

# 2014 版 SA8000 国际标准（最新中文译本）

## I. 前言

### 1. 目的与范围

目的：本标准目的在于提供一个基于联合国人权宣言，国际劳工组织（ILO）和其他国际人权惯例，劳动定额标准以及国家法律的标准，授权并保护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，分包商，分包方雇用的员工和家庭工人。

范围：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。

### 2. 管理系统

对于 SA8000 以下 8 个基本要素的回顾可知，该管理系统的要求对正确实施、监测和执行是至关重要的。该管理系统是使组织实现全面持续符合 SA8000 标准的同时又不断进行改善。这也被称为社会绩效。

在实施管理系统内容时，需要优先建立工人和管理共同参与，并整合和维护整个过程使其符合所有标准的内容。这对识别和纠正不合格、保证持续合规性是至关重要的。

## II. 规范性原则及其解释

组织应遵守当地、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，标准或其他要求、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。

组织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（工时减少）

国际劳工组织公约第 29 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 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（社会安全—最低标准）

国际劳工组织公约第 131（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（原住民和部落民族）

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（私营职业介绍所）

国际劳工组织公约第 182 号（最恶劣形式的童工）

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

关于联合国商业和人权指导原则

### III. 定义（按字母顺序或逻辑顺序排列）

1. **“应”**定义： 本标准中的术语“应”表示要求。注： 增添的斜体字表示强调内容。

2. **“可以”**定义： 本标准中的术语“应”表示准许。注： 增添的斜体字表示强调内容。

3. **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。

4. **童工**定义： 由低于上述儿童定义规定年龄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

5. **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，明确规定雇用的条件和条款。

6. **纠正行动**定义： 消除已发现的不符合项的原因和根本原因的行动。注： 采取纠正行动是为了防止再次发生。

7. **预防行动**定义： 消除潜在的的不符合项的原因和根本原因的行动。注： 预防纠正行动是为了预防发生。

8. **强迫或强制劳动**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。

9. **家庭工人**定义： 与组织或其供应商、下级供应商或分包方签有合约，但是不在他们厂址工作的人员。

10. **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。

11. **利益相关方**定义： 关心组织的活动和/或社会绩效或受此影响的个人或团体。

12. **生活工资**定义：工人收到的标准工作周的薪酬应使工人和她/他的家人在其所在地区足以支付中等生活标准。中等生活标准的组成包括食物，水，住房，教育，医疗，交通，服装等基本需求，包括留出资金以备应对突发事件。

13. **“不符合”**定义：不符合要求。

14. **组织**定义：负责实施本标准的要求的所有商业实体或非商业实体，包括该组织雇佣的所有员工。注：例如，组织包括：公司，企业，农场，种植园，合作社，非政府组织和政府组织。

15. **员工**定义：所有直接或通过分包受雇于组织的男性和女性个体，包括董事、总裁、经理、主管和工人和合同工，如保安员，食堂工人，宿舍的工人和清洁工人。

16. **工人**定义：所有非管理人员。

17. **私营职业介绍所**定义：为劳动市场提供一项或多项服务的一切实体、独立的公共组织，这些服务包括：

a) 为就业申请提供匹配服务，代理组织不会成为雇佣关系中的任何一方

b) 雇佣工人目的是让他们为第三方实体可用，所以给他们分配任务并监督这些任务的完成情况。

18. **救济儿童**定义：为保障曾从事童工且已经终止工作的儿童的安全、健康、教育和发展而采取的所有必要的支援及行动。

19. **风险评估**定义：识别健康、安全、组织的劳工政策和实践并为存在的相关风险确定优先处理顺序的程序。

20. **SA8000 工人代表**定义：由工人自由选举的一个或多个员工代表，其职责是就 SA8000 相关事宜与管理层代表和高层管理人员进行沟通。加入工会的设施，社会绩效团队中的工人代表应得到工会代表的承认，如果他们选择服务。如果工会未指派一名代表或者该组织没有加入工会，那么工人可以在他们中间自由选举一名或多名 SA8000 工人代表。

21. **社会绩效**定义：一个组织取得全面且持续符合 SA8000 标准要求 and 不断提高的成绩。

22. **相关方参与**定义：利益相关方,包括但不限于组织、工会、工人、工人组织、供应商、承包商、购买者、消费者、投资者、非政府组织、媒体，以及地方和国家政府官员的参与。

23. **供应商/分包商**定义：给组织直接提供货物和/或服务的供应链中的实体或个人，它所提供的货物和/或服务构成组织生产的货物和/或服务的一部份，或者被用来生产组织货物和/或服务。

24. **下级供应商**定义：给供应商提供货物和/或服务的供应链中的实体或个人，它所提供的货物和/或服务构成供应商生产的货物和/或服务的一部份，或者被用来生产组织货物和/或服务。

25. **工人组织**定义：一个由工人自发组成的自愿性协会，目的是促进和捍卫工人

#### IV. 社会责任之规定

##### 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 如果发现有儿童从事符合上述童工定义的工作，组织应建立、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。组织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 组织可以聘用未成年工，但如果受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，组织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. 强迫或强制性劳动**

