

SA8000 社会责任国际标准

社会责任国际（SAI）2014 年 6 月发布 SA8000：2014
取代先前版本：2001，2004 和 2008 版

标准及其支持文件都是英文版本。一旦其他语种版本与英文版本有不
一致，请以英文版本为准。



关于本标准

这是 SA8000 的第四版，本标准是一个自愿的第三方认证标准，规定了企业需要满足的要求，例如建立或改进员工的权利，工作条件和一个有效的管理体系。然而，认证只适用于每个明确的工作场所。

标准基础的要素都是建立在联合国人权宣言，国际劳工组织会议，国际人权规范和各国劳动法基础之上。规范的 SA8000 认证审核参照文件是 SA8000: 2014 标准和 SA8000 绩效指标附件。此外，与标致保持一致性的 SA8000 指南文件。

SA8000 绩效指标附件，是一个规定了被认证的 SA8000 组织最低绩效预期的规范性文件。可以在 SAI 的网站查询到这个附件。

SA8000 指南文件规定了 SA8000 标准的解释和如何实施标准要求；提供了证实符合性方法的实例，SA8000 审核员手册和企业 SA8000 手册的实例。可以在 SAI 的网站查询到这个指南文件。

SA8000 标准原则上适用于任何国家（地区）或各个行业。但是由于不同行业和技术要求，SAI 的顾问委员会对能够满足标准要求的一些国家（地区）或行业还是提到了一些特别需要关注的问题。可以在 SAI 的网站查询到这些现行实例得清单。

SA8000 会因为条件的变化进行周期性的修订。标准的修订也吸纳了利益相关方的意见。在多方的参与下，标准，其绩效指标附件和指南文件都会进行持续的改进。

SAI

Social Accountability International

内容

I. 介绍

1. 目的和范围
2. 管理体系

II. 规范性原则及其解释

III. 定义

1. 应该
2. 可能
3. 孩子
4. 童工
5. 劳资谈判协议
6. 纠正措施
7. 预防措施
8. 强迫或强制劳动
9. 家庭工人
10. 人口贩卖
11. 利益相关方
12. 最低生活工资
13. 不符合
14. 组织
15. 人员
16. 员工

- 17.私人职业介绍所
- 18.童工补救
- 19.风险评价
- 20.SA8000 员工代表
- 21.社会绩效
- 22.利益相关者的参与
- 23.供应商/分包商
- 24.下级供应商
- 25.员工组织
- 26.青年员工

IV 社会责任要求

- 1. 童工
- 2. 强迫或强制劳动
- 3. 健康和安全
- 4. 自由结社&劳资谈判权利
- 5. 歧视
- 6. 惩戒性行为
- 7. 工作时间
- 8. 员工收入
- 9. 管理系统

I. 介绍

1. 目的和范围

目的：依据联合国人权宣言，国际劳工组织会议，国际人权规范和各国劳动法，建立一个可认证的，自愿的标准，来**授权**和保护组织控制和影响之下的为组织提供产品和服务人员，包括组织及其供应商、分包商、分包供应商直接雇用人员和家庭雇佣者。目的在于组织应该通过合适的和有效的管理体系保持与标准的一致性。

范围：通常适用于各种类型的组织，不用考虑例如，规模，地域或者产业类别。

2. 管理系统

通过审查 SA8000 标准下面的八个要素时，这些要素和管理体系的要求集中体现在他们正确的执行，检测和实施。管理体系是运行图其允许组织通过持续改进到达充分的和持续的与 SA8000 相一致，也就是所说的社会绩效。

