

<https://doi.org/10.52326/csd2022.18>

## CONSOLIDATE THE REPUTATION AND INCREASE THE CREDIBILITY OF THE COMPANY THROUGH THE IMPLEMENTATION OF THE SOCIAL AUDIT

### CONSOLIDAREA REPUTAȚIEI ȘI SPORIREA CREDIBILITĂȚII ÎNȚREPRINDERII PRIN IMPLEMENTAREA AUDITULUI SOCIAL

Ala OBERȘT<sup>1</sup>, *PhD., Assoc. prof.*

ORCID: 0000-0002-8295-7695

Maria GHEORGHITA<sup>2</sup>, *PhD., Prof.*

ORCID: 0000-0002-2177-3497

<sup>1</sup>*Technical University of Moldova, 168, Stefan cel Mare bd, Chisinau, Republic of Moldova*

<sup>2</sup>*Technical University of Moldova, 168, Stefan cel Mare bd, Chisinau, Republic of Moldova*

**Abstract.** An organization's commitment to the welfare of society has become a central criterion in measuring its overall performance and its ability to continue to operate effectively. The role of the social audit is an essential one in the process of qualitative assessment of the organizational capacity to manage human resources in order to determine the social impact. The main objective established in carrying out this research consists in highlighting the most widely spread international models for social audit that can be applied as a reference by companies from the Republic of Moldova. The selection and application of the most appropriate social audit model will allow enterprises to carry out self-assessment and identify directions for increasing social responsibility to protect and increase reputation, to improve the image and strengthen the organizational culture, to increase the trust of customers and business partners.

**Keywords:** *assessment, code of conduct, criteria, human rights, social audit, standard.*

**JEL classification:** *M1*

**Abstract.** Angajamentul unei organizații față de bunăstarea societății a devenit un criteriu central în măsurarea performanței globale a acesteia și a capacității sale de a continua să funcționeze eficient. Rolul auditului social este unul esențial în procesul de evaluare calitativă a capacității organizației de a gestiona resursele umane în vederea determinării impactului social. Obiectivul principal stabilit în realizarea acestei cercetări constă în evidențierea celor mai răspândite modele internaționale de audit social care pot fi aplicate ca referință de către companiile din Republica Moldova. Selectarea și aplicarea celui mai adecvat model de audit social va permite întreprinderilor să efectueze autoevaluarea și să identifice direcțiile de sporire a responsabilității sociale pentru protejarea și creșterea reputației, îmbunătățirea imaginii și consolidarea culturii organizaționale, creșterea încrederii clienților și partenerilor de afaceri.

**Cuvinte-cheie:** *evaluare, cod de conduită, criterii, drepturile omului, audit social, standard.*

#### *Introducere*

Realitatea economică cotidiană denotă extinderea preocupărilor întreprinderilor asupra imaginii sale și interacțiunii cu mediul social, sporind conștientizarea necesității și beneficiilor unui comportament responsabil din punct de vedere social. Întreprinderile din zilele noastre sunt tot mai supuse creșterii presiunilor competitive, oferă mai mult suport valorilor umane fundamentale, cred în angajamentul „etic” al societății care reprezintă o nouă pârgă pentru competiție: integrarea problematicilor sociale în strategiile organizaționale, în operativitatea cotidiană și în raporturile cu părțile interesate poate crea valoare adăugată îmbunătățind competitivitatea.

Resursa umana fiind cea mai importantă resursă care asigură adaptarea activității economice la mediul schimbător, supus impactului generat de diverse crize – economice, pandemice, regionale, energetice etc. Însă aceste provocări, cu care se confruntă și mediul de afaceri din Republica Moldova sunt amplificate cu procesele continue de reducere a populației și îmbătrânirea demografică, ceea ce diminuează numărului populației economic active.

Evident pentru a menține resursele umane în cadrul organizației și a spori nivelul de coeziune și implicare în activitatea economică sunt importante metodele de gestionare a acestora și mediul în care acestea activează în contextul unui demers de respectare a drepturilor omului.

