

SA8000 2008 中文版

SA8000 系社会责任国际之注册商标

关于本标准

这是 SA8000 的第三版.SA8000 是供第三方认证体系所用的统一,可供核查的标准.它制定了雇主在工作场所方面须符合的自愿性要求,包括工人权利,工作环境以及管理体系.该标准的规范性原则基于国家法律,国际人权以及 ILO 国际劳工组织的规定.SA8000 标准可以和 SA8000 指导文件一起用于评审一个工作场所是否符合这些标准.

SA8000 的指导文件用于 SA8000 标准及其实施,并提供检验符合方法的示例.核查人员以及欲获认证的公司可将其当作手册使用.指导文件可以从 SAI 花很少的费用获得.

SAI

社会责任国际

15West 44th Street

6th Floor

New York, NY 10036

USA

电话: +1-212-684-1414

传真: +1-212-684-1515

电邮: info@sa-intl.org

网址: www.sa-intl.org

? SAI 2008

未经 SAI 书面认可不得翻印.

目录

- I.目的与范围
- II. 规范性原则及其解释
- III. 定义
 - 1.公司定义
 - 2.员工定义
 - 3.工人定义
 - 4.供应商/分包商定义
 - 5.下级供应商定义
 - 6.纠正和预防行动定义
 - 7.利益相关方定义
 - 8.儿童定义
 - 9.青少年定义
 - 10.童工定义
 - 11.强迫和强制劳动
 - 12.非法雇用定义
 - 13.救济儿童定义
 - 14.家庭工人定义
 - 15.SA8000 工人代表定义
 - 16.管理代表定义
 - 17.工人组织定义
 - 18.集体谈判定义
- IV. 社会责任要求
 - 1.童工
 - 2.强迫和强制性劳动
 - 3.健康与安全
 - 4.结社自由及集体谈判权利
 - 5.歧视
 - 6.惩戒性措施
 - 7.工作时间
 - 8.报酬
 - 9.管理系统

社会责任国际标准(SA8000)

I.目的与范围

本标准目的在于提供一个基于国际人权/惯例和国家法律的标准，保护和授权所有在公司控制和影响范围内的生产或服务人员，包括公司自己及其供应商或分包方雇用的员工和家庭工人。

SA8000 通过证据为基础的过程进行验证，本标准各项规定具有普遍适用性，不受地域、产业类别和公司规模限制。

符合本标准所界定社会责任有关要求，将使公司：

- a.制定、维持并执行政策及程序，在公司可以控制和影响范围内管理有关社会责任的事宜。
- b.向利益相关方可信地证明公司现有的政策、程序及举措符合本标准之规定。

II. 规范性原则及其解释

公司应遵守国家及其它所有适用的法律、通行的行业规定、公司签署的其它规章以及本标准。当国家及其它所有适用法律，通行的行业规定、公司签署的其它规章以及本标准所规范议题相同时，以其中对工人最有利的条款为准。

公司也应尊重下列国际协议之原则：

国际劳工组织公约第 1 号（工作时间-行业）及建议 116 号(工时减少)

国际劳工组织公约第 29 号及第 105 号（强迫性劳动及其解除）

国际劳工组织公约第 87 号（结社自由）

国际劳工组织公约第 98 号（组织和集体谈判权利）

国际劳工组织公约第 100 号及第 111 号（男女工人同工同酬；歧视-雇用和职业）

国际劳工组织公约第 102 号（社会安全-最低标准）

国际劳工组织公约第 131 号（最低工资确定）

国际劳工组织公约第 135 号（工人代表公约）

国际劳工组织公约第 138 号及建议条款第 146 号（最低年龄及建议）

国际劳工组织公约第 155 号及建议条款第 164 号（职业安全与健康）

国际劳工组织公约第 159 号（职业康复与就业-伤残人士）

国际劳工组织公约第 169 号（土著人）

国际劳工组织公约第 177 号（家庭工作）

国际劳工组织公约第 182 号（最恶劣童工）

国际劳工组织公约第 183 号（孕妇保护）

《世界人权宣言》

《联合国儿童权利公约》

《联合国消除一切形式歧视妇女行为公约》

国际劳工组织关于艾滋病及就业守则

联合国反对各自形式种族歧视公约

关于经济、社会和文化权利的国际公约

关于政治和民主的国际公约

III. 定义

1.公司定义：任何负责实施本标准各项规定的组织或企业的整体，包括公司雇用的所有员工。

2.员工定义：所有直接或通过分包受雇于公司的男性和女性个体，包括董事,总裁,经理,主管和工人。

3.工人定义：所有非管理人员。

4.供应商/分包商定义：给公司提供货物和/或服务的组织，它所提供的货物和/或服务构成公司生产的货物和/或服务的一部分，或者被用来生产公司货物和/或服务。

5.下级供应商定义：在供应链中直接或间接向供应商提供货物和/或服务的经营实体，它所提供的货物和/或服务构成供应商和/或公司生产的货物和/或服务的一部分，或者被用来生产供应商和/或公司的货物和/或服务。