当实施管理体系要素时，首先要求就是联合工人和管理者共同参与成立，注册和维护符合标准的要素要求的整个过程。特别重要的是识别和改正的不符合并保证持续符合。

II.规范性原则及其解释

组织应该遵守地方，国家及其它适用的法律，行业标准，公司签署的其它规章和本标准。当法律，行业标准和公司签署的其它规章所规定的条款相同时，以其中最严格的条款为准。

组织还应遵循下列国际协议之原则：

国际劳工组织公约第 1 号（工时）及建议条款第 116 号（削减工时）

国际劳工组织公约第 29 号（强迫劳动）及建议条款 105 号（废除强迫劳动）

国际劳工组织公约第 87 号（自由结社）

国际劳工组织公约第 98 号（集体谈判权）

国际劳工组织公约第 100 号及 111 号（歧视-男女职工同工同酬）

国际劳工组织公约第 102 号（社保-最低要求）

国际劳工组织公约第 131 号（最低固定工资收入）

国际劳工组织公约第 135 号（员工代表）

国际劳工组织公约第 138 号及建议条款 146 号（最小年龄）

国际劳工组织公约第 155 号及建议条款 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）

国际劳工组织公约第 169 号（土著和部落人民）

国际劳工组织公约第 177 号（家庭工作）

国际劳工组织公约第 181 号（私人职业介绍所）

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）

国际劳工组织关于艾滋病及就业守则

世界人权宣言

经济、社会和文化权利的国际公约

文明和政治权利的国际公约

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

联合国消除一切形式种族歧视行为公约

联合国商业和人权导则

III. 定义 (按照字母或逻辑顺序排列)

1. 应该：标准里“应该”指的是一个要求。注意：已经用斜体标注突出。
2. 可以：标准里“可能”指的是一个允许。注意：已经用斜体标注突出。
3. 儿童：年龄在 15 岁以下，如果当地要求的最低年龄或在校接受教育的年龄高于这个标准，以当地要求为准。
4. 童工：低于上述年龄要求（15 岁以下）的员工，国际劳工组织公约建议条款 146 号规定除外。
5. 集体谈判协议：一个或多个组织（雇主）与一个或多个工人组织签订的关于工作条件和环境的协议。
6. 纠正措施：为排除和根除已发现的不符合所采取的措施。
注：纠正措施是为了防止再次发生。
7. 预防措施：为排除和根除潜在的不符合所采取的措施。注：预防措施是为了防止发生。
8. 强迫或强制劳动：工人不是自愿，或者是在惩罚或报复的威胁下，或者是在要求偿还债务的前提下进行的工作或服务。
9. 家庭工人：一个组织或者该组织的供应商，下级供应商或者分包商雇佣的但并不在其所属的工作场所工作的人。
10. 人口贩卖：基于剥削的目的，使用威胁，武力，欺骗或其他形式的强迫进行人员的雇佣，调动，窝藏或接收。

11. 利益相关方：关心组织社会绩效和（或）行为或受此影响的个人和团体。
12. 最低生活工资：一个工人一个标准工作周内获得收入能够满足自己和自己家庭生活所需的生活标准。这个生活标准包括食物，水，住房，教育，健康体检，交通，服装还有其他的基本需求包括突发事件的物资储备。
13. 不符合：与标准不一致。
14. 组织：任何负责实施本标准各项规定的企事业单位的整体，包含其所雇佣的全体员工。注：例如，组织包括：公司，法人，农场，种植园，合作社，非政府组织和政府机构。
15. 人员：组织雇佣的或签订协议的全部个体，包括但不限于主管，行政人员，经理，监管者，工人和合同工例如保安，食堂员工，宿舍员工和保洁工。
16. 工人：所有的非管理人员
17. 私人职业介绍所：任何的独立于公共机构，提供如下一个或多个劳务市场服务的实体：
 - A. 如果没有中介将提供和申请职位相匹配，雇佣关系可能就不会产生；（提供招聘和岗位信息的中介）
 - B. 招聘员工进行劳务派遣到第三方实体工作，并负责分配任务和监管任务完成情况。
18. 童工救济：为保障从事童工的儿童的安全，健康，受教育和发展而采取的所有必要的支持及行动，并且必须停止他

