

社会责任标准 (SA8000: 2001)

(中译文仅供参考)

一、目的与范围

本标准规定公司应该遵守的社会责任，以帮助公司：

1. 发展、维持和加强公司的政策和程序，在公司可以控制或影响的范围内，管理有关社会责任的议题；
2. 向利益团体证明公司政策、程序和措施符合本标准的规定。本标准之规定具有普遍适用性，不受地域、产业类别和公司规模的限制。

二、 规范网要与诠释

公司应该遵守国家和其它适用的法律、公司签署的其它规章和本标准。当国家和其它适用的法律、公司签署的规章和本标准所规范的议题相同时，应该采用其中最严格的条款。

公司也应该尊重下列国际协议的原则：

1. 国际劳工组织公约第 29 和 105 条（强迫性和奴役性劳动）
2. 国际劳工组织公约第 87 条（组织工会的自由）
3. 国际劳工组织公约第 98 条规（集体谈判的权利）
4. 国际劳工组织公约第 100 和 111 条规（男女同工同酬；歧视）
5. 国际劳工组织公约第 135 条规（工人代表公约）
6. 国际劳工组织公约第 138 条和建议款第 146 条规（最低年龄和建议）
7. 国际劳工组织公约第 155 条和建议条款第 164 条(职业安全和健康)
8. 国际劳工组织公约第 159 条（职业训练与雇用 / 残疾人）
9. 国际劳工组织公约第 177 条（家庭工作）
10. 国际劳工组织公约第 182 条（关于最恶劣童工形式）
11. 世界人权宣言
12. 联合国儿童权利公约
13. 联合国消除一切形式歧视妇女行为公约

三、定义

1. 公司的定义:

任何负责实施本标准中各项规定组织或企业的整体, 包括公司所有的员工(即董事、决策阶层、经理、监督和非管理人员, 不论是直接雇用、合约性质或以其它方式代表公司的人)。

2. 供货商/分包商的定义:

提供货物或服务给公司的实体, 它所提供的货物或服务构成公司生产的货物或服务的一部分, 或被利用来生产公司的货物或服务。

3. 下级供货商的定义:

在供应链中直接或间接向供货商提供货物或服务的实体, 它所提供的货物或服务构成供货商或公司生产的货物或服务的一部分, 或被利用生产?生产供货商或公司的货物或服务。

4. 补救行动的定义:

给 SA8000 所涵盖权益受侵害的工人或前雇员的补救行动。

5. 纠正行动的定义:

为确保给不符合提供及时、持续补救而实施的系统化改进或解决措施。

6. 利益团体的定义:

关心公司的社会表现或受到公司社会表现所影响的个人或团体。

7. 儿童的定义:

任何十五岁以下的人. 若当地法律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. 若当地法律规定最低工作年龄是十四岁, 符合国际劳工组织公约第 138 条有关发展中国家的例外规定, 则以较低年龄为准。

8. 青少年工人的定义:

任何超过上述定义的儿童年龄, 但不满十八岁的工人。

9. 童工的定义：

任何属于上述定义的儿童年龄的人所从事的劳动，除非符合国际劳工组织建议条款第 146 条。

10. 强迫性劳动的定义：

任何人在任何受惩罚威胁下被榨取的非自愿性工作或服务或作为偿债方法的工作或服务。

11. 拯救儿童的定义：

为了保障曾经担任童工并遭遣散的儿童的安全、健康、教育和发展，而采取的所有必要的支持和行动。

12. 居家工人的定义：

在直接或间接合同下，不在公司场地内为公司做工的人。不论由谁提供设备、原料或其它物料，只要提供了雇主界定的产品或服务并为报酬而做工的人。

四、社会责任之规定

1. 童工

1-1 公司不可雇用童工或支持雇用童工的行为。

1-2 若发现有童工，公司应该建立、纪录、保留旨在拯救童工的政策和程序，和有效的传达这些政策和程序给员工和其它利益团体，并且应该提供足够的支持来促使童工接受学校教育，直到他们超过儿童年龄为止。