6.纠正和预防行动定义：对不符合（相对于 SA8000 标准）进行及时、持续的补救。

7.利益相关方定义：关心公司社会行为或受此影响的个人或团体。

8.儿童定义：任何十五岁以下的人。若当地法律所规定最低工作年龄或义务教育年龄高于十五岁，则以较高年龄为准。

9.青少年工人定义：任何超过上述定义的儿童年龄但不满十八岁的工人。

10.童工定义：由低于上述儿童定义规定的儿童所从事的任何劳动，除非符合国际劳工组织建议条款第 146 号规定。

11.强迫和强制劳动定义：个人在任何非自愿性、受惩处或报复的威胁下工作或服务，或作为偿债方法的工作或服务。

12.贩卖人口定义：基于剥削的目的，通过使用威胁、武力，其他形式的强迫或欺骗进行人员的雇用、调动、窝藏或接收。

13.救济儿童定义：为保障曾从事童工、随后被遣散儿童之安全、健康、教育和发展而采取的所有必要的支援及行动。

14.家庭工人定义：与公司、供应商、下级供应商或分包方签有合约，不为自己工作的人员。

15.SA8000 工人代表：由工人选举的或由工会任命，就 SA8000 相关事宜与管理层进行沟通的非管理层人员。

16.管理代表：由公司指定的高级管理人员，确保标准要求得以满足。

17.工人组织：为维护和改善受雇条款和工作条件，由工人组成持续的自愿性协会。

18.集体谈判协议：由一个或多个雇主与一个或多个工人组织签订的有关劳工谈判的合约，规定雇用的条件和条款。

IV. 社会责任之规定

1. 童工

准则：

1.1 公司不应使用或支持使用符合上述定义的童工。

1.2 如果发现有儿童从事符合上述童工定义的工作，公司应建立、纪录、保留旨在救济这些儿童的政策和书面程序，并将其向员工及利益相关方有效传达。公司还应给这些儿童提供足够财务及其他支持以使之接受学校教育直到超过上述定义下儿童年龄为止。

1.3 公司可以聘用未成年工，但如果强制教育法规的限制，他们只可以在上课时间以外的时间工作。在任何情况下，未成年工每天的上课、工作和交通所有时间不可以超过 10 小时，且每天工作时间不能超过 8 小时，同时未成年工不可以安排在晚上上班。

1.4 无论工作地点内外,公司不得将儿童或青少年工人置于对他们的身心健康和发展不安全或危险的环境中。

2. 强迫和强制性劳动

准则：

2.1 公司不得使用或支持 ILO 公约 29 条中规定的强迫和强制性劳动，也不得要求员工在受雇起始时交纳“押金”或寄存身份证件。

2.2 公司及为公司提供劳工的实体不得扣留工人的部分工资、福利、财产或证件，以迫使员工在公司连续工作。

2.3 员工有权在完成标准的工作时间后离开工作场所。员工在给公司的合理通知期限后，可以自由终止聘用合约。

3. 健康与安全

准则：

3.1 公司出于对普遍行业危险和任何具体危险的了解，应提供一个安全、健康的工作环境，并应采取有效的措施，在可能条件下最大限度地降低工作环境中的危害隐患，以避免在工作中或由于工作发生或与工作有关的事故对健康的危害。