们的工作。

19. 风险评价：识别健康，安全，组织劳动政策和习惯的过程，和各种风险的大小缓急的过程。
20. **SA8000 工人代表**：由工人自由选举产生的一个或多个工人代表，就 **SA8000** 相关事宜与管理者代表和最高管理层进行沟通的非管理人员。在一个已经成立了工会的组织工人代表应该视作工会的代表。一旦工会没有委派一个代表或者组织没有工会，工人可以自由选举工人代表。
21. 社会绩效：一个组织在持续改进期间能够完全的持续的与 **SA8000** 标准要求保持一致。
22. 利益相关者的参与：参与的利益相关方，包括但不限于组织本身，工会，员工，工人组织，供应商，承包商，卖方，顾客，投资者，非政府组织，媒体和当地及国家政府官员。
23. 供应商/分包商：供应链上的任何的实体或个体为组织直接提供部分的货物或服务，或者为组织的货物或服务的生产提供货物或服务。
24. 下级供应商：供应链上的任何的实体或个体为供应商直接提供部分的货物或服务，或者为供应商的货物或服务的生产提供货物或服务。
25. 工人组织：为维护和改善工人的权利和利益，由工人组成自治的自愿性团体。
26. 未成年员工：年龄低于 18 岁但高于童工年龄的工人。

IV 社会责任要求

1. 童工

准则

1.1 组织不应使用或支持使用符合上述定义的童工。

1.2 组织应建立，记录，保留旨在救济这些童工的政策和书面程序，并将其向员工及利益相关方有效传达。组织还应给这些儿童提供足够财务及其它支持以使之接受学校教育直到超过上述定义下童工年龄为止。

1.3 组织可以聘用未成年工，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，公司不得将儿童或未成年工置于对他们的身心健康和发展不安全或危险的环境中。

2. 强迫和强制劳动

准则

2.1 组织不得使用或支持使用国际劳工公约 29 号中规定的强迫和强制劳动，包括监狱劳工，也不得要求员工在受雇起始时交纳“押金”或扣押身份证件。

2.2 组织及为组织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，以迫使员工在公司继续工作。

2.3 组织应确保不收取工人支付的全部或部分的职业介绍费或其他费

用。

2.4 员工有权在完成标准的工作时间后离开工作场所，员工在给公司合理的通知期限后，可以自由终止聘用合同。

2.5 任何的组织和为组织提供劳工的实体都不得从事或支持人口贩卖。

3. 健康与安全

3.1 组织应提供一个安全，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潜在的健康和安全事故，职业损伤和职业病危，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 组织应该评估工作环境中对新员工，孕妇和哺乳期女员工的危害以及工作之外可能产生的危害，确保合理的降低或减少对他们健康和安全危害的风险等级。

3.3 当可能条件下最大限度地降低了工作环境中的危害，但依旧存在风险，组织应该出资为员工提供必要的个人防护用品。一旦出现了工伤，组织应该第一时间提供急救并为员工提供后续的医疗救治。

3.4 组织应该指定一名高层管理者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要求。

3.5 应当建立并维护一个人数相当的管理者代表和员工组成的健康和安全委员会。除非法律有特殊规定，负责至少有一个安全委员会的员工成员是由工会认可的。如果没有工会委派的的代表或者组织没有工会，员工应该委派一名他们自认合适的代表。安全委员会的决议应该与全员保持有效沟通。委员会应该定期接受培训和再教育确保能够胜

任持续改进工作场所的健康和安全环境的职责。委员会还应该进行正式的周期性的职业健康安全风险评估以识别和处理发生的和潜在的健康和安全危害。保存这些风险评估，改进和预防措施进行的记录。

3.6 组织应定期提供给员工有效的健康和安全培训，包括现场培训，（如必要）专用的岗位培训。应对新进、调职以及对发生事故岗位和进行了技术改进岗位和/或新引进设备的可能有新健康和安全风险的岗位的员工进行培训。

