

國際標準

SAI
SA8000®:2001

社會責任 8000



SA8000®係社會責任國際之註冊商標

關於本標準

這是 SA8000 的第二版。SA8000 是供第三方認證體系所用的統一、可供核查的標準。如果有關方面發現需改正及提高的地方或隨情況改變，SAI 會對標準定期作出相應修改。

許多人士給第二版的修訂工作提供了諮詢。您也可以成為其中一員。如果您想就 SA8000 標準、配套的《指導文件》以及認證基本過程發表看法，請書面提交給 SAI。

SA8000 的《指導文件》用於解釋 SA8000 標準及其實施、並提供達標核查方法的示例。核查人員以及欲獲認證的公司可將其當作手冊使用。

我們希望本標準及其指導文件在諸多組織和個人的幫助下能不斷得到完善。

SAI

社會責任國際

220E 23rd Street, Suite 605

New York, NY 10010

USA

電話：1-212-684-1414

傳真：1-212-684-1515

電郵：info@sa-intl.org

網址：www.sa-intl.org

© SAI 2001

未經 SAI 書面認可不得翻印。

目錄

I.	目的與範圍	3
II.	規範性原則及其解釋	3
III.	定義	
	1. 公司定義	3
	2. 供應商/分包商定義	4
	3. 下級供應商定義	4
	4. 補救行動定義	4
	5. 糾正行動定義	4
	6. 利益相關方定義	4
	7. 兒童定義	4
	8. 青少年工人定義	4
	9. 童工定義	4
	10. 強迫勞動定義	4
	11. 救濟兒童定義	4
	12. 家庭工人定義	4
IV.	社會責任之規定內容	4
	1. 童工	4
	1. 強迫性勞動	5
	2. 健康與安全	5
	3. 結社自由及集體談判權利	7
	4. 歧視	7
	5. 懲戒性措施	8
	6. 工作時間	8
	7. 報酬	8
	8. 管理系統	9

社會責任國際標準 (SA8000)

I. 目的與範圍

本標準界定社會責任有關要求，以使公司：

- a. 制定、維持並執行政策及程序，在公司可以控制和影響範圍內管理有關社會責任的事宜。
- b. 向利益相關方證明公司政策、程序及舉措符合本標準之規定。

本標準各項規定具有普遍適用性，不受地域、產業類別和公司規模限制。

注意：關於本標準的解釋，我們建議讀者參照配套的 SA8000《指導文件》。

II. 規範性原則及其解釋

公司應遵守國家及其它適用法律，公司簽署的其它規章以及本標準。當國家及其它適用法律，公司簽署的其它規章以及本標準所規範議題相同時，以其中最嚴格的條款為準。

公司也應尊重下列國際協議之原則：

國際勞工組織公約第 29 及第 105 號 (強迫性勞動及債務工)

國際勞工組織公約第 87 號 (結社自由)

國際勞工組織公約第 98 號 (集體談判權利)

國際勞工組織公約第 100 及第 111 號 (男女工人同工同酬；歧視)

國際勞工組織公約第 135 號 (工人代表公約)

國際勞工組織公約第 138 號及建議條款第 146 號 (最低年齡及建議)

國際勞工組織公約第 155 號及建議條款第 164 號 (職業安全與健康)

國際勞工組織公約第 159 號 (職業康復與就業)

國際勞工組織公約第 177 號 (家庭工作)

國際勞工組織公約第 182 號 (最惡劣童工)

《世界人權宣言》

《聯合國兒童權利公約》

《聯合國消除一切形式歧視婦女行為公約》

III. 定義

1. **公司定義**：任何負責實施本標準各項規定的組織或企業的整體，包括所有員工(即董事、主管、經理、監察以及非管理類人員，不論是直接聘用、合同制聘用或以其它方式代表公司的人員)。
2. **供應商/分包商定義**：給公司提供貨物和/或服務的實體，它所提供的貨物和/或服務構成公司生產的貨物和/或服務的一部份，或者被用來生產公司貨物和/或服務。
3. **下級供應商定義**：在供應鏈中直接或間接向供應商提供貨物和/或服務的經營實體，它所提供的貨物和/或服務構成供應商和/或公司生產的貨物和/或服務的一部份，或者被用來生產供應商和/或公司的貨物和/或服務。
4. **補救行動定義**：給 SA8000 所涵蓋權益受侵害的工人或前雇員的補救。
5. **糾正行動定義**：為確保給不符點提供及時、持續補救而實施的係統化的改進或解決措施。
6. **利益相關方定義**：關心公司社會行為或受此影響的個人或團體。
7. **兒童定義**：任何十五歲以下的人。若當地法律所規定最低工作年齡或義務教育年齡高於十五歲，則以較高年齡為準。如果當地法律規定最低工作年齡為十四歲，並符合國際勞工組織第 138 號公約有關發展中國家的例外規定，則以較低年齡為準。
8. **青少年工人定義**：任何超過上述定義的兒童年齡但不滿十八歲的工人。
9. **童工定義**：由低於上述兒童定義規定年齡的兒童所從事的任何勞動，除非符合國際勞工組織建議條款第 146 號規定。
10. **強迫勞動定義**：任何人在任何受懲處威脅下被榨取的非志願性工作或服務或作為償債方法的工作或服務。
11. **救濟兒童定義**：為保障曾從事童工現被遣散兒童之安全、健康、教育和發展而採取的所有必要的支援及行動。
12. **家庭工人定義**：在直接或間接合同下，不在公司場地內為公司做工的人。不論由

