

SA8000 国际标准 社会责任国际

2014 年 6 月

SA8000®： 2014

取代以前的版本： 2001， 2004 及 2008

此标准和支持文件的官方语言为英语。在不同语言版本之间如有不一致的情况，

引用默认为英文版本。



SA8000®是社会责任国际的注册商标。

目录

I. 前言	4
1. 目的和范围	4
2. 管理体系	4
II. 规范性要素及其解释	5
III. 定义	6
IV. 社会责任要求	8
1. 童工	8
2. 强迫和强制劳动	8
3. 健康和安全	8
4. 自由结社及集体谈判权	9
5. 歧视	10
6. 惩戒性措施	10
7. 工作时间	10
8. 薪酬	11
9. 管理体系	11
9.1 政策，程序和记录	11
9.2 社会责任绩效团队	12
9.3 风险识别和评估	12
9.4 监测	13
9.5 内部参与和沟通	13
9.6 投诉管理和解决	13
9.7 外部审核和利益相关方参与	13
9.8 纠正和预防措施	14
9.9 培训和能力建设	14
9.10 供应商和分包商的管理	14

关于本标准

这是 SA8000 标准的第四版。SA8000 是可供第三方认证审计的自愿性标准，规定组织必须达到要求，包括建立或改善工人的权利、工作环境和有效的管理体系。SA8000 认证只适用于每个特定的工作场所。

SA8000 标准的制定是基于联合国人权宣言、国际劳工组织公约，国际人权规范和国家劳动法律的规定。规范性的 SA8000 认证审计参考文件包含 SA8000: 2014 标准和 SA8000 的执行绩效指标附件，以及促进了解如何符合此标准 SA8000 指南文件。

作为规范性文件，SA8000 执行绩效指标附件为已获取 SA8000 证书的组织设定了最低的执行绩效指标。绩效指标附件可以从 SAI 网站上获得。

SA8000 指南用于解释 SA8000 标准及如何实施该标准的要求。指南文件提供了验证合规性方法的实例。它可以作为审核员及那些希望获取 SA8000 认证的组织的指导手册。SA8000 指南可以从 SAI 网站上获得。

尽管 SA8000 具有普遍适用性，认证在原则上适用于任何国家或行业，但也存在例外情况。SAI 咨询委员考虑到某些领域因为行业规范和技术要求难以达到 SA8000 所有标准要求。这些例外情况的清单可以在 SAI 网站上获得。

SA8000 标准根据情况变化不断修订，很多利益相关方对版本的修订和改善提出了建议与意见。

希望本标准及其指南文件在更多组织和个人的帮助下能不断得到完善。SAI 也欢迎你提出改善建议。如果您想针对 SA8000 标准、SA8000 的执行绩效指标附件，配套指南文件、或认证的框架提出建议，请依照以下的联系方式以书面形式提交给 SAI。

SAI

社会责任国际

© SAI 2014

本 SA8000 标准只有在获得 SAI 书面许可的情况下才可以进行复制。

SAI

15 West 44th Street

6th Floor

New York, NY 10036

USA

电话: +1-212-684-1414

传真: +1-212-684-1515

电邮: info@sa-intl.org

I. 前言

1. 目的和范围

目的： SA8000 的目的是提供一个基于联合国人权宣言、国际劳工组织公约，国际人权规范和国家劳动法律的规定、可审计的自愿性标准，授权和保护所有在组织管理和影响范围内、为该组织提供生产或服务的人员，包括受雇于该组织本身和其供应商、分包商、次级供应商的员工和家庭工人。希望组织通过适当和有效的管理体系遵守执行本标准。

范围： SA8000 普遍适用于各种类型的组织，对组织规模、地理位置或行业部门没有限制。

2. 管理体系

回顾 SA8000 的八个核心规定，管理体系是确保所有其它规定得以正确实施、监控和执行的最关键要素。管理体系是操作路线图，确保组织全面实现且可持续达到 SA8000 标准，并进行持续改善，这也被称为社会绩效。