1-3 公司应该建立、纪录、维持国际劳工组织建议条款第 146 条所涉及的旨在推广儿童教育和青少年工人教育的政策和措施，并将其向员工及利益团体有效传达。政策和措施还应包括一些具体措施来保证在上课时间内不雇用童工或青少年工人，而且童工和青少年工人的每日交通（来回工作地点和学校）、上学和工

作时间加起来不得超过十小时。

1-4 无论工作地点内外，公司不可置儿童或青少年工人于危险、不安全或不健康的环境中。

2. 强迫性劳动

2-1 公司不可雇用或支持雇用强制性劳工的行为，也不可要求员工在受雇之时交纳（押金）或存放身分证于公司。

3. 健康与安全

3-1 公司应该考虑到产业中普遍认知的危险和任何特定的危险，而提供一个健康与安全的工作环境，并应采取适当的措施，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对健康的危害。

3-2 公司应该指定一个高级管理代表，来负责所有员工的健康与安全，并且负责实施本标准中有关健康与安全的规定。

3-3 公司应该保证所有的员工都接受定期和有纪录的健康与安全训练，并为新进的和调职的员工重新进行培训。

3-4 公司应该建立系统来侦查、防范或反应可能危害员工健康与安全的潜在威胁。

3-5 公司应该提供所有员工干净的厕所、可饮用的水，在适当的情形下，并提供员工储藏食物的卫生设备。

3-6 如果公司提供员工宿舍的话，应该保证宿舍设备干净、安全，并能满足员工的基本需求。

4. 组织工会的自由与集体谈判的权利

4-1 公司应该尊重所有员工自由成立和参加工会，以及集体谈判的权利。

4-2 当自由组织工会和集体谈判的权利受到法律限制的时候，公司应该协助员工采用类似的方法来达到独立和自由结社和谈判的权利。

4-3 公司应该保证工会代表不受歧视，并且在工作环境中能够接触工会的会员。

5. 歧视

5-1 公司在雇用、薪酬、训练机会、升迁、解雇或退休等事务上，不可从事或支持任何基于种族、社会阶级、国籍、宗教、残疾、性别、性别取向、工会会员资格或政治关系的歧视行为。

5-2 公司不可干涉员工遵奉信仰和风俗的权利，和满足涉及种族、社会阶级、国籍、宗教、残疾、性别、性别取向和工会的信条、政治需要的权利。

5-3 公司不可允许带有强迫性、威胁性、凌辱性或剥削性的性行为，包括姿势、语言和身体的接触。

6. 惩戒性措施

6-1 公司不可从事或支持肉体上的惩罚、精神或肉体胁迫以及言语凌辱。

7. 工作时间

7-1 公司应该遵守适用法律及行业标准有关工作时间的规定；在任何情况下，不可经常要求员工一个星期的工作时间超过 48 小时,并且员工在每个七天之

内至少有一天的休息时间。所有超时工作应付额外报酬。在任何情况下每个员工每周加班不得超过 12 个小时。

7-2 除非符合 7.3 条（见下款），所有加班必须是自愿性质。

7-3 若公司与代表众多所属员工的工人组织（依据国际劳工组织定义）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 7.1 条有关规定（见上面规定）。

8. 薪酬

8-1 公司应该保证它所给付的标准工作周的工资至少能够达到法律或行业规定的最低工资标准，而且满足员工的基本需求,和提供一些可随意支配的收入。

8-2 公司应该保证不会为了惩戒的目的而扣减工资,并且保证定期向员工清楚的列明工资、福利的构成;公司还应该保证工资、福利完全合乎所有适用的法律，而且薪酬给付的形式,无论是现金或支票,都必须合乎方便工人的原则。