3.2 公司应指定一名高层处理代表负责为全体员工提供一个健康与安全的工作环境，并且负责落实本标准有关健康与安全的各项规定。

3.3 公司应定期提供给员工有效的健康和安全的指示，包括现场指示，（如必要）专用的工作指示。应对新进、调职以及在发生事故地方的员工进行培训。

3.4 公司应建立起一种机制来检测、防范及应对可能危害任何员工健康与安全的潜在威胁。公司应保留发生在工作场所和公司控制的住所和财产内所有事故的书面记录。

3.5 公司应根据费用为员工提供适当的个人保护装置。员工因工作时受伤，公司应提供急救并协助工人获得后续的治疗。

3.6 公司应评估工作行为之外孕妇所有的风险，并确保采取合理的措施消除或降低其健康和安全的风险。

3.7 公司应给所有员工提供干净的厕所、可饮用的水及必要时提供储藏食品的卫生设施。

3.8 公司如果提供员工宿舍，应保证宿舍设施干净、安全且能满足员工基本需要。

3.9 所有人员应有权利离开即将发生的严重危险，即使未经公司准许。

4. 结社自由及集体谈判权利

准则：

4.1 所有人员有权自由组建、参加和组织工会，并代表他们自己和公司进行集体谈判。公司应尊重这项权利，并应切实告知员工可以自由加入所选择的组织。员工不会因此而有任何不良后果或受到公司的报复。公司不会以任何方式介入这种工人组织或集体谈判的建立、运行或管理。

4.2 在结社自由和集体谈判权利受法律限制时，公司应允许工人自由选择自己的工人代表。

4.3 公司应保证参加工人组织的人员及工人代表不会因为工会成员或参与工会活动而歧视、骚扰、胁迫或报复，员工代表可在工作地点与其所代表的员工保持接触。

5. 歧视

准则：

5.1 在涉及聘用、报酬、培训机会、升迁、解职或退休等事项上，公司不得从事或支持基于种族、民族或社会出身、社会阶层、血统、宗教、身体残疾、性别、性取向、家庭责任、婚姻状况、工会会员、政见、年龄或其他歧视。

5.2 公司不能干涉员工行使遵奉信仰和风俗的权利，或为满足涉及种族、民族或社会出身、社会阶层、血统、宗教、残疾、性别、性取向、家庭责任、婚姻状况、工会会员、政见或任何其他可引起歧视的需要。

5.3 公司不能允许在工作场所、由公司提供给员工使用的住所和其他场所内进行任何威胁、虐待、剥削的行为及强迫性的性骚扰行为，包括姿势、语言和身体的接触。

5.4 公司不得在任何情况下要求员工做怀孕或童贞测试。

6. 惩戒性措施

准则：

6.1 公司应对所有人员予以尊严及尊重，公司不得从事或支持体罚、精神或肉体胁迫以及言语侮辱。也不得以粗暴、非人道的方式对待工人。

7. 工作时间

准则：

7.1 公司就遵守适用法律及行业标准有关工作时间和公共假期的规定。标准工作周（不含加班时间）应根据法律规定，不得超过四十八小时。

7.2 员工每连续工作六天至少须有一天休息。不过，在以下两种情况下允许有其他安排：

a. 国家法律允许加班时间超过该规定；

b. 存在一个有效得经过自由协商的集体谈判协议，允许平均工作时间涵盖了适当的休息时间。

7.3 除非符合 **7.4** 条（见下款），所有加班必须是自愿性质，每周加班时间不得超过十二小时。

7.4 如公司与代表众多所属员工的工人组织（依据上述定义）通过自由谈判达成集体协商协议，公司可以根据协议要求工人加班以满足短期业务需要。任何此类协议应符合上述 **7.1** 条有关规定。

8. 报酬

准则：

8.1 公司应保证在一个标准工作周内所付工资总能至少达到法定或行业最低工资标准并满足员工基本需要，以及提供一些可随意支配的收入。

8.2 公司应保证不因惩戒目的而扣减工资，除非符合以下条件：

a. 这种出于惩戒扣减工资得到国家法律许可；

b. 获得自由集体谈判的同意。

8.3 公司应确保在每个支薪期向员工清楚详细地定期以书面形式列明工资、待遇构成；公司还应保证工资、待遇与所有适用法律完全相符。工资、待遇应用现金或支票，以方便员工的形式支付。

8.4 所有加班应按照国家规定支付加班津贴，如果在一些国家法律或集体协议未规定加班津贴，则加班津贴应以额外的比率或根据普遍行业标准确定，无论哪种情况应更符合工人利益。