管理体系的实施首要条件是建立工人和管理者共同参与机制，从而实现工人和管理者全程参与达到 SA8000 标准所有合规要求的过程，这对识别和纠正不符合标准项，确保持续性达标至关重要。

II. 规范性要素及其解释

组织应当遵守当地，国家及所有其它适用性法律、通用行业标准、组织签署的其它规章以及本标准。当国家及其它适用法律、行业标准、组织签署的其它规章以及本标准针对相同议题，应当采用其中对工人最为有利的条款。

组织也应当尊重下列国际协议的原则：

国际劳工组织公约第 1 号 (工作时间-工业) 及推荐 116 号 (减少工作时间))

国际劳工组织公约第 29 (强迫劳动) 及第 105 号 (废止强迫劳动)

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 号 (同工同酬) 及第 111 号 (歧视 – 雇用和职业)

国际劳工组织公约第 102 号 (社会保障 – 最低标准)

国际劳工组织公约第 131 号 (最低工资确定)

国际劳工组织公约第 135 号 (工人代表)

国际劳工组织公约第 138 号及推荐第 146 号 (最低年龄)

国际劳工组织公约第 155 号及推荐第 164 号 (职业安全与健康)

国际劳工组织公约第 159 号 (残疾人职业康复和就业)

国际劳工组织公约第 169 号 (土著人)

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 (私营就业服务机构)

国际劳工组织公约第 182 号 (最恶劣童工雇佣状况)

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其携带者的就业守则 世界人权宣言

关于经济、社会和文化权利的国际公约

关于公民和政治权利的国际公约

联合国关于儿童权利的公约

联合国关于消除所有形式的女性歧视行为公约

联合国关于反对消除所有形式的种族歧视的公约

联合国商业和人权指导原则

III. 定义

(依据字母顺序或逻辑顺序)

1. 应当： 在本标准术语“应当”表示为要求。注：标注为斜体以示强调。
2. 可以： 在本标准术语“可以”表示为允许。注：标注为斜体以示强调。
3. 儿童： 任何十五岁以下的人。如果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： 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： 由一个或多个组织（比如雇主）与一个或多个工人组织签订的有关劳工谈判的合约，详细规定了雇用的条件和条款。
6. 纠正措施： 采取措施来消除导致不合规的原因及根本原因。注意：采取纠正措施，防止再次发生。
7. 预防措施： 采取措施来消除导致潜在不合规的原因及根本原因。注意：采取预防措施，防止发生。
8. 强迫和强制劳动： 一个人非自愿性工作或服务，包括所有以受到惩罚进行威胁、或打击报复或作为偿债方式的工作或服务。
9. 家庭工人： 与公司、供应商、次级供应商或分包方签有合约，但不在其经营场所工作的人员。
10. 人口贩卖： 基于剥削目的，通过使用威胁、武力、欺骗或其它形式的强迫行为进行人员雇用、运输、收容或接收。
11. 利益相关方： 与组织的社会绩效和 / 或行动相关、或受到影响的个人或团体。
12. 最低生活工资： 一个工人在特定的地点获得的标准工作周的薪酬足以为该工人和她或他的家人提供体面生活。体面生活标准的组成要素包括食物、水、住房、教育、医疗、交通、衣服、和其它核心需求，包括不可预计事件发生所需的必需品。
13. 不符合： 未满足要求。
14. 组织： 任何负责实施本标准各项规定的商业或非商业团体，包括所有被雇佣的员工。
注：例如，组织包括：公司、企业、农场、种植园、合作社、非政府组织和政府机构。
15. 员工： 所有直接或以合同方式受雇于组织的个人，包括但不限于董事、总裁、经理、主管和合同工人，比如保安，食堂工人，宿舍工人以及清洁工人。
16. 工人： 所有非管理人员。
17. 私营就业服务机构： 独立于政府当局，它提供一个或多个以下劳动力市场服务的实体：
匹配雇佣机会的供给与需求，该机构不与任何一方发生雇佣关系；

