

企业管理体系
操作指南丛书

1

SA8000:2001

社会责任国际标准

实施指南

AN IMPLEMENTATION GUIDE TO SA8000:2001
INTERNATIONAL STANDARD

周国银 张少标 编著



海天出版社

X92-65
Z768:1

企业管理体系
操作指南丛书

SA8000:2001 社会责任国际标准实施指南

AN IMPLEMENTATION GUIDE TO SA8000:2001
INTERNATIONAL STANDARD

周国银 张少标 编著

海天出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

SA8000 社会责任国际标准实施指南/周国银, 张少标
编著. - 深圳: 海天出版社, 2002.4

ISBN 7 - 80654 - 660 - X

I. S... II. ①周... ②张... III. 劳动保护 - 劳动
管理 - 国际标准, SA8000 - 指南 IV. X92 - 65

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2002) 第 003086 号

海天出版社出版发行

(深圳市彩田南路海天大厦 518026)

<http://www.htph.com>

责任编辑: 来小乔 杨月进 封面设计: 刘 晖

责任技编: 卢志贵 责任校对: 齐 琪

海天电子图书开发公司排版制作

深圳永昌机械彩印有限公司印刷 海天出版社经销

2002 年 4 月第 1 版 2002 年 4 月第 1 次印刷

开本: 850mm × 1168mm 1/16 印张: 26.75

字数: 550 千 印数: 1 - 4000 册

定价: 80.00 元

海天版图书版权所有, 侵权必究。

海天版图书凡有印装质量问题, 请随时向承印厂调换。

内容提要

本书分析了经济全球化背景下劳工标准与国际贸易的关系,探讨了我国加入 WTO 后劳工贸易壁垒对外贸出口行业的影响,介绍了 SA8000 社会责任国际标准产生的背景及其发展趋势,论述了 SA8000 社会责任管理体系的基本要求、管理体系的建立和运行、体系文件编写、管理体系审核、以及社会责任管理体系认证认可制度,同时介绍了相关的劳动法规和国际公约,附录部分提供了大量的相关资料供读者参考。

本书是国内第一部介绍 SA8000 社会责任国际标准及其实施指南的专著,汇集了国内外有关劳工标准与国际贸易关系的最新资料和研究成果,结合了作者多年来从事劳动保护、第二方社会责任审核和第三方 SA8000 认证审核的经验和体会。

本书是外贸出口企业突破劳工贸易壁垒,应对欧美跨国公司社会责任审核,规范企业劳动管理,建立 SA8000 管理体系的必备用书,也是外贸企业了解欧美客户要求,挑选供应商和改善供应商关系的指导教材。本书还可作为 SA8000 认证机构、咨询机构的培训教材,也可供 MBA 人力资源和商业伦理课程或高校经济管理专业的学生以及其他研究劳工标准与国际贸易的人士参考。

“我们再次承诺遵守国际公认的核心劳工标准。国际劳工组织（ILO）是制定和处理这些标准的机构，我们确认我们支持其促进这些标准的工作。我们相信，通过贸易增长和进一步的贸易自由化而促进的经济增长和发展，有助于这些标准的改善。我们反对为保护主义目的而使用劳工标准，有比较优势的国家，尤其是低工资的发展中国家，决不会成为这方面的问题。为此，我们注意到，世贸组织和国际劳工组织秘书处将继续现有的合作。”

——摘自《WTO 新加坡部长会议宣言》（核心劳工标准部分）

前言

2001 年 12 月 11 日，中国经过长达 15 年的复关和入世谈判，终于成为 WTO 正式成员。加入 WTO 是机遇，也是挑战。“入世”给了我们一片更浩瀚的海洋，政府和企业还应该学会防止触到更隐蔽的非关税壁垒等险滩暗礁。近几年来，劳工标准已经成为发展中国家和发达国家之间最具挑战性的非关税贸易壁垒，也正在成为发展中国家之间相互竞争的一个障碍。目前，劳工标准与国际贸易的关系也是 WTO 最受争议的一个议题。我国是一个外贸出口大国，出口产品以劳动密集型产品为主，而且出口市场主要集中在欧美和日本等发达国家，而欧美国家正是提出和推动劳工贸易壁垒的主要国家，我国外贸出口行业显然摆脱不了劳工标准的阴影，劳工贸易壁垒已经成为我国外贸出口行业的一个潜在隐患。《解放日报》2000 年 12 月 25 日专稿：如果企业没有把“劳动保护”作为未来发展的优先考虑，那么企业产品出口时可能会面临一道新的门槛，即劳工标准壁垒。