誰提供設備、原材料或其它物料，只要提供了雇主界定的產品或服務並為報酬而做工的人均屬家庭工人。

IV. 社會責任之規定

1. 童工

準則：

1.1 公司不應使用或支持使用符合上述定義的童工。

1.2 如果發現有兒童從事符合上述童工定義的工作，公司應建立、紀錄、保留旨在救濟這些兒童的政策和措施，並將其向員工及利益相關方有效傳達。公司還應給這些兒童提供足夠支持以使之接受學校教育直到超過上述定義下兒童年齡為止。

1.3 公司應該建立、紀錄、維持國際勞工組織第 146 號建議條款所涉及的旨在推廣針對兒童及符合當地義務教育法規年齡規定或正在就學中的青少年教育的政策和措施，並將其向員工及利益相關方有效傳達。公司所採取的政策和措施還應包括一

些具體的方法來確保在上課時間杜絕使用兒童或青少年工人的現象。另外這些兒童和青少年工人每日交通(工作地點與學校之間)、上課和工作所有時間加起來不超過十小時。

1.4 無論工作地點內外，公司不得將兒童或青少年工人置於危險、不安全、不健康的環境中。

2. 強迫性勞動

準則：

2.1 公司不得使用或支持使用強迫性勞動，也不得要求員工在受雇起始時交納“押金”或寄存身份證件。

3. 健康與安全

準則：

3.1 公司出於對普遍行業危險和任何具體危險的了解，應提供一個安全、健康的工作環境，並應採取必要的措施，在可能條件下最大限度地降低工作環境中的危害隱患，以避免在工作中或由於工作發生或與工作有關的事故對健康的危害。

3.2 公司應指定一高層管理代表為全體員工的健康與安全負責，並且負責落實本標準有關健康與安全的各項規定。

3.3 公司應保證所有員工經常接受健康與安全培訓，並應記錄在案，還應給新進及調職員工重新進行培訓。

3.4 公司應該建立起一種機制來檢測、防範及應付可能危害任何員工健康與安全的潛在威脅。

3.5 公司應給所有員工提供乾淨的廁所、可飲用的水，在可能情況下為員工提供儲藏食品的衛生設施。

3.6 公司如果提供員工宿舍，應保證宿舍設施乾淨、安全且能滿足員工基本需要。

4. 結社自由及集體談判權利

準則：

4.1 公司應尊重所有員工自由組建和參加工會以及集體談判之權利。

4.2 在結社自由和集體談判權利受法律限制時，公司應協助所有員工通過類似渠道獲取獨立、自由結社以及談判的權利。

4.3 公司應保證此類員工代表不受歧視並可在工作地點與其所代表的員工保持接觸。

5. 歧視

準則：

5.1 在涉及聘用、報酬、培訓機會、升遷、解職或退休等事項上，公司不得從事或支持基於種族、社會等級、國籍、宗教、身體殘疾、性別、性取向、工會會員、政治歸屬或年齡之上的歧視。

5.2 公司不能干涉員工行使遵奉信仰和風俗的權利，和滿足涉及種族、社會階層、國籍、宗教、殘疾、性別、性取向、工會會員和政治從屬需要的權利。

5.3 公司不能允許強迫性、虐待性或剝削性的性侵擾行為，包括姿勢、語言和身體的接觸。

6. 懲戒性措施

準則：

6.1 公司不得從事或支持體罰、精神或肉體協迫以及言語侮辱。

7. 工作時間

準則：

7.1 公司應遵守適用法律及行業標準有關工作時間的規定。正常的周工作時間應依循法律規定但無論如何不得經常超過 48 小時。員工在每七天周期中至少應有一天休息時間。所有超時工作應付額外報酬。在任何情況下每個雇員每周加班不得超過 12 個小時。

7.2 除非符合 7.3 條(見下款)，所有加班必須是自願性質。

7.3 如公司與代表眾多所屬員工的工人組織(依據國際勞工組織定義)通過自由談判達成集體協商協議，公司可以根據協議要求工人加班以滿足短期業務需要。任何此類協議應符合 7.1 條有關規定(見上面規定)。