雇佣工人，使他们可被第三方实体聘用，分配工人任务并监测其执行任务。

18. 童工救助：为保障从事童工（上述定义）和已终止童工工作的儿童的安全、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：识别组织的健康、安全和劳工政策与实践的流程，并将相关风险进行主次排列。

20. SA8000 工人代表：以促进同管理代表和高级管理层就 SA8000 相关事宜进行沟通为目标，由工人自由选举产生的一个或多个工人代表。在已经成立工会组织的，工人代表（在他们同意服务的前提下）应当来自该被认可的工会组织。如果工会不指定代表或组织未成立工会，工人可以自由选举工人代表。

21. 社会绩效：一个组织实现 SA8000 完全合规并持续改进。

22. 利益相关方参与：利益相关方的参与，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、地方和国家政府官员。

23. 供应商/分包商：在供应链上为组织提供产品或服务的任何单位或者个人，它所提供的产品或服务构成公司生产的产品或服务的一部份，或者被用来生产公司产品或服务。

24. 次级供应商：在供应链上向供应商提供产品或服务的任何单位或者个人，它所提供的产品或服务构成供应商生产的产品或服务的一部份，或者被用来生产供应商或组织的产品或服务。

25. 工人组织：为促进和维护工人的权益、由工人自主自愿组成的协会。

26. 未成年工：任何超过上述定义的儿童年龄但不满十八岁的工人。

IV. 社会责任要求

1. 童工

准则：

1.1 组织不应雇佣或支持使用符合上述定义的童工。

1.2 如果发现儿童从事符合上述童工定义的工作，组织应建立、记录、保留关于救助儿童的书面政策和书面程序，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儿童年龄为止。

1.3 组织可以聘用未成年工，但如果法规要求未成年工必须接受义务教育，他们应当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的上课、工作和交通的累计时间不能超过每天 10 小时，并且每天工作时间不能超过 8 小时，不可以安排未成年工上晚班或夜班。

1.4 无论工作地点内外，组织均不得将儿童或未成年工置于对其身心健康和发展有危险或不安全的环境中。

2. 强迫和强制劳动

准则：

2.1 组织既不得使用或支持使用第 29 号国际劳工组织(ILO)公约中规定的强迫或强制劳动，包含监狱劳工，也不可要求员工在受雇之时交纳“押金”或存放身份证明文件于组织。

2.2 任何组织或向组织提供劳工的实体都不可以为强迫员工继续为组织工作而扣留这些员工的任何工资、福利、财产或文件。

2.3 组织应确保员工不承担全部或部分雇佣费用或成本。

2.4 员工有权利在标准工作时间完成后离开工作场所。只要员工有按照合理的期限提前通知组织，员工可以自由终止聘用合约。

2.5 任何组织或向组织提供劳工的实体都不可以从事或支持贩卖人口。

3. 健康和安全

准则：

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防止潜在的健康和安全事故和职业伤害，或在工作的过程中发生的或引起的疾病。基于产业相关的安全与健康的知识以及任何特定的危害，只要是合理可行的，就应当减少或消除工作场所的所有危险因素。

3.2 对孕妇和哺乳期妇女，组织应评估所有他们所在工作场所的风险，确保实施所有合理的措施来消除或减少任何对他们的健康和生命安全造成伤害的风险。

3.3 对于采取有效减少或消除了工作场所的所有危害因素措施后依然存在的风险，组织应免费向员工提供适当的个人防护设备。如有人员发生工作伤害时，组织应提供紧急救护并协助工人获得后续的医疗。

