
SA8000：2008 社會責任管理體系標準

I. 目的與範圍

本標準規定公司應該遵守的社會責任，以幫助公司：

- a) 發展、維持和加強公司的政策和程序，在公司可以控制或影響的範圍內，管理有關社會責任的議題；
 - b) 向利益團體證明公司政策、程序和措施符合本標準的規定。
- 本標準之規定具有普遍適用性，不受地域、產業類別和公司規模的限制。

II. 規範網要與詮釋

公司應該遵守國家和其它適用的法律、公司簽署的其它規章和本標準。當國家和其它適用的法律、公司簽署的規章和本標準所規範的議題相同時，應該採用其中最嚴格的條款。

公司也應該尊重下列國際協議的原則：

- 2 國際勞工組織公約第 29 和 105 條（強迫性和奴役性勞動）
- 2 國際勞工組織公約第 87 條（組織工會的自由）
- 2 國際勞工組織公約第 98 條規（集體談判的權利）
- 2 國際勞工組織公約第 100 和 111 條規（男女同工同酬；歧視）
- 2 國際勞工組織公約第 135 條規（工人代表公約）
- 2 國際勞工組織公約第 138 條和建議款第 146 條規（最低年齡和建議）
- 2 國際勞工組織公約第 155 條和建議條款第 164 條（職業安全和健康）
- 2 國際勞工組織公約第 159 條（職業訓練與雇用／傷殘人士）
- 2 國際勞工組織公約第 177 條（家庭工作）
- 2 國際勞工組織公約第 182 條（最惡劣兒童）
- 2 世界人權宣言
- 2 聯合國兒童權利公約
- 2 聯合國消除一切形式歧視婦女行為公約

III. 定義

1. 公司的定義：

任何負責實施本標準中各項規定組織或企業的整體，包括公司所有的員工（即董事、決策階層、經理、監督和非管理人員，不論是直接雇用、合約性質或以其它方式代表公司的人）。

2. 供貨商/分包商的定義：

提供貨物或服務給公司的實體，它所提供的貨物或服務構成公司生產的貨物或服務的一部分，或被利用來生產公司的貨物或服務。

3. 下級供貨商的定義：

在供應鏈中直接或間接向供貨商提供貨物或服務的實體，它所提供的貨物或服務構成供貨商或公司生產的貨物或服務的一部分，或被利用生產採生產供貨商或公司的貨物或服務。

4. 補救行動的定義：

給 SA8000 所涵蓋權益受侵害的工人或前雇員的補救行動。

5. 糾正行動的定義：

為確保給不符合提供及時、持續補救而實施的系統化改進或解決措施。

6. 利益團體的定義：

關心公司的社會表現或受到公司社會表現所影響的個人或團體。

7. 兒童的定義：

任何十五歲以下的人，若當地法律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，若當地法律規定最低工作年齡是十四歲，符合國際勞工組織公約第 138 條有關發展中國家的例外規定，則以較低年齡為準。

8. 青少年工人的定義：

任何超過上述定義的兒童年齡，但不滿十八歲的工人。

9. 童工的定義：

任何屬於上述定義的兒童年齡的人所從事的勞動，除非符合國際勞工組織建議條款第 146 條。

10. 強迫性勞動的定義：

任何人在任何受懲罰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. 拯救兒童的定義：

為了保障曾經擔任童工並遭遣散的兒童的安全、健康、教育和發展，而採取的所有必要的支持和行動。

12. 居家工人的定義：

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。

IV. 社會責任之規定

1. 童工

1.1 公司不可雇用童工或支持雇用童工的行為。

1.2 若發現有童工，公司應該建立、紀錄、保留旨在拯救童工的政策和程序，和有效的傳達這些政策和程序給員工和其它利益團體，並且應該提供足夠的支持來促使童工接受學校教育，直到他們超過兒童年齡為止。

1.3 公司應該建立、紀錄、維持國際勞工組織建議條款第 146 條所涉及的旨在推廣兒童教育和青少年工人教育的政策和措施，並將其向員工及利益團體有效傳達，政策和措施還應包括一些具體措施來保證在上課時間內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（來回工作地點和學校）、上學和工作時間加起來不得超過十小時。

1.4 無論工作地點內外，公司不可置兒童或青少年工人於危險、不安全或不健康的環境中。

2. 強迫性勞動

2.1 公司不可雇用或支持雇用強制性勞工的行為，也不可要求員工在受雇之時交納（押金）或存放身分證於公司。

3. 健康與安全

3.1 公司應該考慮到產業中普遍認知的危險和任何特定的危險，而提供一個健康與安全的工作環境，並應採取適當的措施，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 公司應該指定一個高級管理代表，來負責所有員工的健康與安全，並且負責實施本標準中有關健康與安全的規定。

3.3 公司應該保證所有的員工都接受定期和有紀錄的健康與安全訓練，並為新進的和調職的員工重新進行培訓。

3.4 公司應該建立系統來偵查、防範或反應可能危害員工健康與安全的潛在威脅。

3.5 公司應該提供所有員工干淨的廁所、可飲用的水，在適當的情形下，並提供員工儲藏食物的衛生設備。

3.6 如果公司提供員工宿舍的話，應該保證宿舍設備干淨、安全，並能滿足員工的基本需求。

4. 組織工會的自由與集體談判的權利

4.1 公司應該尊重所有員工自由成立和參加工會，以及集體談判的權利。

4.2 當自由組織工會和集體談判的權利受到法律限制的時候，公司應該協助員工採用類似的方法來達到獨立和自由結社和談判的權利。

4.3 公司應該保證工會代表不受歧視，並且在工作環境中能夠接觸工會的會員。

5. 歧視

5.1 公司在雇用、薪酬、訓練機會、升遷、解雇或退休等事務上，不可從事或支持任何基於種族、社會階級、國籍、宗教、殘疾、性別、性別取向、工會會員資格或政治關係的歧視行為。