准则：

2.1 组织不得使用或支持 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”或保存身份证件原件。

2.2 组织及为组织提供劳工的实体单位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 组织应确保工人不用承担雇用的全部或部分费用和花销。

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

2.4 为组织提供劳工的任何机构和任何实体单位都不能参与或支持贩卖人口。

## **3. 健康与安全**

准则：

3.1 组织出于对普遍行业部门的健康与安全知识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或消除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 组织应评估其所有工作场所内孕妇或是哺乳期母亲工作活动之外所有的风险，并确保采取合理的措施消除或降低其健康和安全的风险。

3.3 若在工作场所内有效地最小化或是消除所有危险的根源后如还存在危险时，组织应为员工提供适当的个人保护装置。员工因工作时受伤，组织应提供急救并协助工人获得后续的治疗。

3.4 组织应指定一高层管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。

3.5 健康和安全委员会：应建立并维持一个由管理层代表和工人均衡组成的健康和安全委员会。除法律另有规定外，委员会至少有一名由工会代表认可的工人成员，如果他们选择服务。如果工会没有委任代表或该组织未加入工会，工人可以从他们中选出一名或多名他们认同的代表。健康和安全委员会的决策应有效地传达给所有员工。应对委员会的成员进行培训，而且要定期再培训，以胜任不断致力于改善工作场所的卫生和安全条件。它应当定期进行正规的职业健康和安全风险评估，以识别并解决现有的和潜在的健康和安全隐患。应保存这些评估和采取的纠正和预防措施记录。

3.6 组织应定期提供给员工有效的健康和安全指示，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；对于技术上的改变和/或引进新型机械装置会对于员工的健康与安全构成新的危险时，要对员工进行培训。

3.7 组织应建立备有文件证明的程序来检测、预防、最小化、消除或是应对可能危害任何员工健康与安全的潜在危险。组织应保留发生在工作场所和由组织提供的或是组织从服务供应商那里拥有、租赁或是签约合同得到的住所和房产内所有健康与安全事故的书面记录。

3.8 组织应给所有员工提供干净的厕所、可饮用的水、适当的进餐空间及必要时提供储藏食品的卫生的设施。

3.9 组织如果提供员工宿舍（无论宿舍是组织从服务供应商那里拥有、租赁或是签约合同得到的），应保证宿舍设施干净、安全且能满足员工基本需要。

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. 自由结社及集体谈判权利**

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，组织应允许工人自由选择自己的工人代表。

4.3 组织应保证任何参与组织工人的工会成员、工人代表和员工不会因为作为工会成员或参与工会活动而受歧视、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、由组织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 组织不得在任何情况下要求员工做怀孕或童贞测试。

## **6. 惩戒性措施**

准则：

6.1 机构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 机构应遵守适用法律、集体谈判协议（如适用）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) 存在一个有效的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 如机构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谈判协议，机构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. 工资

准则：

8.1 机构应保证在一个标准工作周内（不包括加班）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（如适用）。工资应满足员工基本需要，以及提供一些可随意支配的收入。

8.2 机构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 机构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；机构还应保证全部工资、待遇以方便员工的形式支付，不得在任何情况下延迟或用限制的形式（如购物代金券、优惠券、期票）支付。

8.4 所有加班应按照国家规定或按照已制定的集体谈判协议支付加班津贴，如果在一些国家法律未规定加班津贴或者没有集体谈判协议，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 机构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：

### 9.1 政策，程序和记录

9.1.1 高层管理人员应以适当的语言制定书面政策以告知全体员工该机构自愿选择遵守 SA8000 标准的要求。

9.1.2 该政策声明应包括该机构对于遵守 SA8000 标准中的所有要求的承诺，尊重在本标准第二部分的《规范性原则及其解释》中列出的国际指导。声明还应该包括该机构承诺遵守国家及其它适用法律，及机构签署的其它规章要求。

9.1.3 该政策声明和 SA8000 标准应以容易理解和合适的形式展示在由机构提供的或是机构从服务供应商那里拥有、租赁或是签约合同得到的工作场所、住所和房产内的显而易见位置。

9.1.4 该机构应该制定实施 SA8000 标准的政策和程序。

9.1.5 这些政策和程序应以合适的语言有效地传达给员工，也要清楚地分享给客户、供应商、分包商和下级供应商。

9.1.6 该机构应维持适当的记录以证明符合且实施 SA8000 标准，包括本单元提到的管理系统要求。应保存相关记录并把书面或口头总结传达给 SA8000 工人代表。