Auditul social ca domeniul de interes s-a marcat pentru prima dată în a doua jumătate a secolului XX în Statele Unite ale Americii și s-a dovedit a fi actual și până în prezent, fiind condiționat de necesitatea schimbării atitudinii față de resursele umane [1]. Procesele de globalizare a economiilor și eforturile comune ale țărilor pentru a construi o societate bazată pe principiile dezvoltării durabile au evidențiat interesul pentru auditul social și din partea întreprinderilor din Republica Moldova, uneori acest interes fiind „impus” de partenerii de afaceri străini, pentru a valida relațiile economice.

Principalul obiectiv stabilit în realizarea prezentei cercetări constă în evidențierea modelelor pentru auditul social ce pot fi aplicate în calitate de referențial de întreprinderile din Republica Moldova, cu prezentarea criteriilor de bază în scopul de autoevaluare cât și în scopul de evaluare externă din partea unei terțe parte.

### ***Metode de cercetare***

Necesitatea accesării auditului social pentru a consolida reputația și credibilitatea întreprinderii a fost studiată folosind diverse metode de cercetare, cu precădere cele calitative, analizând conceptele de bază, principii abordate de autori specializați pe domeniul auditului social.

S-a realizat o cercetare documentară a literaturii de specialitate, precum și a publicațiilor științifice accesate pe platforme electronice și examinate baze de date relevante. Pe baza informațiilor analizate s-a reflectat evoluția generală a auditului social la nivel internațional, dar și o descriere a situației actuale din Republica Moldova. La fel s-au descris principalele modele cu criteriile de evaluare care pot fi aplicate pentru realizarea auditului social în întreprindere și demonstrarea efectelor benefice a acestuia asupra mediului economic și social. Materialul dat se bazează și pe propria experiență a autorilor în raport cu organizarea și desfășurarea auditului social în întreprinderile din Republica Moldova.

### ***Rezultatele cercetării***

Analiza literaturii de specialitate a permis evidențierea noțiunilor de audit social, care variază în funcție de abordările autorilor.

În viziunea autoarelor Covaș L. și Braguța A., „auditul social este un proces de certificare a raportului social corporativ, în care o organizație independentă și imparțială evoluează compania pentru a confirma dacă datele oferite sunt complete și reale” [2]. Considerăm că certificarea ca activitate nu este valabilă pentru auditul social, care în perceperea autoarelor prezentului articol, reprezintă un proces de evaluarea a conformității realizat de un organism de certificare acreditat național sau internațional, care se finalizează în cazul corespunderii cu criteriile de evaluare cu emiterea certificatului de conformitate. Menționăm, că auditul social nu prevede certificarea, de exemplu, Organizația Internațională de Standardizare (ISO) specifică pentru standardul de responsabilitate socială ISO 26000 că „nu este un standard de sistem de management, respectiv nu conține cerințe și, ca atare, nu poate fi utilizat pentru certificare. Orice ofertă de certificare sau pretinsă declarație a întreprinderii că este certificată conform ISO 26000 ar fi o denaturare a intenției și scopului acestui standard internațional” [3].

Autoarele Cotelnic A. și Negruță L. asociază auditul social cu auditul resurselor umane, care după părerea lor „capătă o actualitate în creștere și denotă o metodă valoroasă ce implică o înlănțuire de procedee specifice care au scopul de a evalua organizarea și funcționarea resurselor umane și a persoanelor responsabile pentru aceste departamente” [4].

Șchiopoiu-Burlea A. realizând o analiză amplă a conceptului de audit social a ajuns la convingerea că acesta „fiind un proces complex, obiectiv, independent și inductiv prin care se observă, analizează și evaluează realitatea socială dintr-o organizație în raport cu criteriile sale de eficiență și de performanță, precum și în conformitate cu reglementările interne și externe în vigoare, în scopul remedierii punctelor slabe și înlăturării factorilor de risc social” [1].