3.4 组织应任命一位高层管理者代表，负责确保为所有员工提供一个健康与安全的工作环境，并且负责执行本标准中有关健康与安全的各项要求。

3.5 应当建立和维护一个由管理者代表和工人平衡组合的健康安全委员会。除非法律另有规定，委员会中至少有一名工人代表（如果该代表同意加入委员会）且该代表是被认可的工会代表。在工会未有指定代表或组织尚未成立工会的情况下，应当由工人指定一名他们认为合适的代表来参加。这些决策应当有效地传达到所有员工。委员会成员应当参加培训及定期的重新培训以确保他们能胜任并致力于不断改善工作场所的健康和安全条件。应当进行正式的、定期的职业健康安全风险评估来确定、解决当前和潜在的健康和安全危害。这些评估，纠正和预防措施的记录应当妥善保存。

3.6 组织应当定期为员工提供有效的健康和安全培训，包括现场培训，并在需要的地方安排特定工作训练。此类培训应当为新员工及重新分配工作的员工在以下情况下重复进行：事故重复发生的地方，当技术变化和/或引进新设备会对员工的健康和安全造成新的风险。

3.7 组织应当建立文件式程序来检测、预防、减少、消除或应对潜在会对员工的健康和安全造成风险的因素。组织应当保留所有关于发生在工作场所里，以及所有在组织提供的住宅和物业中（无论其是否拥有、租赁或者由合同服务商提供住宅或物业）的健康和安全事故的书面记录。

3.8 组织应当为所有的员工免费提供：干净厕所设施，饮用水，适合的吃饭及休息空间，在适用情况下提供储存食物的卫生设备。

3.9 无论员工宿舍是否其所拥有、租赁或由合同服务商提供，组织应当确保任何向员工提供的宿舍设施干净，安全并满足员工的基本需求。

3.10 无需向组织申请许可，所有员工都有权利使自己远离即将发生的危及自身安全的严重危险。

4. 自由结社及集体谈判权

准则：

4.1 所有员工应当有权利组建、参加和组织自己所选择的工会，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，并应当有效地告知员工可以自由加入其所选择的工人组织以及这样做不会对其有任何不良后果或受到组织的报复。组织不应当以任何方式干涉该类工人组织或集体谈判的建立、运作或管理。

4.2 在自由结社和集体谈判权利受到法律限制的情况下，组织应当允许工人自由选举自己的代表。

4.3 组织应当保证工会成员、工人代表和任何参与组织工人的员工不会因为其是工会成员，工人代表或参与组织工人的活动而受到歧视、骚扰、胁迫或报复，并且保证这些代表可在工作场所与其所成员保持接触。

5. 歧视

准则：

5.1 组织在聘用、报酬、培训机会、升迁、解雇或退休等事务上，不得从事或支持基于种族、民族、区域或社会血统、社会等级、出身、宗教、残疾、性别、性取向、家庭责任、婚姻状况、团体成员、政见、年龄或其它任何可引起歧视的情况。

5.2 组织不得干涉员工行使其遵奉信仰和风俗的权利，和满足涉及种族、民族或社会血统、社会等级、出身、宗教、残疾、性别、性取向、家庭责任、婚姻状况、团体成员、政见或任何其它任何可引起歧视的情况所需要的权利。

5.3 在所有由组织提供的工作场所，住宅和物业中（无论其是否拥有、租赁或者由合同服务商提供住宅或物业），组织不得允许进行任何威胁、虐待、剥削、或性侵犯行为，包括姿势、语言和身体的接触。

5.4 组织不得在任何情况下让员工接受怀孕或童贞测试。

6. 惩戒性措施

准则：

6.1 组织应当给予所有员工尊严与尊重。公司不得参与或容忍对员工采取体罚、精神或肉体胁迫以及言语侮辱的行为，不允许以粗暴、非人道的方式对待员工。

7. 工作时间

准则：

7.1 组织应当遵守适用的法律，集体谈判协议(如适用)及行业标准中关于工作时间，休息和公共假期的规定。标准工作周(不含加班时间)应当根据法律确定但不可以超过 48 小时。