9.1.7 机构应对其 SA8000 政策声明、政策、程序的实施结果定期进行管理评审，以便不断地提高改善。

9.1.8 机构应根据要求，以有效地形式和方式对利益相关方公开该机构的政策声明。

## 9.2 社会绩效团队

9.2.1 应组建社会绩效团队（SPT）以实施 SA8000 标准的所有内容，这个团队应包括一组平衡的代表人员：

- a) SA8000 工人代表；和
- b) 管理层人员

对于本标准中应服从的责任仅仅归于高级管理人员。

9.2.2 加入工会的设施，社会绩效团队中的工人代表应得到工会代表的承认，如果他们选择服务。如果工会未指派一名代表或者该机构没有加入工会，那么工人可以在他们中间自由选举一名或多名 SA8000 工人代表。

## 9.3 风险识别和评估

9.3.1 社会绩效团队应定期进行书面风险评估对实际的或潜在的不符合本标准的方面进行识别并按优先顺序处理。社会绩效团队还应该为高层管理人员发现的危险情况提供推荐解决方案。解决这些危险的行动应根据危险的严重程度确定优先顺序，对于无法解决的可以延期。

9.3.2 社会绩效团队进行这些评估应基于推荐的数据，数据收集技术和以及各利益相关方有意义的磋商。

## 9.4 监督

9.4.1 社会绩效团队应有效地监督工作场所的活动：

- a) 遵守本标准
- b) 实施行动有效解决由社会绩效团队识别出的危险；和

c) 对于系统的有效实施以达到组织的政策和本标准的要求。

社会绩效团队应有从或包括利益相关方（相关方）受监督的活动中搜集信息的权利。社会绩效团队还应与其他部门研究、定义、分析和/或解决任何可能的 SA8000 标准不符合项。

9.4.2 社会绩效团队应协助常规的内部审核，并为高层管理人员撰写关于达到 SA8000 标准时采取的执行方案和方案成效的报告，报告应包括纠正和预防方案的记录。

9.4.3 社会绩效团队还应举行定期举行会议，检查进展并确定有潜力的措施以加强本标准的实施。

## 9.5 内部参与和沟通

9.5.1 组织应能证明员工有效地了解 SA8000 标准的要求，并应定期把 SA8000 标准的要求以日常交流形式和员工进行沟通。

## 9.6 投诉管理和解决

9.6.1 组织应为员工和利益相关方建立保密的，不带偏见的，不会报复的书面申诉程序，可以让有关各方就有关工作场所和/或不符合 SA8000 标准之处提意见，建议，报告或投诉。

9.6.2 组织应有建立程序对涉及到工作场所和/或不符合本标准或它的实施政策和程序进行调查，跟进和沟通。这些结果应直率地告知给所有员工，并根据要求，提供给利益相关方。

9.6.3 对于任何员工或利益相关方提供有关 SA8000 的合规性信息，或对其他工作场所进行投诉时，该组织不得对其惩罚，解雇或以其他方式歧视。

## 9.7 外部验证和利益相关方参与

9.7.1 在进行事先通知和未事先通知的审核以证实是否符合本标准的要求时，该组织应全力配合外聘审核员，确定在满足 SA8000 标准过程中出现的问题的严重程度和其出现频率。

9.7.2 组织应参与到利益相关方参与中, 以达到持续符合 SA8000 标准。

## 9.8 纠正和预防行动

9.8.1 组织应为及时实施纠正和预防行动制定政策和程序, 还应为纠正和预防行动提供足够的资源。社会绩效团队应确保这些行动有效地实施。

9.8.2 社会绩效团队应维持记录, 包括大事件记录, 至少应列出不符合 SA8000 标准之处, 其根本原因, 和采取的纠正和预防行动以及实施效果。

## 9.9 培训和能力培养

9.9.1 组织应按照风险评估结果为全体员工实施培训计划以便有效执行 SA8000 标准。组织应定期测定培训效果, 并记录它们的性质和频率。

## 9.10 供应商和分包商管理

9.10.1 组织应对其供应商/分包商, 私营职业介绍所和下级供应商进行尽职调查, 以确定符合 SA8000 标准。同样的尽职调查也应应用于选择新的供应商/分包商, 私营职业介绍所和下级供应商。该组织履行此要求最低活动应被记录且包括:

a) 和供应商/分包商、私营职业介绍所, 下级供应商对于本标准的要求进行有效的沟通;

b) 对供应商/分包商、私营职业介绍所, 下级供应商不符合之处带来的重大风险进行评估; (注: “重大风险”的解释可以在《指导文件》中找到。)

c) 以合理努力确保这些重大风险已经被供应商/分包商、私营职业介绍所、下级供应商充分解决, 或在适合的时间地点有组织进行解决, 并根据组织的能力和资源按优先顺序影响这些实体。(注: “合理努力”的解释可以在《指导文件》中找到。)

d) 建立审查活动并追踪供应商/分包商、私营职业介绍所、下级供应商的实施情况以确保这些重大风险有效地得以解决。

9.10.2 当组织接收、处理或推销来自被归类为家庭工人的供应商/分包商或下级供应商的货物和/或服务时，组织应根据本标准的要求采取有效的行动以确保给予这些家庭工人和该组织中的其他工人同等且充分的保护。