近十几年来，发达国家一直高度重视国际贸易与劳工标准的关系，它们强调，发展中国家较低的劳工标准使发达国家的产品在成本价格和贸易竞争中处于不利的地位。欧美发达国家通过各种努力，采取各种途径将贸易与劳工标准挂钩，劳工标准对国际贸易的影响越来越深远。在国际上，发达国家一直努力推动制定各种国际劳工标准，将劳工标准要求纳入各种双边和多边贸易体系，争取最后在 WTO 的框架下建立贸易与劳工标准的正式联系；在国内，发达国家制定各种法规将劳工标准与对外贸易投资联系起来，它们经常谴责发展中国家违反国际劳工标准，有时甚至抵制或威胁抵制发展中国家的产品进口。

近几年来，发达国家的消费者非常关注跨国公司的劳工问题，他们通过“购买权力”要求跨国公司承担起社会责任，推行社会责任守则，改善海外合约工厂的劳工问题；投资者也日益关注跨国公司的劳工问题，他们通过“投资手段”影响跨国公司的政策和计划；一些关注劳工问题的非政府组织、大众媒体更加活跃，它们往往代表消费者和公众，通过抗议、游行示威、抵制购买等舆论压力对跨国公司施加影响。SACCS（南亚童工联盟）、UNICEF（联合国儿童基金会）等组织还推出“Rugmark”和“Double Income Project”等社会标志计划（Social Labeling Scheme）。

1997 年，总部设在美国的社会责任国际（SAI，Social Accountability International）发起并联合欧美跨国公司和其他国际组织，制定了 SA8000 社会责任国际标准（SA8000，Social Accountability 8000 International Standard），建立了 SA8000 社会责任认证制度，受到了欧美国家工商界和消费者的欢迎和支持。很多跨国公司纷纷行动起来，通过采购活动，要求发展中



国家的合约工厂实施 SA8000 标准,改善工厂的工作条件。美国雅芳 (Avon) 公司、玩具反斗城 (Toys “R” Us) 公司、法国家乐福 (Carrefour) 公司等大型跨国公司纷纷表示支持和采用 SA8000 标准。2001 年 12 月,社会责任国际 (SAI) 又发布了 SA8000 标准的 2001 年修订版。同 ISO9000 质量管理体系标准和 ISO14000 环境管理体系标准一样,SA8000 标准作为全球第一个可用于第三方认证的社会责任管理体系标准,任何企业或组织可以通过 SA8000 认证,向客户、消费者和公众展示其良好的社会责任表现和承诺。