7.2 员工每连续工作六天至少须有一天休息。只有在以下两种情况同时发生时才允许有例外：

a) 国家法律允许加班时间超过该规定；及

b) 存在一个有效力的自由协商的集体谈判协议允许将工作时间平均，并包括足够的休息时间。

7.3 除非符合 7.4 条（见下款），所有加班应当是自愿的，并且每周加班时间不得超过 12 小

时，也不可经常性加班。

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。任何此类协议必须符合上述其它各项工作时间准则要求。

8. 薪酬

准则：

8.1 组织应当尊重员工获得生活工资的权利，并保证一个标准工作周(不含加班时间)的工资总能至少达到法定、集体谈判协议(如适用)或行业最低工资标准的要求，而且满足员工的基本需要，以及提供一些可随意支配的收入。

8.2 组织应当保证不以惩罚目的而扣减工资，除非同时满足以下两个条件：

- a) 这种出于惩罚而扣减工资是国家法律允许的；及
- b) 存在一个有效力的自由协商的集体谈判协议允许以扣减工资方式进行惩罚。

8.3 组织应当确保每一个工资支付周期向员工的工资和福利组成解释的清楚详细，并定期向员工以书面形式列明工资、待遇构成。组织应当依法并以方便工人的方式为所有工人支付工资和福利，但在任何情况下工资不能被推迟支付或以某些限制形式支付，比如抵用券，优惠券或本票。

8.4 所有加班应按照国家或集体谈判协议规定的倍率支付加班工资。若在某些国家没有法律或没有集体谈判协议规定加班工资倍率，则加班费应当以组织规定的额外的倍率或根据普遍接受的行业标准中最高的那个标准来确定。

8.5 组织不应当采用纯劳务性质的合同、连续的短期合同、和/或虚假的学徒工方案，或其它方案来逃避劳动法规、社会保障法规中所规定的组织对员工应尽的义务。

9. 管理体系

准则：

9.1 政策，程序和记录

9.1.1 高级管理层应当以适当的语言写出政策声明并通知所有员工，告知组织已经选择遵守SA8000标准要求。

9.1.2 该政策声明应包括该组织的以下承诺：符合所有 SA8000 标准的要求和尊重在前节中列出的国际公约规范要素及解释, 国家法律、其它适用的法律和其它该组织需要遵守的要求。

9.1.3 在组织的工作场所，住宅和物业中（无论其是否拥有、租赁或者由合同服务商提供住宅或物业），这个政策声明和 SA8000 标准应当以适当的和可理解的形式、突出和明显地被表达出来。

9.1.4 组织应当制定政策和程序来实施 SA8000 标准。

9.1.5 这些政策和程序应当以所有适当的语言有效地同所有员工沟通且让他们有渠道了解。这些沟通也应当清晰地与客户，供应商、分包商和次级供应商进行分享。

9.1.6 组织应当保持适当的记录以证明 SA8000 标准的实施及合规性。这些记录包括管理体系这个要素中所列明的要求。应保留相关记录，并以书面或口头总结方式提供给 SA8000 工人代表(们)。

9.1.7 为了持续改善，组织应当定期对政策声明、方针、执行此标准的程序及执行结果进行管理评审。

9.1.8 组织应当以有效的形式和方式对利益相关方公开其政策声明。

9.2 社会责任绩效团队

9.2.1 应当建立一个社会责任绩效团队来执行所有 SA8000 的所有要求。这个团队应当由以下代表均衡构成：

- a) SA8000 工人代表(们); 和
- b) 管理人员.

高层管理应当完全承担实现标准合规性的责任.

9.2.2 在已经成立工会的组织，社会责任绩效团队中的工人代表应当为工会代表（们）（如果他们同意）。在工会未有指定代表或组织尚未成立工会的情况下，员工可以在他们中间自由选择一个或多个 SA8000 工人代表(们)。在任何情况下，不得将 SA8000 工人代表视为工会代表的替代。

9.3 风险识别和评估

9.3.1 社会绩效团队应当对不符合此标准的实际或潜在项进行定期书面风险评估并确定优先改善项。还应当向高层管理人员推荐改善行动计划以解除这些风险。解除这些风险的行动优先次序根据其严重程度或延迟响应将使其无法解决的情况来决定。