Însă autoarele Grigorescu I. și Hațegan C. au relatat esența auditului social prin intermediul caracteristicilor distincte ale acestuia, care includ: un instrument de gestiune internă, un compromis de transparentă, proces de evaluare participativă, un proces de observare, un proces care durează în timp, atitudine de revizuire, posibilitate de certificare externă și proces de autoevaluare a obiectivelor [5].

În urma studierii noțiunilor prezentate, considerăm auditul social ca un proces de evaluare calitativă a capacității organizaționale de gestionare a resurselor umane, aliniat la codurile de conduită, privit sub un aspect complex, care abordează problemele de retribuție a muncii, sănătatea și securitatea muncii, orele de muncă, precum și dreptul de a participa la dialogul social în scopul stabilirii impactului social al întreprinderii și contribuind la dezvoltarea durabilă a acesteia.

Potrivit prognozelor realizate de către portalul IndustryARC™ în publicația „Social Audit Services Market – Forecast (2022 - 2027)”, se estimează că dimensiunea pieței globale a serviciilor de audit social va ajunge la cifra de 27,3 miliarde de dolari SUA până în 2026, înregistrând o creștere de cca 17,1% din 2021 până în 2026. Această creștere fiind justificată de creșterea conștientizării sociale în rândul industriilor, trecerea către alternative ecologice, precum și concentrarea pe obținerea de certificări sociale recunoscute necesare pentru creșterea afacerilor. Stimulentele de creștere fiind investițiile în programele de responsabilitate socială corporativă, îngrijorările crescânde cu privire la variațiile climatice datorate dezvoltării industriale, precum și investițiile crescânde în îmbunătățirea standardelor de siguranță la locul de muncă [6].

### ***Referențialul auditului social***

Pentru ca auditul social să-și realizeze sarcinile sale primordiale, apare necesitatea în determinarea criteriilor de evaluare. În funcție de particularitățile organizației, auditorul social va analiza și interpreta datele și informațiile în scopul emiterii unor recomandări menite să elimine sau să atenueze disfuncționalitățile constatate și să potențeze elementele sociale pozitive din organizație.

Complexitatea schemelor existente pentru realizarea auditului social depind de specificul companiei și de standardul care se aplică. Printre cele mai răspândite modele, care conțin criteriile de evaluare ale auditului social se numără modelele internaționale, care s-au răspândit rapid și generează încrederea din partea utilizatorilor și anume:

- standardul internațional SA8000:2014 – Social Accountability;
- SMETA four pillars – auditul privind respectarea standardelor etice în domeniul comerțului pentru membrii Sedex;
- amfori BSCI – Inițiativa privind respectarea standardelor sociale în afaceri;
- standardele sociale ICS – Inițiativa pentru conformitate și sustenabilitate;
- standardul ISO 26000:2010 – Ghidul pentru responsabilitatea socială.

În general, de remarcat faptul că majoritatea standardelor sociale sunt mult mai detaliate în comparație cu standardele ISO. În continuare vom prezenta caracteristica succintă a modelelor enumerate.

Standardul Internațional ***Social Accountability SA8000:2014*** este primul standard global pentru responsabilitatea socială corporativă. A fost elaborat în anul 1989 de Social Accountability International (SAI), o filială a Consiliului pentru priorități economice, și este considerat a fi standardul ocupațional independent cel mai bine acceptat global. Este aplicabil oricărei companii, indiferent de mărime sau locație. De-a lungul anilor, Standardul a evoluat într-un cadru general care ajută organizațiile certificate să-și demonstreze dedicarea față de tratamentul echitabil al lucrătorilor din toate industriile și din orice țară [7].

SA8000 măsoară performanța socială în 8 domenii importante pentru responsabilitatea socială la locul de muncă, ancorat de un element de sistem de management care conduce la îmbunătățirea continuă în toate domeniile responsabilității sociale, și include [7]:

- Munca copiilor.
- Munca forțată sau obligatorie.
- Sănătate și securitate.
- Libertatea de asociere și dreptul la negociere colectivă .
- Discriminare.
- Practici disciplinare.
- Programul de lucru.
- Remunerarea.
- Sistemul de management.