我国作为最大的发展中国家,也是最大的劳动密集型产品出口国,很多跨国公司纷纷加大在我国的采购,同时也加大对我国合约工厂的社会责任监督。据 2001 年 12 月 4 日新华社报道,世界第一大零售连锁集团美国沃尔玛 (Wal Mart) 每年在中国的采购量已经达到 100 亿美元。其全球采购总部已经迁到中国深圳市,沃尔玛集团将停止采购外包,将年销售额 1900 亿美元的商品交给设在深圳的全球采购中心及其所属的采购网络负责采购。沃尔玛全球采购总部深圳办事处总裁崔启继对希望成为沃尔玛供货商的中国企业再三强调的“原则”是:所有的供应商均要遵守所在国的适用法律和美国法律,尤其是劳工法,在薪酬、工时、禁用童工、工作环境保护等方面,均应严格合法合理,而且要求供应商像沃尔玛一样将员工作为公司的合作伙伴关系。沃尔玛已在广东深圳、东莞和福建莆田等地设立专门的劳工监督小组。另外,据统计,全球超过 200 家跨国公司已经制订并推行公司社会责任守则,要求供应商和合约工厂遵守劳工标准,安排公司职员或委托独立审核机构对其合约工厂定期进行现场评估。其中,家乐福 (Carrefour)、耐克 (Nike)、锐步 (Reebok)、阿迪达斯 (Adidas)、迪斯尼 (Disney)、美泰 (Mattel)、雅芳 (Avon)、通用电气 (GE) 等超过 50 家公司已经在我国开展社会责任审核,有些公司还在中国设立了劳工和社会责任事务部门。据专家估计,目前我国沿海地区已有超过 8000 家企业接受这类审核,超过 50000 家企业被要求随时接受检查。一些出口企业深有感触地说,如今,不搞好劳工标准,简直没有办法和大公司做生意。

在目前国际市场激烈竞争的环境下,一个企业要取得竞争优势,它必须是全能冠军,而不是单项冠军;它必须向客户和公众展示并证明这种竞争优势,才能得到消费者和客户的青睐,才能获得发展机会。过去很多企业因为率先实施 ISO9000 质量管理体系标准和 ISO14000 环境管理体系标准,成为同行业的先导。现在,企业实施 SA8000 社会责任国际标准,将会赢得更多的公众尊敬和商业机会,并有效地消除劳工贸易壁垒,跻身于行业领先地位。SA8000 认证是企业履行社会责任的最好证明,更是企业通往欧美市场的又一个通行证。

本书从不同的角度介绍了 SA8000 标准的起源、现状和发展趋势,为企业实施 SA8000 标准提供了全面的解决方案,主要目的是帮助企业认识 SA8000 标准,并根据需要建立 SA8000 社会责任管理体系。本书的内容结构和重点如下:

第一章,全球化、WTO 与劳工标准。介绍劳工贸易壁垒及社会责任运动的来历,及其对我国外贸出口行业的影响,引用了部分跨国公司的社会责任守则,提示我国外贸出口企业重视劳工贸易壁垒。

第二章，SA8000 标准概述。主要介绍 SA8000 标准的产生、内容及特点，重点指出 SA8000 标准是企业突破劳工贸易壁垒、提高市场竞争力的有效手段。

第三章，SA8000 标准的要求与审核要点。逐条解释 SA8000 标准要求及认证审核要点，旨在帮助读者深刻理解 SA8000 的要求。

第四章，SA8000 管理体系的建立与运行。介绍建立和运行 SA8000 社会责任管理体系的方法和步骤，重点介绍社会责任因素识别和评估技巧，以及社会责任管理体系的设计技巧和过程。

第五章，SA8000 管理体系文件编写。介绍 SA8000 社会责任管理体系文件的编写方法和技巧，并提供管理手册和部分程序文件的范例。

第六章，SA8000 管理体系审核。介绍 SA8000 社会责任管理体系认证的过程和方法，重点介绍现场审核的技巧。

第七章，SA8000 标准的认证与认可制度。介绍 SA8000 社会责任标准的认证认可制度，重点介绍认证程序及认证机构的选择，介绍认证咨询程序及认证咨询机构的选择。

第八章，中国劳动法规要求及典型案例。分类摘录并介绍了我国有关 SA8000 标准要求的法律法规，分类摘录了新闻媒体报道的有关案例，附录部分提供了完整的法律法规及国家标准索引供参考。

第九章，国际公约和国际标准。重点介绍了 SA8000 标准引用的全球人权宣言、联合国儿童权利公约以及我国签署的国际劳工组织公约。

附录部分提供了比较充实的参考资料，包括 SA8000 标准中英文版本、SAI 咨询委员会成员、签约公司名单、获得 SA8000 认证的公司名单、SAI 认可的认证机构名单、重要的专业网站、三部重要法规以及“中国商业原则”等等。