9.3.2 社会绩效团队应当基于推荐的数据、数据收集技巧，并通过与利益相关方之间有意义

的磋商来进行风险评估。

9.4 监测

9.4.1 社会绩效团队应当有效地监测工作场所活动以确保：

- a) 符合此标准；
- b) 落实解除由社会绩效团队识别的风险；
- c) 体系可以有效运行，实现符合组织政策及此标准的要求。

在执行监测过程中，社会绩效团队有权收集信息，或邀请利益相关方参与其监测活动。还应当与其它部门研究、定义、分析和/或解决任何可能与 SA8000 标准不符合项。

9.4.2 社会绩效团队也应当推动日常内部审核，并将标准执行情况、改善行动的益处，以及纠正和预防措施的记录以报告形式提交给管理高层。

9.4.3 社会绩效团队应定期举行会议，回顾进展和识别进一步加强标准实施的潜在行动。

9.5 内部参与和沟通

9.5.1 组织应当证明员工有效地理解 SA8000 的要求，并应当通过日常沟通定期将 SA8000 的要求传达给员工。

9.6 投诉管理和解决

9.6.1 组织应建立书面申诉程序，确保员工以及利益相关方可以在保密、公正、无报复的情况下对工作场所和 / 或 SA8000 的不符合项进行评论、建议、报告或投诉关切。

9.6.2 组织应当制定关于对工作场所和/或不符合本标准或实施的政策和程序所进行的投诉的调查、跟踪和结果沟通的程序。这些结果应当可以被所有员工及利益相关方自由获取。

9.6.3 组织不得对向提供 SA8000 符合性及投诉工作场所的任何员工及利益相关方进行纪律处理、解雇或其它歧视性的惩罚。

9.7 外部审核和利益相关方参与

9.7.1 对于验证组织是否符合本标准要求的审核，无论是在通知或不通知审核日期的情况下，组织均应当全力配合外部审核员确定导致不符合 SA8000 标准的问题的严重性和频率。

9.7.2 组织应当邀请利益相关方参与，以达到可持续符合 SA8000 标准。

9.8 纠正和预防措施

9.8.1 组织应当提供足够的资源并制定政策和程序以确保及时实施纠正和预防措施。社会绩效团队应确保这些行动计划有效实施。

9.8.2 社会绩效团队应当至少保持以下记录：时间表、SA8000 标准不符合项，根本性原因，纠正及预防措施，改善结果。

9.9 培训和能力建设

9.9.1 组织应当根据风险评估的结果，对所有员工实行有效执行 SA8000 标准的培训计划。组织应定期衡量培训的有效性和记录培训内容和频率。

9.10 供应商和分包商的管理

9.10.1 组织应针对标准执行合规性对其供应商/分包商、私营就业服务机构和次级供应商进行尽职调查。同样的调查方法适用于新的供应商/分包商，私营就业服务机构和次级供应商的筛选。组织应当至少以下行动以确保符合此要求，并进行记录：

a) 向供应商/分包商、私营就业服务机构和次级供应商的高层核心管理层有效传达此标准的要求；

b) 评估供应商/分包商、私营就业服务机构和次级供应商不合规项带来的重大风险；

备注：“重大风险”的解释可在指导文件中获得。

c) 作出合理努力确保这些重大风险已得到供应商/分包商、私营就业服务机构和次级供应商的充分解决。组织应当根据其能力、资源及优先程度在适当的时间及地点来影响这些实体。

备注：“合适的努力”的解释可在指导文件中获得。

d) 进行监测和可追踪记录确保供应商/分包商、私营就业服务机构和次级供应商解除重大风险及改善情况，确保这些重大风险项被有效地解决。

9.10.2 组织在同供应商/分包商或次级供应商处接收，处理，推广商品和/或服务的过程中，如发现家庭工被使用，组织应当采取有效行动确保那些家庭工获得一定程度上的保护（相同于在该标准下该组织内部员工所获得的保护）。