

Asigurarea unor salarii de subzistenta decente în cadrul programului SA8000

SALARIU DE SUBZISTENTA

Cat ar trebui sa primesca un lucrator pentru o saptamana standard de munca pentru a-si permite un trai decent pentru ea/el si familia sa

DE CE

In cadrul eforturilor sale responsabile din punct de vedere social, o organizatie care doreste sa se conformeze SA8000 se angajeaza sa adopte o strategie de remunerare care sa permita personalului si familiilor acestuia un nivel de trai decent.

CE ANUME

Cerinta privind respectarea salariului de subzistenta este prevazuta de clauza SA8000 8.1, cu clarificari suplimentare in anexa privind indicatorii de performanta SA8000 si indrumari in documentul ghid SA8000

CINE

Atat organizatia certificata SA8000, cat si echipa de audit SA8000 vor avea o metodologie definita si o valoare calculata a salariului de subzistenta.



De ce un Salariu de Subzistenta?

Standardul SA8000® a fost primul standard de responsabilitate sociala care a integrat conceptul de salariu de subzistenta in 1998. De atunci, SAI s-a angajat in promovarea adoptarii salariului de subzistenta in comunitatea sa certificata.

Prin implementarea, certificarea si mentinerea unui sistem de management SA8000, organizatia conforma se angajeaza sa adopte un salariu de subzistenta care sa raspunda nevoilor de baza ale lucratorilor pentru a mentine un nivel de trai decent si sigur pentru ei si familiile lor.

Cine este responsabil pentru determinarea si utilizarea valorii Salariului de subzistenta?

Organizatia SA8000 trebuie sa determine valoarea salariului de subzistenta aplicabila pentru locul sau particular de operare si o va compara cu remuneratia câstigata de personalul sau pentru a identifica daca exista diferente care trebuie luate in considerare.

Echipa de audit SA8000 trebuie sa determine salariul de subzistenta aplicabil pentru regiunea in care opereaza Organizatia si il va compara, in timpul auditului, cu valoarea Organizatiei si cu remuneratia reala a personalului Organizatiei (prin esantionare).

Ce este Salariul de Subzistenta?

Remuneratia primita de un lucrator pentru o saptamâna standard de lucru intr-un anumit loc de munca, suficienta pentru a permite un standard de viata decent pentru lucrator si familia sa. Componentele unui standard de viata decent includ hrana, apa, cheltuieli cu locuinta, educatie, asistenta medicala, transport, imbracaminte si alte necesitati esentiale, inclusiv rezerve pentru evenimente neasteptate [definitia Global Living Wage Coalition].

Salariul de subzistenta este o valoare minima si ar trebui sa fie in esenta aceeasi pentru toti lucratorii care lucreaza intr-o anumita regiune, indiferent de pozitie, tip de contract si sector industrial.

Valoarea salariului de subzistenta poate fi diferita de salariul minim impus de guverne sau de salariul minim negociat prin contractele colective.

Salariul de subzistenta nu este echivalent cu pragul saraciei, deoarece trebuie sa asigure unele venituri discretionare si provizioane pentru evenimente neprevazute.

Salariul de subzistenta este calculat pentru a sprijini nu numai individul, ci si o parte a familiei acestuia (proportional cu numarul de parti care lucreaza în familie).

Care este cerinta SA8000 referitoare la Salariul de subzistenta?

SA8000 Clauza 8.1

Organizatia trebuie sa respecte drepturile angajatilor la un salariu de subzistenta si trebuie sa se asigure ca salariile, platite pentru o saptamana normala de lucru fara ore suplimentare, indeplinesc intotdeauna cel putin cerintele legale sau standardul minim pe industrie, ori contractele colective de munca (daca este aplicabil). **Salariile trebuie sa fie suficiente pentru a acoperi necesitatile de baza ale personalului, lasand in acelasi timp si un venit la discretia sa.**

SA8000:2014 Anexa Indicatori de Performanta Clauza 8 furnizeaza clarificari suplimentare cu privire la cerinta.

SA8000:2014 Document Ghid Clauza 8 furnizeaza indrumari suplimentare cu privire la cerinta.

CUM

Stabiliți propria metodologie documentată (procedură) și calculați valoarea salariului de subzistenta.

Ponderați calculul cu factorii cantitativi.

Comparați valoarea salariului de subzistenta cu salariul real câștigat de personal.

Determinați eventualele decalaje și definiți planurile de acțiune de îmbunătățire care trebuie implementate.

RESURSE SUPLIMENTARE

Există mai multe surse de informații care va pot ajuta în implementarea procesului:

- SA8000 Standard, Performance Indicator Annex and Guidance Document
- SAI Website <http://www.sai-intl.org> Living Wage
- SAI Webinars on Assessing Current Wages and Living Wage
- Living Wage Coalition <https://www.globallivingwage.org>
- National Statistic institutes (e.g. Italy <https://www.istat.it/it/dati-analisi-e-prodotti/contenuti-interattivi/soglia-di-poverta>)
- Fair Wear Wage Ladder <https://fairwear.force.com/livingwage>
- Living Wage Foundation <https://wageindicator.org/salary/w>

Cum se determină Salariul de Subzistenta?