Este apreciat de mărci și lideri din industrie pentru abordarea sa riguroasă de a asigura cea mai înaltă calitate a conformității sociale în lanțurile lor de aprovizionare fără a sacrifica interesele de afaceri. Standardul reflectă prevederile privind munca cuprinse în Declarația Universală a Drepturilor Omului și convențiile Organizației Internaționale a Muncii (ILO). De asemenea, respectă, completează și sprijină legislația națională a muncii din întreaga lume și, în prezent, ajută la asigurarea unor condiții de muncă etice [7].

*SMETA (Sedex Members Ethical Trade Audit)* este cel mai utilizat audit social din lume, dedicat îmbunătățirii practicilor în lanțul de furnizori din perspectiva eticii în afaceri și a responsabilității sociale. SMETA este metodologia de audit social a Sedex, care permite companiilor să-și evalueze site-urile și furnizorii pentru a înțelege condițiile de lucru din lanțul lor de aprovizionare. Acronimul SEDEX se referă la transferul de date de natură etică ale furnizorilor. Cu o participare non-profit în cadrul acestei organizații, companiile se angajează să perfecționeze continuu performanța etică în cadrul lanțurilor lor de aprovizionare. Înființată în 2011 de un grup de comercianți cu amănuntul din Marea Britanie, organizația asigură convergența cu privire la standardele de audit social și la practicile de monitorizare. Acest angajament urmărește să faciliteze misiunea de efectuare a auditului furnizorilor prin împărtășirea rapoartelor și să asigure îmbunătățiri în asociere cu standardele lanțului de aprovizionare. Viziunea Sedex este de a conduce organizațiile la nivel global pentru a îmbunătăți viața oamenilor pe care îi afectează. Astăzi, Sedex și membrii acestuia influențează viețile a 33 de milioane de oameni la nivel global [8, 9].

În acest scop, a fost creat Auditul privind respectarea principiilor etice în domeniul comerțului pentru membrii Sedex (SMETA). Auditul a fost elaborat ca răspuns la cererea membrilor de a beneficia de un raport de audit etic care să permită distribuirea mai facilă. SMETA este conceput pentru a reduce sau a evita dublarea eforturilor în auditul privind respectarea standardelor etice în domeniul comerțului, creând beneficii pentru comercianții cu amănuntul, mărcile de consum și furnizorii acestora.

Auditul social SMETA se bazează pe patru piloni de bază, care includ: standardele de lucru, etica în afaceri, sănătate și securitate și mediul. Este conceput pentru protejarea salariaților de condițiile de muncă nesigure, de ore suplimentare de lucru, de discriminare, de salarii mici și de condiții de muncă forțate, și se bazează pe convențiile Organizației Internaționale a Muncii (ILO).

Criteriile de audit SMETA se referă la [8]:

- Libertatea în alegerea locului de muncă.
- Libertatea de asociere.
- Sănătate și securitate.
- Munca copiilor.
- Salariile și beneficiile la salariu.
- Program de lucru.
- Discriminare.
- Angajarea regulată.
- Subcontractarea și lucru la domiciliu.
- Nu este permis nici un tratament dur, nici un tratament inuman.
- Alte probleme (dreptul la muncă, mediul înconjurător, etica în afaceri, beneficiile comunitare).

***Amfori BSCI „Inițiativa privind respectarea standardelor sociale în afaceri”***. Acronimul BSCI se referă la Inițiativa de respectare a standardelor sociale în afaceri, fondată în 2003 de către Asociația pentru Comerț Exterior (FTA, redenumită amfori în 2018). Membrii acesteia au elaborat codul de conduită amfori BSCI care face referire la convenții internaționale cum ar fi Declarația universală a Drepturilor Omului, Drepturile copilului și Principii comerciale, Principiile directoare ale ONU privind afacerile și drepturile omului, Orientările OCDE, inițiativa Global Compact a ONU și Convențiile și Recomandările Organizației Internaționale a Muncii care au menirea de a îmbunătăți condițiile de muncă în lanțul de aprovizionare [10].

