelor), dacă aceștia sunt de acord să participe. În cazul în care sindicatul (sindicatelor) nu numesc un reprezentant sau organizația nu are sindicat, muncitorii pot numi (un) reprezentant(i) așa cum consideră necesar. Decizia lor *trebuie* să fie comunicată în mod eficient întregului personal. Comitetul *trebuie* să fie instruit și reinstruit periodic, cu scopul de a fi dedicat în mod competent îmbunătățirii continue a condițiilor de sănătate și securitate la locul de muncă. Acesta *trebuie* să întreprindă evaluări de risc pentru sănătate și securitatea muncii în mod oficial și periodic pentru a identifica și apoi trata pericolele de sănătate și securitate curente și potențiale. *Trebuie* să fie păstrate înregistrările acestor evaluări și ale acțiunilor corective și preventive.
- 3.6** Organizația *trebuie* să furnizeze personalului în mod regulat instruire de sănătate și securitate, inclusiv instruire la locul de muncă și, atunci când este necesar, instruire specifică muncii efectuate. Astfel de instruirii *trebuie* să fie repetate pentru personalul nou angajat sau căruia i s-a schimbat locul de muncă în cadrul organizației, în cazurile în care s-au întâmplat accidente și

atunci când modificările în tehnologie și/sau introducerea de noi echipamente prezintă noi riscuri pentru sănătatea și securitatea personalului.

- 3.7** Organizația *trebuie* să stabilească proceduri documentate pentru a detecta, a preveni, a minimiza, a elimina sau a răspunde riscurilor potențiale de sănătate și securitate ale personalului. Organizația *trebuie* să mențină înregistrări scrise ale tuturor incidentelor care se produc la locul de muncă, și în toate dormitoarele și proprietățile puse la dispoziție de organizație, indiferent dacă sunt deținute, închiriate sau contractate de la un furnizor de servicii.
- 3.8** Organizația *trebuie* să asigure, pentru uzul întregului personal, accesul liber la: toalete curate, apă potabilă, spații corespunzătoare pentru pauzele de masă și, atunci când este posibil, mijloace igienice pentru depozitarea mâncării.
- 3.9** Organizația *trebuie* să se asigure că orice dormitor pus la dispoziția personalului este curat, sigur și îndeplinește necesitățile de bază, indiferent dacă este în proprietatea sa, închiriat sau dormitoare contractate de la un furnizor de servicii.
- 3.10** Întregul personal *trebuie* să aibă dreptul de a se pune la adăpost în fața unui pericol serios iminent fără a cere permisiunea organizației.

4. LIBERTATEA DE ASOCIERE ȘI DREPTUL DE NEGOCIERE COLECTIVĂ

Criterii:

- 4.1** Întreg personalul *trebuie* să aibă dreptul de a înființa, a se înscrie în și de a organiza (un) sindicat(e) după cum dorește și de a negocia colectiv în numele său cu organizația. Organizația *trebuie* să respecte acest drept și *trebuie* să informeze efectiv personalul că este liber să adere la o organizație după cum dorește, fără să existe consecințe negative sau represalii din partea organizației. Organizația nu *trebuie* să se amestece în nici un fel în constituirea, funcționarea sau administrarea organizației(ilor) muncitorești sau în negocierile colective.
- 4.2** În situațiile în care drepturile la asociere liberă și negociere colectivă sunt restricționate de lege, organizația *trebuie* să permită muncitorilor să aleagă liber proprii reprezentanți.
- 4.3** Organizația *trebuie* să se asigure că membrii de sindicat, reprezentanții muncitorilor și orice personal implicat în organizarea muncitorilor nu fac obiectul discriminării, hărțuirii, intimidării sau al represaliilor pe motiv că aceștia sunt membri ai unui sindicat, reprezentanți ai angajaților sau implicați în organizarea angajaților, și că acești reprezentanți ai angajaților au acces la membrii organizației lor la locul de muncă.