5.2 公司不可干涉員工遵奉信仰和風俗的權利，和滿足涉及種族、社會階級、國籍、宗

教、殘疾、性別、性別取向和工會的信條、政治需要的權利。

5.3 公司不可允許帶有強迫性、威脅性、凌辱性或剝削性的性行為，包括姿勢、語言和身體的接觸。

6. 懲戒性措施

6.1 公司不可從事或支持肉體上的懲罰、精神或肉體脅迫以及言語凌辱。

7. 工作時間

7.1 公司應該遵守適用法律及行業標準有關工作時間的規定;在任何情況下,不可經常要求員工一個星期的工作時間超過 48 小時,並且員工在每個七天之內至少有一天的休息時間。所有超時工作應付額外報酬。在任何情況下每個員工每周加班不得超過 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 若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. 薪酬

8.1 公司應該保證它所給付的標準工作周的工資至少能夠達到法律或行業規定的最低工資標準,而且滿足員工的基本需求,和提供一些可隨意支配的收入。

8.2 公司應該保證不會為了懲戒的目的而扣減工資,並且保證定期向員工清楚的列明工資、福利的構成;公司還應該保證工資、福利完全合乎所有適用的法律,而且薪酬給付的形式,無論是現金或支票,都必須合乎方便工人的原則。

8.3 公司不可採用純勞務性質的合約安排或虛假的見習期（學徒工制度）辦法,來逃避勞動法和社會安全法規中明定的公司對員工應盡的義務。

9. 管理系統

政策

9.1 高層應該制定有關社會責任和勞動條件的公司政策,以保證這個政策：

- a) 包含對符合本標準內所有規定的承諾；
- b) 包含對遵守國家和其它適用的法律、公司簽署的其它規章以及尊重國際協議和其解釋(如 第 II 部分所列)的承諾；
- c) 包含對不斷改善的承諾；
- d) 有效的紀錄、實施、維持和傳達這個政策,並且以明白易懂的形式供所有員工隨時取閱,所有員工在此所指的是包括董事、決策階層、經理、監督和非管理人員,不論是直接雇用、合同制聘用或用其它方式代表公司的人；

e) 對公眾公開。

管理審核

9.2 高層管理人員應依據本標準和公司簽署的其它規章要求定期審查公司的政策、措施及其執行結果,決定其是否充分、適用和持續有效.在必要的時候,應該做系統的修正和改進。

公司代表

9.3 公司應該指定一個高層管理代表,不論他在公司是否擔負其它職務,來負責保證公司達到本標準中的規定。

9.4 公司應該協助非管理人員選出自己的代表,以便跟高層管理層就本標準規定的事項進行溝通。

計劃與實施

9.5 公司應保證公司上下皆能了解和實施本標準的規定; 包括但不限於下列各項:

- a) 明確的定義角色、責任和職權;
- b) 在雇用之際,訓練新進的和臨時的員工;
- c) 為既有員工提供定期訓練和宣傳;
- d) 持續監督相關的活動和成效,來證明系統是否有效的達到公司政策和本標準的規定。

對供貨商的控制

9.6 公司應該建立和維持適當的程序,在評估和挑選供貨商/分包商(若情況允許,下級供貨商)時應考慮其滿足本標準要求的能力。

9.7 公司應該保留適當的紀錄記載供貨商/分包商(若情況允許,下級供貨商)對社會責任的承諾,包括但不限於下列書面的承諾:

- a) 符合本標準的所有規定(包括本條規定);
- b) 在公司的要求之下參與公司的監督活動;
- c) 及時補救違反本標準規定的任何不符合事項;
- d) 及時、完整的向公司通報所有與之有商業關係的其它供貨商和分包商及下級供貨商。

9.8 公司應該維持合理的證據,證明供貨商和分包商能夠達到本標準中和各項規定。

9.9 除上述 9.6 及 9.7 款規定外,如果公司接收、處理或經營任何出自居家工人的供貨商和分包商及下級供貨商的產品和/或服務,公司應採取特別措施保證這些居家工人享有以本標準規定向直接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) 確保居家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) 在公司內保留詳細記載有關居家工人身份、所提供的產品/服務以及工作時數的全面資

料；

d) 頻繁進行事先通知或未通知的審查活動以確保該書面購買合同得以貫徹實施。

處理疑慮和採取糾正行動

9.10 當員工和其它利益團體質疑公司是否符合或不符合公司政策或本標準規定的事項時，公司應該調查、處理並做出反應；

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罰、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行動。

對外溝通

9.12 公司應該建立和維持適當的程序，就公司在執行本標準各項要求上的表現，向所有利益團體定期提供相關的數據和資料，所提供的資料應該包括但不限於管理審核和監督活動的結果。

核實渠道

9.13 如果合同有此要求，公司應該給有關方面提供合理的信息和取得信息的渠道，以供其核實公司是否符合本標準規定；

如果合同中有進一步的要求，公司應該透過採購合同的條文，要求供貨商和分包商提供相似的信息和取得信息的渠道。

紀錄

9.13 公司應該保留適當的紀錄，來證明公司符合本標準中的各項規定。