本书从策划到出版历时两年多，在编著过程中，得到社会各界人士和业内专家支持和协助。特别感谢 SAI 认可评审员袁志成先生、挪威船级社（DNV）大中国区总经理徐帅军先生、通用公证行（SGS）社会责任部总监及 SAI 认可 SA8000 主任审核员培训导师张玉英小姐以及天祥公证行（ITS）系统稽核部区域经理张金源先生所给予的权威性指导和帮助，保证本书具备了较高的学术水平和实践操作性。另外，特别感谢海天出版社经济管理编辑部副主任来小乔女士在本书编辑出版过程中提出的宝贵建议。

由于作者知识水平有限，时间仓促，书中内容难免有不当之处，敬请读者批评指正。请联系电子邮箱 sa8000inchina@sohu.com。

编著者

2002 年 2 月

目 录

前 言	(1)
-----------	-----

第一篇 劳工问题：全球视点

第一章 全球化、WTO 与劳工标准	(3)
第一节 全球化的机遇与挑战	(3)
一、从 GATT 到 WTO，全球化发展势不可挡	(3)
二、WTO 给我国经济发展带来新的机遇	(5)
三、WTO 对我国企业提出了挑战	(6)
第二节 消费者运动与劳工标准	(8)
一、劳工问题是反全球化运动的焦点之一	(8)
二、消费者越来越关注劳工问题	(10)
三、投资者越来越关注劳工问题	(12)
第三节 贸易壁垒与劳工标准	(14)
一、劳动力倾销理论	(14)
二、劳工标准问题由来已久	(16)
三、劳工标准是一种贸易壁垒	(20)
第四节 风行欧美的社会责任运动	(24)
一、社会责任运动的背景	(24)
二、什么是社会责任守则	(29)
三、为什么推行社会责任守则	(32)
四、如何实施社会责任守则	(33)
五、Nike 公司的故事	(34)
六、联合国《全球契约》	(39)
第五节 社会责任运动在中国	(41)
一、中国是全球社会责任运动的重要目标	(41)



二、跨国公司监督中国合约工厂	(44)
三、中国企业存在的劳工问题	(46)
四、中国企业的挑战和对策	(48)

第二篇 SA8000 劳工问题的解决方案

第二章 SA8000 标准概述	(53)
第一节 SA8000 标准产生的背景	(53)
一、SA8000 标准的来历	(53)
二、SA8000 标准的实施制度	(54)
三、SA8000 标准与社会责任守则比较	(55)
四、SA8000 标准与 ISO 标准的差异	(56)
五、实施 SA8000 标准的好处	(56)
第二节 SA8000 标准的现状	(57)
一、SA8000 得到广泛的认可和支持	(57)
二、实施 SA8000 标准是展示社会责任的最好选择	(60)
第三节 SA8000 标准的发展趋势	(64)
一、劳工问题的解决之道	(64)
二、社会责任管理成为企业管理的新趋势	(66)
第三章 SA8000 标准的要求与审核要点	(68)
第一节 概述	(68)
一、标准实施的目的	(68)
二、标准的适用范围	(68)
三、标准的内容结构	(69)
四、管理体系的运行模式	(71)
第二节 术语和定义	(72)
一、公司	(72)
二、供应商/分包商	(72)
三、分供应商	(72)
四、补救行动	(73)
五、纠正行动	(73)
六、利益相关者	(73)
七、儿童与童工	(73)
八、救济儿童	(73)