5. DISCRIMINARE

Criterii:

- 5.1** Organizația nu *trebuie* să practice sau să încurajeze discriminarea la angajare, la remunerare, acces la instruire, promovare, încetarea contractului de muncă sau pensionare pe criterii de rasă, naționalitate, origine teritorială sau socială, castă, origine, religie, handicap, sex, orientare sexuală, responsabilități familiale, stare civilă, apartenența sindicală, opinii politice, vârstă sau orice condiții care pot conduce la discriminare.
- 5.2** Organizația nu *trebuie* să se amestece în exercitarea drepturilor personale de a respecta doctrine ori practici sau în satisfacerea nevoilor legate de rasă, naționalitate sau origine socială, religie, handicap, sex, orientare sexuală, responsabilități familiale, apartenența sindicală, opinii politice sau orice condiții care pot conduce la discriminare.
- 5.3** Organizația nu *trebuie* să permită nici o manifestare comportamentală care este amenințătoare, abuzivă, exploatare sau care constituie constrângere sexuală, inclusiv sub formă de gesturi, limbaj sau contact fizic, la locul de muncă și în toate dormitoarele și proprietățile puse la dispoziție de societate, indiferent dacă acestea sunt deținute, închiriate sau contractate de la un furnizor de servicii.
- 5.4** Organizația nu *trebuie* să supună sub nici o formă personalul la teste de graviditate sau virginitate.

6. PRACTICI DISCIPLINARE

Criterii:

- 6.1** Organizația *trebuie* să trateze întreg personalul cu demnitate și respect. Organizația nu *trebuie* să practice sau să tolereze utilizarea pedepsei corporale, coerciția mentală sau psihică ori abuzarea verbală a personalului. Nu este permis tratamentul brutal sau inuman.

7. PROGRAMUL DE LUCRU

Criterii:

- 7.1** Organizația *trebuie* să respecte legislația aplicabilă, contractul colectiv de muncă (dacă există) și standardele industriale referitoare la programul de lucru, pauzele și sărbătorile legale. Săptămâna normală de lucru, fără a include orele suplimentare, *trebuie* să fie conform legislației dar *nu mai mare* de 48 de ore.
- 7.2** Personalului *trebuie* să i se asigure cel puțin o zi liberă după fiecare șase zile consecutive de muncă. Excepții de la această regulă pot fi făcute numai atunci când se îndeplinesc simultan următoarele condiții:
- legislația națională permite ca orarul de muncă să depășească această limită, și
 - este în vigoare un acord colectiv negociat liber care permite calcularea mediei timpului de lucru, inclusiv a perioadelor de odihnă adecvate.

- 7.3** Cu excepția celor prevăzute la cerința 7.4 de mai jos, orele suplimentare *trebuie* să fie toate efectuate în mod voluntar, *nu trebuie* să depășească 12 ore pe săptămână iar organizația *nu trebuie* să solicite în mod regulat efectuarea acestora.
- 7.4** În cazul în care munca peste program este necesară cu scopul de a îndeplini cerințe pe termen scurt și organizația are încheiat un acord liber de negociere colectivă cu o parte semnificativă a forței sale de muncă, în baza acestuia organizația *poate* solicita efectuarea de astfel de ore suplimentare. Orice înțelegere de acest fel trebuie să corespundă cu celelalte cerințe ale acestui capitol “Programul de lucru”.

8. SALARIZARE

Criterii:

- 8.1** Organizația *trebuie* să respecte drepturile angajaților la un salariu de subzistență și *trebuie* să se asigure că salariile, plătite pentru o săptămână normală de lucru fără ore suplimentare, îndeplinesc întotdeauna cel puțin cerințele legale sau standardul minim pe industrie, ori contractele colective de muncă (dacă este aplicabil). Salariile *trebuie* să fie suficiente pentru a acoperi necesitățile de bază ale personalului, lăsând în același timp și un venit la discreția sa.
- 8.2** Organizația *nu trebuie* să practice rețineri de salariu pentru motive disciplinare. Se fac excepții de la această regulă doar în cazul în care sunt simultan îndeplinite următoarele două condiții:
- a) reținerile din salarii pentru motive disciplinare sunt permise de legislația națională, și
 - b) este în vigoare un acord colectiv liber negociat care permite această practică.
- 8.3** Organizația *trebuie* să asigure că salariile angajaților și structura beneficiilor sunt detaliate pentru aceștia în scris, clar și în mod regulat, pentru fiecare perioadă de plată. Organizația *trebuie* să asigure de asemenea că salariile și beneficiile datorate sunt achitate conform cerințelor legii și că acestea sunt înmânate într-o manieră convenabilă muncitorilor, dar în niciun caz cu întârziere sau sub forme restrictive cum ar fi bonuri, cupoane sau înscrisuri de promisiune de plată.
- 8.4** Toate orele suplimentare *trebuie* să fie retribuite peste tariful normal, așa cum este prevăzut în legislația națională sau stabilit prin contractul colectiv de muncă. În țările în care nivelul de retribuire a orelor suplimentare nu este stabilit prin legislație sau nu există un contract de negociere colectivă, personalul *trebuie* să fie retribuit peste tariful normal din organizație sau conform standardelor celor mai întâlnite în ramura industrială, alegând dintre aceste variante pe aceea care permite retribuiția cea mai mare.
- 8.5** Organizația *nu trebuie* să utilizeze angajamente contractuale de tip “labour-only”, contracte pe durată determinată repetate și/sau programe false de ucenicie sau alte scheme pentru a evita îndeplinirea obligațiilor care îi revin față de personal, conform legislației și reglementărilor din domeniul muncii și securității sociale.

9. SISTEMUL DE MANAGEMENT

Criterii:

9.1 Politici, proceduri și înregistrări

- 9.1.1** Managementul la cel mai înalt nivel *trebuie* să redacteze în scris o declarație de politică pentru a informa personalul, în toate limbile vorbite de acesta, că a ales să se conformeze standardului SA8000.
- 9.1.2** Această declarație de politică *trebuie* să includă angajamentul organizației de a se conforma tuturor cerințelor standardului SA8000 și de a respecta documentele oficiale internaționale așa cum au fost ele menționate în secțiunea precedentă intitulată “Elemente normative și interpretarea lor”. Declarația *trebuie* să arate angajamentul organizației de a se conforma cu: legislația națională, alte legi aplicabile și alte cerințe la care organizația subscrie.
- 9.1.3** Această declarație de politică și standardul SA8000 *trebuie* să fie afișate la loc vizibil și accesibil, într-o formă adecvată și ușor de înțeles, la locul de muncă și în spațiile de cazare și proprietățile puse la dispoziție de organizație, indiferent dacă sunt deținute, închiriate sau contractate de la un furnizor de servicii.
- 9.1.4** Organizația *trebuie* să dezvolte politici și proceduri pentru a implementa standardul SA8000.
- 9.1.5** Aceste politici și proceduri *trebuie* să fie comunicate eficace și să fie accesibile personalului în toate limbile vorbite de acesta. Aceste comunicări *trebuie* să fie de asemenea în mod clar făcute cunoscute clienților, furnizorilor, subcontractanților și subfurnizorilor.
- 9.1.6** Organizația *trebuie* să mențină înregistrări corespunzătoare pentru a demonstra conformitatea și implementarea standardului SA8000, inclusiv cerințele sistemului de management conținute la această secțiune. Înregistrări asociate *trebuie* să fie păstrate iar rezumatele lor, în formă scrisă sau oral, *trebuie* să fie transmise reprezentantului (reprezentanților) muncitorilor pentru SA8000.
- 9.1.7** Organizația *trebuie* să efectueze regulat o analiză de management asupra declarației de politică, a politicilor, a procedurilor de implementare ale acestui standard și a performanței obținute, în scopul îmbunătățirii continue.
- 9.1.8** Organizația *trebuie* să facă declarația de politică disponibilă public, într-o formă și într-un mod eficace părților interesate, la cererea acestora.