Amfori BSCI este conceput pentru companii care activează pe plan internațional și care lucrează cu furnizori din străinătate. Aceste audituri la furnizori sunt utile pentru companii cum ar fi brandurile de îmbrăcăminte care doresc să își consolideze operațiunile comerciale, atât pe plan intern, cât și în lanțurile lor de aprovizionare. Companiile membre își asumă obligația să își desfășoare activitatea în conformitate cu codul de conduită „amfori BSCI”. Furnizorii trebuie să se asigure că subcontractanții lor respectă de asemenea acest cod de conduită. Respectarea codului este monitorizată prin intermediul unor audituri independente.

Amfori BSCI și participanții săi urmăresc stabilirea unui dialog deschis și constructiv între partenerii comerciali și părțile interesate pentru a consolida activitatea comercială responsabilă din punct de vedere social. De asemenea, aceștia consideră că stabilirea unor relații industriale mature între lucrători și conducere reprezintă cheia unor întreprinderi sustenabile [10].

Codul de conduită „amfori BSCI” are 11 principii pe care le susțin membrii. Principiile enunțate reprezintă obiective la care se aspiră și așteptări minime pe care participanții „amfori BSCI” le au cu privire la conduita socială a lanțurilor lor de aprovizionare și se referă la [10]:

- Drepturile de libertate de asociere și negociere colectivă.
- Interzicerea discriminării.
- Remunerație echitabilă.
- Program de lucru acceptabil.
- Sănătatea și securitatea în muncă.
- Neacceptarea muncii prestate de copii.
- Protecție specială pentru lucrătorii tineri.
- Nepracticarea unei munci precare.
- Nepracticarea muncii forțate.
- Protejarea mediului.
- Conduita etică în afaceri.

Participanți „amfori BSCI” au pretenția ca toți partenerii lor de afaceri să respecte Codul de conduită. De asemenea, orice parteneri de afaceri care sunt monitorizați în baza principiilor enumerate vor demonstra că aceștia adoptă toate măsurile necesare pentru a demonstra conformarea lor la Codul de conduită „amfori BSCI” și măsuri rezonabile pentru a se asigura că toți partenerii lor de afaceri implicați în procesul/procesele de producție respectă Codul de conduită „amfori BSCI”.

***Standardele sociale ICS (Initiative for Compliance and Sustainability)***. Inițiativa ICS (Inițiativa pentru conformitate și sustenabilitate) care a fost lansată de membrii Federației Franceze de Comerț și Distribuție (FCD) în toamna anului 1998, inspirată de standardul SA 8000 Responsabilitatea socială.

ICS este o inițiativă multisectorială de audituri sociale și de mediu în sectoarele de activitate precum fabricarea textilelor și articolelor de îmbrăcăminte, confecționarea mobilei, corpuri de iluminat, echipamente, aparate și produse alimentare, comerțul și recreere cu scopul de a îmbunătăți condițiile de lucru de-a lungul lanțurilor globale de aprovizionare. Membrii ICS își unesc eforturile prin elaborarea unui cadru comun de audit în centrele de producție furnizoare și prin schimbul de informații privind fabricile lor comune din baza de date ICS [11].

Obiectivul ICS este de a sprijini fabricile care aprovizionează membrii săi pentru a îmbunătăți în mod durabil condițiile pentru oamenii de muncă. Codurile de conduită ICS se referă direct la convențiile internaționale privind drepturile fundamentale ale omului, standardele internaționale fundamentale de muncă, standardele internaționale de muncă aplicabile, orientările OECD (The

Organisation for Economic Co-operation and Development) pentru întreprinderile multinaționale și legislația națională și/sau locală aplicabilă. Prin semnarea acestui Cod, întreprinderile se angajează să se conformeze și să obțină de la proprii subcontractanți și parteneri confirmarea că și ei se angajează să îl respecte.