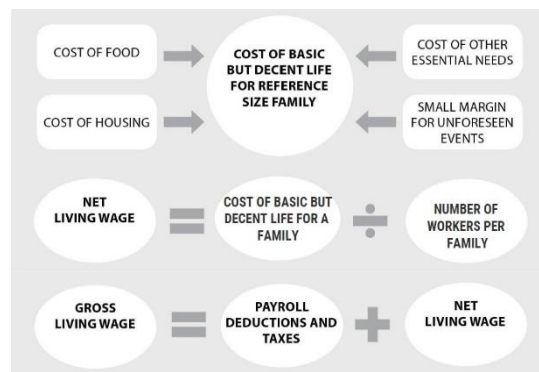
Organizațiile trebuie să-și stabilească **propria metodologie documentată** și trebuie să determine, să valideze și să actualizeze valoarea salariului de subzistenta pentru propriul context specific, luând în considerare figura de mai jos.

Factori cantitativi

- Evaluați cheltuielile lucrătorilor
- Evaluați dimensiunea medie a familiei în zona
- Analizați numărul tipic de salariați per familie
- Analizați statisticile oficiale privind nivelurile de sărăcie

Factori cantitativi

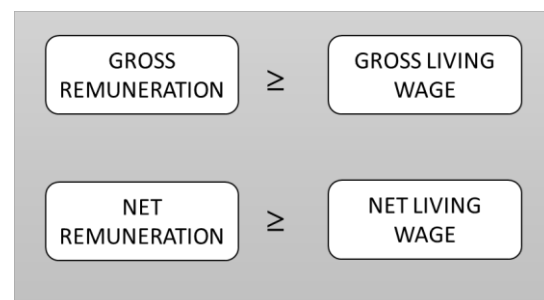
- Consultarea lucrătorilor pentru a înțelege dacă salariile lucrătorilor sunt suficiente pentru a acoperi nevoile de bază pentru ei înșiși și pentru persoanele aflate în întreținerea acestora, folosind ca referință valorile obținute în urma analizei cantitative.



Cum se utilizează salariul de subzistenta?

Valoarea salariului de subzistenta care rezultă din aplicarea metodologiei definite de organizația SA8000 va fi comparată cu remunerația câștigată efectiv de personalul acesteia (rezultatele trebuie documentate).

Remunerația reprezintă totalitatea compensațiilor primite de un lucrător în schimbul muncii sau serviciilor prestate.



SAI (creatorul standardului SA8000) este membru al Global Living Wage Coalition (GLWC) și a adoptat metodologia Anker pentru determinarea Salariilor de Subzistenta. În prezent GLWC lucrează la stabilirea unor repere (valori) fiabile pentru anumite regiuni, care să fie puse la dispoziția organizațiilor și auditorilor, astfel încât acestea să nu fie nevoiți să-și creeze propriile estimări. Nu se intenționează în niciun caz ca reperele metodologiei Anker să înlocuiască negocierile colective. Criteriile de referință GLWC nu sunt încă cerințele oficiale privind salariul de subzistenta pentru certificarea SA8000. SAI va finaliza o analiză a decalajului între calculele actuale ale salariului de subzistenta și criteriile de referință și apoi va oferi îndrumări specifice pentru organismele de certificare și organizațiile certificate cu privire la modul de utilizare a criteriului de referință pentru certificare.

Cum va fi auditat?

Auditul IQNet Ltd:

- va evalua politica de remunerare, strategia și obiectivele organizației pentru a determina îndeplinirea criteriilor SA8000;
- va evalua procedura (metodologia) Salariului de Subzistenta al organizației și valoarea rezultată pentru a determina dacă este adecvată, exactă și realistă;
- va compara valoarea Salariului de Subzistenta atins de organizație cu valoarea calculată proprie;
- va esantiona un număr suficient de cazuri (evidențe de plată) pentru a determina dacă angajamentul privind Salariul de Subzistenta este susținut de practicile organizaționale;
- va confirma conformitatea sau va emite neconformități pentru a arăta organizației nevoia de a remedia decalajul identificat și de a se îmbunătăți;
- atunci când se identifică un caz în care organizația îndeplinește minimul legal sau prin acord colectiv, dar nu atinge nivelul Salariului de Subzistenta pentru o parte din lucrătorii săi, se va emite o neconformitate cu termen limitat, care să permită organizației un maxim de 24 luni pentru a obține Salariul de Subzistenta. Acesta se va baza pe un plan de acțiune concret, analizat și acceptat ca fiind satisfăcător de către echipa de audit. Progresul pentru realizarea acțiunilor propuse va fi evaluat la un interval de 6 luni.

SERVICIILE DISPONIBILE

- Certificare
- Audit
- Înstruire
- Capacity Building