9.2 Echipa de performanță socială

9.2.1 Pentru implementarea tuturor elementelor SA8000 *trebuie* să se stabilească o echipă de performanță socială (EPS). Echipa *trebuie* să includă o reprezentare echilibrată între:

- a) reprezentantul(reprezentanții) muncitorilor pentru SA8000, și
- b) management.

Responsabilitatea conformării cu standardul *trebuie* să rămână în întregime în sarcina managementului la cel mai înalt nivel.

9.2.2 În organizațiile care au sindicate, reprezentarea muncitorilor în EPS *trebuie* să fie făcută de reprezentantul (reprezentanții) sindicatului(elor) recunoscut(e), dacă aceștia doresc să participe. În cazul în care sindicatul(ele) nu numesc un reprezentant sau nu există un sindicat în organizație, muncitorii *pot* alege liber unul sau mai mulți reprezentanți SA8000 din randul lor pentru acest scop. În nici un caz reprezentatul (reprezentanții) muncitorilor *nu trebuie* să fie văzuți ca înlocuitori pentru reprezentarea prin sindicat.

9.3 Identificarea și evaluarea riscurilor

9.3.1 EPS *trebuie* să întreprindă în scris evaluări de risc pentru a identifica și a prioritiza zonele de neconformitate constatate sau potențiale pentru acest standard. Trebuie de asemenea să recomande managementului de la cel mai înalt nivel acțiuni care să trateze aceste riscuri. Acțiunile care se referă la aceste riscuri trebuie să fie prioritizate în corelare cu severitatea lor sau cu probabilitatea ca întârzierea răspunsului să facă imposibilă tratarea lor.

9.3.2 EPS *trebuie* să întreprindă aceste evaluări pe baza propriilor date recomandate și a tehnicilor de colectare și prin consultare în mod relevant cu părțile interesate.

9.4 Monitorizare

9.4.1 EPS *trebuie* să monitorizeze eficace activitățile din cadrul locului de muncă pentru:

- a) conformarea cu acest standard;
- b) implementarea de acțiuni pentru a trata eficace riscurile identificate de EPS, și
- c) eficacitatea sistemelor implementate de a îndeplini politicile organizației și cerințele acestui standard.

Aceasta trebuie să aibă autoritatea să colecteze informații de la părțile interesate sau să includă părțile interesate în activitățile lor de monitorizare. *Trebuie* de asemenea să colaboreze cu alte departamente pentru a studia, defini, analiza și/sau să poată adresa orice neconformitate (neconformități) posibile față de standardul SA8000.

9.4.2 EPS *trebuie* de asemenea să ajute la auditurile interne curente și să emită rapoarte pentru managementul la cel mai înalt nivel despre performanța și beneficiile acțiunilor întreprinse pentru respectarea standardului SA8000, inclusiv înregistrarea acțiunilor corective și preventive identificate.

- 9.4.3** EPS *trebuie* să țină întruniri periodice pentru a analiza progresul și să identifice acțiunile potențiale pentru a întări implementarea Standardului.

9.5 Implicarea și comunicarea internă

- 9.5.1** Organizația *trebuie* să demonstreze că personalul înțelege efectiv cerințele SA8000, și *trebuie* să comunice regulat aceste cerințe ale standardului prin informările curente.

9.6 Managementul conformării și soluționarea

- 9.6.1** Organizația *trebuie* să stabilească o procedură scrisă de sesizări care să fie confidențială, imparțială, fără represalii, accesibilă și disponibilă personalului și părților interesate, prin care să se poată face comentarii, recomandări, raportări sau reclamații referitoare la locul de muncă și/sau neconformități cu privire la standardul SA8000.
- 9.6.2 Organizația *trebuie* să aibă proceduri pentru investigarea, urmărirea și comunicarea rezultatelor reclamațiilor referitoare la locul de muncă și/sau neconformități cu privire la acest standard sau implementarea politicilor și procedurilor. Aceste rezultate *trebuie* să fie disponibile întregului personal și, la cerere, părților interesate.
- 9.6.3** Organizația *trebuie* să nu aplice măsuri disciplinare, concedieri sau să practice alte forme de discriminare față de personalul sau părțile interesate care furnizează informații despre conformarea cu SA8000 sau care fac reclamații referitoare la locul de muncă.