Codul de conduită socială ICS acoperă 9 capitole ale chestionarului de audit social ICS după cum urmează [11]:

- Cap. 0 - Sistem de management, transparență și trasabilitate.
- Cap. 1 - Vârsta minimă, munca copiilor și lucrători tineri.
- Cap. 2 - Munca forțată.
- Cap. 3 – Discriminarea.
- Cap. 4 - Practici disciplinare, hărțuire sau abuz.
- Cap. 5 - Libertatea de asociere și mecanismul de soluționare a litigiilor.
- Cap. 6 - Ore de lucru și ore suplimentare.
- Cap. 7 - Remunerație și beneficii.
- Cap. 8 - Sănătate și siguranță.

**Standardul ISO 26000:2010 Ghidul pentru responsabilitatea socială**, oferă îndrumări pentru responsabilitatea socială corporativă. Poate fi aplicat tuturor tipurilor de organizații, indiferent de tipul, dimensiunea sau locul lor. Implementat pe baza unui consens internațional, în dezvoltarea acestui standard s-au implicat peste 90 de țări. Acesta stabilește o terminologie comună asupra conceptelor de responsabilitate socială prin implementarea ghidului de bune practici.

Standardul ISO 26000 acoperă șapte subiecte de bază [12]:

- Guvernanța organizațională.
- Drepturile omului.
- Practicile de muncă.
- Mediu înconjurător.
- Practici de operare corecte.
- Probleme ale consumatorilor.
- Implicarea și dezvoltarea comunității.

Aplicarea unuia dintre modelele analizate pentru auditul social va genera un set de beneficii pentru întreprinderile din Republica Moldova, cele mai importante fiind:

1) *Îmbunătățirea imaginii*, în primul rând față de angajații care vor fi conștienți că lucrează în cadrul unei societăți sigure și corecte din punct de vedere etic, apoi față de clienți, față de Organele Publice, față de asociații întreprinderii și, nu în ultimul rând, față de partenerii de afaceri.

2) *Îmbunătățirea culturii organizaționale*, care va genera efecte de atenuarea a conflictelor sociale și va îmbunătăți dialogul social pe aspectele de preocupare ale angajaților.

3) *Creșterea încrederii consumatorilor/ partenerilor de afaceri*. Obținând rezultate bune în auditurile sociale, întreprinderea va fi capabilă să ofere partenerilor săi o imagine buna care conduce, în timp, la o adevărată fidelizare față de mărcile comerciale ale acesteia.

4) *Protejarea și întărirea reputației întreprinderii*, ceea ce va genera oportunitățile de a fi lider. La fel companiile proactive sunt mai puțin susceptibile de a fi vizate de mass-media/ public, prin urmare influențând calitatea proceselor de luare a deciziilor din partea asociațiilor.

5) *Beneficii operaționale*, concretizate prin calitate îmbunătățită a produselor fabricate sau a serviciilor furnizate, creșterea motivației și a productivității angajaților, reducerea numărului de accidente la locul de muncă și a ratei de îmbolnăvire, scăderea absenteismului și costurilor generate de acesta, micșorarea fluctuației de personal.

6) *Creșterea profitabilității*, ca efect scontat de la beneficiile prezentate anterior, care se va reflecta prin evitarea amenzilor pentru nerespectarea prevederilor legale în vigoare, respectarea așteptărilor clienților și îmbunătățirea sistemelor de management aplicate.

### **Concluziile**

Analiza modelelor analizate în prezentul articol a permis evidențierea criteriilor pentru auditul social, acestea prin urmare sunt asemănătoare din simplul motiv că se bazează pe prevederile convențiilor internaționale privind drepturile fundamentale ale omului, standardele internaționale

fundamentale de muncă, standardele internaționale de muncă aplicabile și evident, că iau în considerare și prevederile legislației locale. În contextul național al Republicii Moldova aplicarea criteriilor pentru evaluare ale auditului social nu va întâmpina dificultăți deoarece procesele de armonizare a legislației locale cu cea internațională pe aspectele dreptului muncii sunt în permanentă derulare.