3.7 组织应建立文件化程序来检测、预防，最低限度，消除和应对员工健康与安全的潜在危害。组织应保留发生在工作场所和公司控制的以及组织租赁或承包的住所和房产内所有健康和安全事故的书面记录。

3.8 组织应给所有员工提供免费使用的干净的厕所、免费饮用的水及适当的卫生的储藏食品的餐饮休息场所。

3.9 组织如果提供员工宿舍，应保证宿舍设施干净、安全且能满足员工基本需要。不论宿舍是组织自有还是从其他地方租赁或承包的。

3.10 所有人员应有权利离开即将发生的严重危险，即使未经组织准许。

4. 自有结社和集体谈判权

准则：

4.1 所有人员有权自由组建、参加和组织工会，并代表他们自己和组织进行集体谈判。组织应尊重这项权利，并应切实告知员工可以自由加入所选择的工人组织，员工不会因此而有任何不良后果或受到公司的

报复。组织不应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，组织应允许工人自由选择自己的工人代表。

4.3 组织应保证工会成员，工人代表和任何人员不会因为工会成员，员工代表或参加工人组织而受歧视、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，组织不得从事或支持基于种族、民族、地域或社会出身、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 组织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 组织不能允许在工作场所和由公司或由公司从其他方租赁和承包的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侵扰行为，包括姿势、语言和身体的接触。

5.4 组织不得在任何情况下要求员工做怀孕或童贞测试。

6. 惩戒性行为

准则：

6.1 组织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、非人道的方式对待员工。

7. 工作时间

准则：

7.1 组织应遵守适用法律，集体谈判协议（如果适用）及行业标准有关工作时间，休息和公共假期的规定。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 如组织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，组织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工作时间条款要素有关要求。

8. 员工收入

准则：

8.1 组织应保证在一个标准工作周内没有加班的情况下，所付工资总能至少达到法定或行业最低工资标准或集体谈判协议（如果适用）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 组织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 组织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；组织还应保证工资、福利与所有适用法律完全相符，并以方便员工的形式支付。没有延期和限制情况，例如白条，礼金卷等。

8.4 所有加班应按照国家法律规定或形成的集体谈判协议支付加班津贴，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组织所在普遍行业标准确定，无论哪种情况应取高者。

8.5 组织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或其他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：

9.1 政策，程序和记录

9.1.1 最高管理层应该使用合适的语种撰写一个政策声明通告全员，组织选择了 SA8000 标准要求。

9.1.2 这个政策声明应该包括组织承担的义务要符合 SA8000 标准的要求并遵守先前部分列举的国际条例及其解释。

9.1.3 这个政策和 SA8000 标准要以适当的易懂的方式展示在组织内容易看到的地方，包括车间，由组织或组织租赁和承包的宿舍和其他地方。

9.1.4 组织应该形成政策和程序来实施 SA8000 标准。

9.1.5 这些政策和程序应该是通过使用的语种有效并易懂的传递给全体人员。这些沟通信息还应清晰地分享给客户，供应商和分包商。

9.1.6 组织应该保存适当的记录，以显示与标准要求符合的一致性和标准实施情况，包括标准要素里的管理体系要求。相关的记录应该被保存，记载或口述给 SA8000 的员工代表(们)。

9.1.7 组织应该定期的对政策声明，政策，程序和绩效结果进行管理评审，以便持续改进。

9.1.8 依据要求，组织应该通过有效的方法和形式向利益相关方公开其政策声明。

9.2 社会绩效小组

9.2.1 组织应该成立社会绩效小组来实施所有的 SA8000 标准原则。

这个小组应该包括的代表：

a SA8000 工人代表（们）；和

b 管理层

标准承诺的义务应该唯一取决于最高管理者。

9.2.2 在有工会的组织，如果工人代表被选入社会绩效小组那么他们

应被视作工会的代表。如果工会没有选派代表或组织没有工会，工人可以自由选举一个或多个 SA8000 工人代表达到上述目的。但是决不能认为工人代表就是工会。

9.3 识别和评价风险

9.3.1 社会绩效小组应该定期记载对突出和高风险区域存在或潜在的不符合进行风险评价。并向最高管理者汇报由其处理这些风险。处理行动应根据风险的大小缓急分先后处理或者因为一个延迟的反应造成风险不可处理。