	九、未成年工	(73)
	十、强迫劳动	(74)
	十一、家庭工人	(74)
	十二、持续改进	(74)
	十三、管理体系和社会责任管理体系审核	(74)
	十四、社会责任政策、目标和指标	(74)
	十五、社会责任表现	(75)
第三节	总要求	(75)
	一、标准要求	(75)
	二、理解要点	(75)
	三、审核要点	(75)
	四、思考题	(75)
第四节	童工	(76)
	一、标准要求	(76)
	二、理解要点	(76)
	三、审核要点	(77)
	四、思考题	(78)
第五节	强迫劳动	(78)
	一、标准要求	(78)
	二、理解要点	(78)
	三、审核要点	(79)
	四、思考题	(79)
第六节	健康与安全	(80)
	一、标准要求	(80)
	二、理解要点	(81)
	三、审核要点	(81)
	四、思考题	(82)
第七节	结社自由和集体谈判权	(83)
	一、标准要求	(83)
	二、理解要点	(83)
	三、审核要点	(84)
	四、思考题	(85)
第八节	歧视	(85)
	一、标准要求	(85)
	二、理解要点	(86)
	三、审核要点	(86)

	四、思考题	(87)
第九节	惩戒性措施	(87)
	一、标准要求	(87)
	二、理解要点	(87)
	三、审核要点	(88)
	四、思考题	(88)
第十节	工作时间	(88)
	一、标准要求	(88)
	二、理解要点	(89)
	三、审核要点	(89)
	四、思考题	(89)
第十一节	工资报酬	(90)
	一、标准要求	(90)
	二、理解要点	(90)
	三、审核要点	(91)
	四、思考题	(92)
第十二节	管理系统	(92)
	一、政策	(92)
	二、管理评审	(94)
	三、公司代表	(95)
	四、计划与实施	(96)
	五、对供应商/分包商和分供应商的监控	(98)
	六、处理疑虑和采取纠正行动	(99)
	七、对外沟通	(100)
	八、核实渠道	(101)
	九、记录	(102)
第四章	SA8000 管理体系的建立与运行	(104)
第一节	建立管理体系的基本步骤	(104)
	一、领导决策与准备	(105)
	二、初始评审	(106)
	三、管理体系策划与设计	(106)
	四、管理体系文件编写	(106)
	五、管理体系试运行	(106)
	六、内部审核	(106)
	七、管理评审	(107)

第二节	领导决策与准备	(107)
一、	最高管理者的决策与承诺	(107)
二、	任命社会责任管理者代表	(107)
三、	提供资源保障	(108)
四、	培训	(108)
五、	制定工作计划	(108)
第三节	初始评审	(109)
一、	初始评审的内容	(109)
二、	初始评审的准备	(110)
三、	识别社会责任因素	(110)
四、	工作安全分析	(113)
五、	重大社会责任因素评价	(118)
六、	初始评审报告	(119)
第四节	管理体系的策划与设计	(119)
一、	制定社会责任政策	(119)
二、	制定社会责任目标、指标和管理方案	(121)
三、	调整组织结构, 明确职责	(122)
第五节	管理体系的试运行	(123)
一、	员工培训	(124)
二、	对内和对外沟通	(124)
三、	文件记录管理	(125)
四、	体系运行与紧急反应	(125)
五、	运行监督	(125)
六、	供应商/分包商和分供应商的监控	(126)
七、	不符合项、补救及纠正行动	(126)
第六节	内部审核	(126)
第七节	管理评审	(128)
第八节	管理体系的一体化	(130)
第五章	SA8000 管理体系文件编写	(132)
第一节	体系文件的基本要求	(133)
一、	系统性	(133)
二、	权威性	(133)
三、	见证性	(133)
四、	适用性	(133)
五、	符合性	(134)

第二节	体系文件编写的步骤与技巧	(134)
一、	体系文件编写的步骤	(134)
二、	体系文件编写的技巧	(135)
第三节	社会责任管理手册的编写	(136)
一、	管理手册的作用	(137)
二、	管理手册的内容和结构	(137)
三、	管理手册的编写程序	(138)
四、	社会责任管理手册范例	(138)
第四节	社会责任程序文件的编写	(158)
一、	程序文件的作用和要求	(159)
二、	程序文件的内容和格式	(159)
三、	程序文件的编写程序	(160)
四、	程序文件编写内容要点举例	(160)
五、	程序文件举例	(162)
第五节	社会责任作业文件的编写	(171)
一、	作业文件的作用和要求	(171)
二、	作业文件的内容和格式	(172)
三、	作业文件的编写程序	(172)
四、	作业文件清单示例	(172)
第六节	社会责任记录的编写	(173)
一、	社会责任记录的作用	(173)
二、	社会责任记录的结构和内容	(173)
三、	社会责任记录的编写要求	(173)
四、	社会责任记录清单示例	(174)
第六章	SA8000 管理体系审核	(175)
第一节	社会责任管理体系审核的基本程序	(175)
第二节	准备审核	(177)
一、	认证审核申请的受理	(177)
二、	组成审核组	(178)
三、	文件预审	(179)
四、	编制审核工作文件	(179)
五、	编制审核计划	(186)
六、	预审	(188)
第三节	现场审核	(189)
一、	首次会议	(189)