9.7 Verificarea de terță parte și implicarea părților interesate

- 9.7.1** Organizația *trebuie* să coopereze pe deplin cu auditorii de terță parte în cadrul auditurilor anunțate și neanunțate pentru certificarea conformității cu cerințele acestui standard pentru a determina gravitatea și frecvența oricărei probleme care apare în respectarea standardului SA8000.
- 9.7.2** Organizația *trebuie* să asigure implicarea părților interesate pentru atingerea conformității sustenabile cu standardul SA8000.

9.8 Acțiuni corective și preventive

- 9.8.1** Organizația *trebuie* să formuleze politici și proceduri pentru implementarea cu promptitudine a acțiunilor corective și preventive, punând pentru aceasta la dispoziție resursele adecvate. EPS *trebuie* să asigure că aceste politici sunt implementate eficace.
- 9.8.2** EPS *trebuie* să mențină înregistrări, cu termene precizate, care specifică cel puțin neconformitățile referitoare la SA8000, cauzele lor primare, acțiunile corective și preventive întreprinse și rezultatele implementării.

9.9 Instruire și dezvoltarea competențelor

9.9.1 Organizația *trebuie* să pună în practică un plan de instruire pentru întreg personalul cu scopul de a implementa eficient standardul SA8000 conform informațiilor rezultate din evaluarea riscurilor. Organizația *trebuie* să măsoare periodic eficacitatea instruirii și să înregistreze caracterul și frecvența acestora.

9.10 Managementul furnizorilor și contractanților

9.10.1 Organizația *trebuie* să facă efortul necesar pentru ca furnizorii/subcontractanții săi, agențiile de recrutare și leasing de personal și subfurnizorii să se conformeze standardului SA8000. Aceeași abordare referitoare la eforturile necesare trebuie să se aplice și atunci când sunt selectați noi furnizori/subcontractanți, agenții de recrutare și leasing de personal și subfurnizori. Activitățile pe care organizația trebuie să le întreprindă pentru a îndeplini această cerință trebuie înregistrate și trebuie să includă cel puțin:

a) comunicarea eficientă a cerințelor acestui standard către managementul la cel mai înalt nivel al furnizorilor/subcontractanților, agențiilor de recrutare și leasing de personal și subfurnizorilor;

b) evaluarea riscurilor semnificative de neconformare a furnizorilor/subcontractanților, agențiilor de recrutare și leasing de personal și subfurnizorilor. [Notă: o explicație a “riscului semnificativ” se găsește în ghidul de aplicare];

c) să facă eforturi rezonabile pentru a asigura că aceste riscuri semnificative sunt tratate de furnizori/subcontractanți, agenții de recrutare și leasing de personal și subfurnizori și de organizație acolo și, atunci când este aplicabil, prioritizate conform capacității și resurselor organizației de a influența aceste entități [Notă: o explicație a termenului “efort rezonabil” se găsește în ghidul de aplicare]; și

d) stabilirea de activități de monitorizare și urmărire a performanței furnizorilor/subcontractanților, agențiilor de recrutare și leasing de personal și subfurnizorilor pentru a asigura că riscurile semnificative sunt luate în mod eficient în considerare.

9.10.2 Atunci când organizația primește, manipulează sau promovează bunuri și/sau servicii de la furnizori/subcontractanți sau subfurnizori clasificați ca muncitori la domiciliu, organizația trebuie să întreprindă măsuri speciale pentru a se asigura că acestor muncitori la domiciliu li se asigură un nivel de protecție substanțial similar celui asigurat altor muncitori ai organizației, conform cerințelor prezentului standard.