9.3.2 社会绩效小组依据他们获得的数据和收集的技术数据进行评审，并与相关利益方沟通。

9.4 监视

9.4.1 社会绩效小组应该持续监测厂区活动，为了：

- a 符合标准；
- b 实施措施有效地处理社会绩效小组识别出来的风险；和
- c 体系有效地实施来满足组织的政策和标准要求。

9.4.2 社会绩效小组应该敦促常规的内部审计并对绩效和采取措施满足 SA8000 标准好处向最高管理者形成报告，包括纠正和预防措施的记录。

9.4.3 社会绩效小组应该定期举行会议评审过程并指出为了标准更有效实施的潜在措施。

9.5 内部参与和沟通

9.5.1 组织应该证实全员能够有效地理解 SA8000 标准要求，并通过

日常沟通定期传达 SA8000 标准要求。

9.6 投诉管理和处理

9.6.1 组织应该建立书面的投诉程序，这个程序对要评论，建议，报告或投诉关于厂区和/或与 SA8000 标准不符合的人员和利益相关方来说应该是保密的，公正的，没有报复性的，易懂的并可轻易获得的。

9.6.2 组织应该有程序来研究，跟踪和沟通关于厂区和/或与 SA8000 标准不符合或与组织实施的政策和程序不符合的投诉。依据上述要求，全员和利益相关方可以自由获取这些结果。

9.6.3 组织不应该处罚，解雇或歧视那些对厂区和/或与 SA8000 标准不符合提出投诉的人员和利益相关方。

9.7 外部审核和利益相关方参与

9.7.1 告知的和未告知的外部审核，组织都应该全力配合审核员来确定一些问题的频次和严重程度。

9.7.2 为了持续满足标准要求，组织应该参与利益相关方的经营。

9.8 纠正和预防措施

9.8.1 组织应该构建政策和程序来快速实施纠正和预防措施，组织还应为实施措施提供足够的资源。社会绩效小组这些措施有效的实施。

9.8.2 社会绩效小组应该保存记录，包括时间节点，清单，SA8000 的不符合，不符合产生的原因，实施的纠正和预防措施及实施结果。

9.9 培训和能力建设

为了有效的实施 SA8000 标准，依据风险评价结果，组织应该制定一个全员培训计划。组织应该定期测量培训的有效性，并记录培训的类

型和频次。

9.10 供应商和承包商的管理

9.10.1 组织应该对它的供应商/分包商，私人职业介绍所和下级供应商与 SA8000 标准的一致性进行符合性调查。在组织选择了新的供应商/分包商，私人职业介绍所和下级供应商同样要与 SA8000 标准的一致性进行符合性调查。组织为满足这一要求的进行的最低要求活动应当记录并且应包括：

a 与供应商/分包商，私人职业介绍所和下级供应商的最高领导者有效的沟通标准要求；

b 评价供应商/分包商，私人职业介绍所和下级供应商与标准不符合的重大风险；[注：重大风险的实例可以在导则文件中找到]

c 做出合理的努力来确定供应商/分包商，私人职业介绍所和下级供应商能够恰当的处理这些重大风险或组织通过自身的能力和资源影响他们来恰当的处理这些重大风险。[注：合理努力的实例可以在导则文件中找到]

d 建立对供应商/分包商，私人职业介绍所和下级供应商的监视活动和绩效跟踪，确保重大风险得到有效处理。

9.10.2 不论组织在哪接收，搬运或推销来自有家庭工人的供应商/分包商和下级供应商的商品和/或服务时，组织都应该采取有效的措施确定这些家庭工人得到与组织其他员工同等待遇。