二、收集审核证据	(190)
三、确定不符合项和编写不符合项报告	(193)
四、末次会议	(195)
第四节 审核报告	(196)
第五节 纠正行动与跟踪审核	(199)
一、纠正行动的跟踪审核原则	(199)
二、纠正行动的跟踪审核程序	(199)
三、纠正行动方案与证据的评价	(200)
第六节 监督审核	(201)
一、定期监督审核	(202)
二、不定期监督审核	(202)
三、监督审核中发现问题的处置	(203)
第七节 复评	(204)
第七章 SA8000 标准的认证与认可制度	(205)
第一节 认证制度的起源	(205)
第二节 认可制度的产生	(206)
第三节 国际互认制度	(208)
第四节 SA8000 认证程序	(210)
第五节 SA8000 认证机构的选择	(211)
一、权威性	(211)
二、价格因素	(212)
三、利益相关者的要求	(213)
四、专业服务能力	(213)
第六节 SA8000 认证咨询程序	(213)
第七节 SA8000 咨询机构的选择	(214)

第三篇 SA8000 相关法规和国际公约

第八章 中国劳动法规要求及典型案例	(219)
第一节 中国劳动保护法规概述	(219)
一、劳动法及其表现形式	(219)
二、我国劳动法的基本内容	(221)
三、《劳动法》的适用范围	(221)
四、劳动者的权利和义务	(222)

五、劳动法的监督检查	(223)
第二节 童工及未成年工	(224)
一、禁止童工及保护未成年工概述	(224)
二、禁止童工及保护未成年工的法律规定	(224)
三、违法使用童工及未成年工的案例	(226)
第三节 强迫劳动	(229)
一、强迫劳动概述	(229)
二、强迫劳动的法律规定	(230)
三、强迫劳动的案例	(231)
第四节 健康与安全	(234)
一、健康与安全概述	(234)
二、健康与安全的法律规定	(236)
三、健康与安全的案例	(246)
第五节 结社自由与集体谈判	(249)
一、结社自由与集体谈判概述	(249)
二、结社自由与集体谈判的法律规定	(250)
三、结社自由与集体谈判的案例	(252)
第六节 歧视	(254)
一、歧视的基本概念	(254)
二、歧视的法律规定	(254)
三、歧视的案例	(255)
第七节 惩戒性措施	(257)
一、惩戒性措施的基本概念	(257)
二、惩戒性措施的法律规定	(257)
三、惩戒性措施的案例	(258)
第八节 工作时间	(260)
一、工作时间概述	(260)
二、工作时间的法律规定	(261)
三、工作时间的案例	(263)
第九节 工资报酬	(264)
一、工资报酬概述	(264)
二、工资报酬的法律规定	(265)
三、工资报酬的案例	(270)
第九章 国际公约和国际标准	(274)
第一节 世界人权宣言	(274)

一、背景	(274)
二、我国的行动	(274)
三、《世界人权宣言》全文	(275)
第二节 联合国儿童权利公约	(279)
一、背景	(279)
二、我国的行动	(279)
三、《儿童权利公约》全文	(279)
第三节 国际劳工标准	(291)
一、背景	(291)
二、我国的行动	(291)
三、第 100 号、第 138 号公约和第 138 号公约的全文	(292)
附 录	(301)
参考文献	(407)