8. 報酬

準則：

8.1 公司應保證在一標準工作周內所付工資總能至少達到法定或行業最低工資標準並滿足員工基本需要，以及提供一些可隨意支配的收入。

8.2 公司應保證不因懲戒目的而扣減工資，並應保證定期向員工清楚詳細地列明工資、待遇構成；公司還應保證工資、待遇與所有適用法律完全相符。工資、待遇應用現金或支票，以方便員工的形式支付。

8.3 公司應保證不採取純勞務性質的和約安排或虛假的學徒工制度以規避涉及勞動和社會保障條例的適用法律所規定的對員工應盡的義務。

9. 管理係統

準則：

政策

9.1 高層管理階層應制定公司社會責任和勞動條件的政策以確保該政策：

- a. 包括遵守本標準所有規定的承諾；
- b. 包括遵守國家及其它適用法律，遵守公司簽署的其它規章以及尊重國際條例及其解釋(如本標準第二節所列)的承諾
- c. 包括不斷改進工作的承諾；
- d. 被有效地紀錄、實施、維持、傳達並以明白易懂的形式供所有員工隨時取閱，包括董事、經理、監察以及非管理類人員,無論是直接聘用、合同制聘用或以其它方式代表公司的人員
- e. 對公眾公開。

管理評審

9.2 高層管理人員應依據本標準規定以及公司簽署的其它規章要求定期審查公司政策、措施及其執行結果，看其是否充分、適用和持續有效。必要時應予以係統的修正和改進。

公司代表

9.3 公司應指定一高層管理代表，無論其其它職責，來確保公司達到本標準要求。

9.4 公司應協助非管理類人員選出自己代表以就與本標準相關事項增進與高層管理階層的溝通。

計劃與實施

9.5 公司應確保公司上下都通曉、執行本標準規定，包括但不限於下列方法：

- a. 明確界定職能、責任和職權；
- b. 聘用起始對新進和/或臨時員工進行培訓；
- c. 對現有員工定期進行培訓和宣傳；
- d. 持續監督有關活動和成效來檢驗所實施體係是否符合公司政策及本標準要求；

對供應商/分包商及下級供應商的監控

9.6 公司應建立並維持適當程序，在評估及挑選供應商/分包商(如情況允許下級供應商)時應考慮其滿足本標準要求的能力。

9.7 公司應保留適當的紀錄來載明供應商/分包商(如情況允許，下級供應商)對社會責任的承諾，包括但不限於下列書面承諾：

- a. 遵守本標準所有規定（包括本條款）；
- b. 在公司要求下參與公司的監查活動；
- c. 及時對任何與本標準規定不符之處實施補救與改正；
- d. 及時、完整地向公司通報與其它供應商、分包商及下級供應商所發生的任何相

關業務關係；

9.8 公司應保留合理的證據來證明供應商及分包商能夠達到本標準各項要求。

9.9 除上述 9.6 及 9.7 款規定外，如果公司接收、處理或經營任何可列入家庭工人的供應商、分包商或下級供應商的貨物和/或服務，公司應採取特別措施保證這些家庭工人享有依本標準規定向直屬雇員提供的相似程度的保護。這些特別措施包括但不限於：

- a. 訂立具法律效力的書面購買合同載明最低要求(應與本標準相符) ；
- b. 確保家庭工人及所有與該書面購買合同有關人員理解並能貫徹合同要求；
- c. 在公司場地內保留詳細載明有關家庭工人身份、其所提供的貨物/服務以及工作時數的全面資料；
- d. 頻繁進行事先聲明及未聲明的審查活動以確保該書面購買合同得以貫徹實施。

處理意見及採取糾正行動

9.10 當員工和其它利益相關方質疑公司是否符合公司政策和/或本標準規定的事項之時，公司應該調查、處理並作出反應；員工如果提供關於公司是否遵守本標準的資料，公司不可對其採取懲處、解雇或歧視的行為。

9.11 如果發現任何違反公司政策和/或本標準規定的事項，公司應該根據其性質和嚴重性，調配相應的資源予以適當的補救和糾正。

對外溝通

9.12 公司應該建立和維持適當程序，就公司在執行本標準各項要求上的表現，向所有利益相關方定期提供數據和資料，所提供的應該包括但不限於管理評審和監查活動的結果。

核實渠道

9.13 如果合約有此要求，公司應該給有關方面提供合理的資料和取得資料的渠道以供其確定公司是否符合本標準規定；如果合約中有進一步的要求，公司應該透過採購合約的條文，要求供應商和分包商提供以上相似的資料和渠道。

紀錄

9.14 公司應該保留適當的記錄，證明公司符合本標準中的各項規定。