Ținând cont de dimensiunea Republicii Moldova ca stat și orientările strategice ale exporturilor spre piețele externe importanța auditului social se va amplifica, pentru a genera încrederea din partea partenerilor de afaceri și a spori imaginea întreprinderii cu responsabilitatea socială înaltă.

Prin urmare, scopul general al auditului social este evaluarea nivelului de conformitate al activității economice desfășurate în cadrul întreprinderii cu criteriile incluse în modelele prezentate, reglementările locale, precum și de a identifica oportunitățile de îmbunătățire.

Auditurile sociale sunt gândite ca un set de instrumente unitare, care asigură suportul în derularea unor audituri profesionale, să surprindă cerințele etice ale companiilor care vin din zone geografice și industrii diferite. Angajamentul etic al întreprinderii înseamnă adoptarea unui cod de bune practici de munca, care abordează problemele, cum ar fi salariile, ore de lucru, sănătatea și siguranța în muncă, precum și dreptul de a se alătura sindicatelor libere.

Beneficiile enumerate în urma introducerii practicii de audit social în activitatea întreprinderii vor asigura sporirea competitivității întreprinderii și va crește imaginea și reputația unei întreprinderi responsabilă social, care asigura ecosisteme sănătoase, echitate socială și o bună guvernare organizațională.

#### Referințe:

1. ȘCHIOPOIU BURLEA, A., *Audit Social. De la teorie la practică*. Disponibil: [https://www.researchgate.net/publication/273947950\\_Audit\\_Social\\_De\\_la\\_teorie\\_la\\_practica](https://www.researchgate.net/publication/273947950_Audit_Social_De_la_teorie_la_practica).
2. COVAȘ, L., BRAGUȚA, A. *Responsabilitatea socială corporativă: aspecte practice*, Chișinău: Tipografia Centrală, 2009, ISBN 978-9975-78-752-9
3. *Discovering ISO 26000 - Guidance on social responsibility*, Disponibil: <https://www.iso.org/files/live/sites/isoorg/files/store/en/PUB100258.pdf>
4. COTELNIC, A., NEGRUȚĂ, L. *Auditul resurselor umane – parte componentă a managementului resurselor umane ale organizației*, articolul publicat în Revista / Journal „ECONOMICA” nr.1 (99) 2017
5. GRIGORESCU, I.I., HAȚEGAN, C.D. (2016), *The development of the social audit concept in Romania*, Audit Financiar, vol. XIV, no. 10(142)/2016, pp. 1101-1113, DOI: 10.20869/AUDITF/2016/142/1101. Disponibil: [http://revista.cafr.ro/temp/Articol\\_9501.pdf](http://revista.cafr.ro/temp/Articol_9501.pdf)
6. Prognoza „*Social Audit Services Market – Forecast (2022 - 2027)*” Disponibil: <https://www.industryarc.com/Report/19328/social-audit-services-market.html>
7. Platforma electronica *Social Accountability International*, <https://sa-intl.org/about/>
8. *Sedex Members Ethical Trade Audit (SMETA) Measurement Criteria*, Version 6.1 May 2019. Disponibil: <https://www.sedex.com>
9. Schemele și procesele noastre de audit <https://www.tuv.com/landingpage/ro/supply-chain-audits/main-navigation/services/>
10. *Cod de conduită amfori BSCI*, versiunea 1/2014. Disponibil: <https://www.amfori.org/content/amfori-bsci>
11. *Manual ICS pentru fabrici ICS cerințe sociale complete 2020*. Disponibil: <https://www.ics-group.eu/en/>
12. *Standardul ISO 26000:2010 Guidance on social responsibility*.