8.5 公司应保证不采取纯劳务合同安排，连续的短期合约及/或虚假的学徒工制度以规避涉及劳动和社会保障条例的适用法律所规定的对员工应尽的义务。

9. 管理系统

准则：

政策

9.1 高层管理阶层应以工人所用语言，制定公司书面的社会责任和劳动条件政策。并把这个政策和 SA8000 标准展示在公司内容易看到的地方，通知员工公司自愿选择符合 SA8000 标准的要求。这个政策应清楚地包括以下承诺：

a. 遵守本标准所有规定；

b. 遵守国家及其它适用法律，及公司签署的其它规章以及尊重国际条例及其解释（如本标准第二节所列）；

c. 对公司政策进行定期评审以持续改善。评审时应考虑法律的变化，自身行为准则要求及公司其他要求的变化；

d. 应看到公司政策被有效地纪录、实施、维持、传达并以明白易懂的形式供所有员工随时获取，包括董事、总裁、经理、主管以及员工，无论是直接聘用、合同制聘用或其他方式代表公司的人员；

e. 根据要求，以有效的形式和方法对相关利益方公开其政策。

管理代表

9.2 公司应指定一高层管理代表，除了其它职责外，其应确保公司达到本标准要求。

SA8000 工人代表

9.3 公司应把工作对话认为是社会责任的关键组成部分，并确保所有非管理人员有权出席就与本标准相关事项增进与高层管理阶层的沟通。在有工会的公司，代表应由工会认可。其他地方，可基于此目的由非管理人员在他们中间选举一个 SA8000 工人代表。任何情况下，SA8000 工人代表都不应被视为对工会代表的替代。

管理评审

9.4 最高管理层应依据本标准规定以及公司签署的其它规章要求，定期评审公司政策、程序及其执行结果，看其是否充分、适用和持续有效。必要时应予以系统的修正和改进。工人代表应参与管理评审。

计划与实施

9.5 公司应确保公司上下都通晓、执行本标准规定，包括但不限于下列方法：

a) 明确界定各方职能、责任和职权。

b) 聘用起始对新进、调职和/或临时员工进行培训。

c) 对现有员工定期进行指导、培训和宣传。

d) 持续监督有关活动和成效来检验所实施体系是否符合公司政策及本标准要求。

9.6 公司应参考 SA8000 指南中与标准条文有关的讲解及说明。

对供应商/分包商及下级供应商的监控

9.7 公司应保留适当的纪录来载明供应商/分包商（如情况允许，下级供应商）对社会责任的承诺，包括但不限于合约协议及/或这些组织的书面承诺：

a) 遵守本标准所有规定及对下级供应商有同样要求；

b) 在公司要求下参与监查活动；

c) 识别根本原因并及时执行纠正与预防行动，解决任何与本标准规定不符之处；

d) 及时、完整地向公司通报与其它供应商、分包商及下级供应商所发生的任何相关业务关系。

9.8 公司应建立、维持、并以书面形式记录适当程序，在评估及挑选供应商/分包商（如情况允许,下级供应商）时应考虑其满足本标准要求的能力和承诺。

9.9 公司应尽力确保供应商及分包商在其控制和影响范围内能够达到本标准各项要求。

9.10 除上述 9.7 至 9.9 规定外，如果公司接收、处理或经营任何可列入家庭工人的供应商、分包商或下级供应商的货和/或服务，公司应采取特别措施保证这些家庭工人享有依本标准规定向直属雇员提供的相似程度的保护。这些特别措施包括但不限于：

a) 订立具法律效力的书面购买合同载明符合本标准要求的最低准则；

b) 确保家庭工人及所有与该书面购买合同有关人员理解并能贯彻合同要求；

c) 在公司场地内保留详细载明有关每个家庭工人身份、其所提供的货物/服务以及工作时数的全面资料；

d) 频繁进行事先声明及未声明的审查活动以确保该书面购买合同得以贯彻实施。

处理意见及采取纠正行动

9.11 公司应提供一个保密手段让所有员工向公司管理层和工人代表对违反此标准作出举报。当员工和其他利益相关方质疑公司是否符合公司政策和/或本标准规定的事项之时，公司应该调查、处理并作出反应；员工如果提供关于公司是否遵守本标准的资料，公司不可对其采取惩处、解雇或歧视的行为。

9.12 如果识别出任何违反公司政策和/本标准规定的事项，公司应识别根本原因，并根据其性质和严重性，调配相应的资源及时执行改正和预防措施。

对外沟通及相关方参与

9.13 公司应该建立和维持适当程序，就公司在执行本标准各项要求上和符合性，向所有利益相关方定期提供数据和资料，所提供的应该包括但不限于管理评审和监查活动的结果。

9.14 公司应表明其和所有利益相关方进行对话的意愿，包括但不限于：工人、工会、供应商、分包商、下级供应商、非政府机构及当地和国家政府官员等，以确认标准的符合性。

核实渠道

9.15 为核实公司满足本标准要求进行的事先通知和未事先通知的审核时，公司应该根据要求给审核员提供合理的资料和取得资料的渠道。

记录

9.16 公司应该保留适当的记录，证明公司符合本标准中的各项规定。