8-3 公司不可采用纯劳务性质的合约安排或虚假的见习期（学徒工制度）办法,来逃避劳动法和社会安全法规中明定的公司对员工应尽的义务。

9. 管理系统

——政策

9-1-1 高层应该制定有关社会责任和劳动条件的公司政策,以保证这个政策:

- a) 包含对符合本标准内所有规定的承诺;
- b) 包含对遵守国家和其它适用的法律、公司签署的其它规章以及尊重国际协议和其解释(如第 II 部分所列)的承诺;
- c) 包含对不断改善的承诺;
- d) 有效的纪录、实施、维持和传达这个政策,并且以明白易懂的形式供所有

员工随时取阅,所有员工在此所指的是包括董事、决策阶层、经理、监督和非管理人员,不论是直接雇用、合同制聘用或用其它方式代表公司的人;

e) 对公众公开。

——管理审核

9-2 高层管理人员应依据本标准和公司签署的其它规章要求定期审查公司的政策、措施及其执行结果,决定其是否充分、适用和持续有效.在必要的时候,应该做系统的修正和改进。

——公司代表

9-3 公司应该指定一个高层管理代表,不论他在公司是否担负其它职务,来负责保证公司达到本标准中的规定。

9-4 公司应该协助非管理人员选出自己的代表,以便跟高层管理层就本标准规定的事项进行沟通。

——计划与实施

9-5 公司应保证公司上下皆能了解和实施本标准的规定;包括但不限于下列各项:

- a) 明确的定义角色、责任和职权;
- b) 在雇用之际, 训练新进的和临时的员工;
- c) 为既有员工提供定期训练和宣传;
- d) 持续监督相关的活动和成效, 来证明系统是否有效的达到公司政策和本标准的规定。

——对供货商、分包商的监管

9-6 公司应该建立和维持适当的程序,在评估和挑选供货商/分包商 (若情况

允许，下级供货商）时应考虑其满足本标准要求的的能力。

9-7 公司应该保留适当的纪录记载供货商/分包商（若情况允许，下级供货商）对社会责任的承诺,包括但不限于下列书面的承诺:

- a) 符合本标准的所有规定(包括本条规定);
- b) 在公司的要求之下参与公司的监督活动;
- c) 及时补救违反本标准规定的任何不符合事项;
- d) 及时、完整的向公司通报所有与之有商业关系的其它供货商和分包商及下级供货商。

9-8 公司应该维持合理的证据,证明供货商和分包商能够达到本标准中和各项规定。

9-9 除上述 9.6 及 9.7 款规定外，如果公司接收、处理或经营任何出自居家工人的供货商和分包商及下级供货商的产品和/或服务，公司应采取特别措施保证这些居家工人享有以本标准规定向直接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最低要求（应与本标准相符）；
- b) 确保居家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) 在公司内保留详细记载有关居家工人身份、所提供的产品/服务以及工作时数的全面资料；
- d) 频繁进行事先通知或未通知的审查活动以确保该书面购买合同得以贯彻实施。

——关注处理及整改行动

9-10 当员工和其它利益团体质疑公司是否符合或不符合公司政策或本标准规定的事项时,公司应该调查、处理并做出反应;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罚、解雇或歧视的行为。

9-11 如果发现任何违反公司政策和/或本标准规定事项,公司应该根据其性

质和严重性,调配相应的资源予以适当的补救和纠正行动。

——对外交流

9-12 公司应该建立和维持适当的程序 , 就公司在执行本标准各项要求上的表现 ,向所有利益团体定期提供相关的数据和资料 , 所提供的资料应该包括但不限于管理审核和监督活动的结果。

——核实渠道

9-13 如果合同有此要求 , 公司应该给有关方面提供合理的信息和取得信息的渠道 , 以供其核实公司是否符合本标准规定; 如果合同中有进一步的要求 , 公司应该透过采购合同的条文,要求供货商和分包商提供相似的信息和取得信息的渠道。

——记录

9-14 公司应该保留适当的记录, 来证明公司符合本标准中的各项规定。