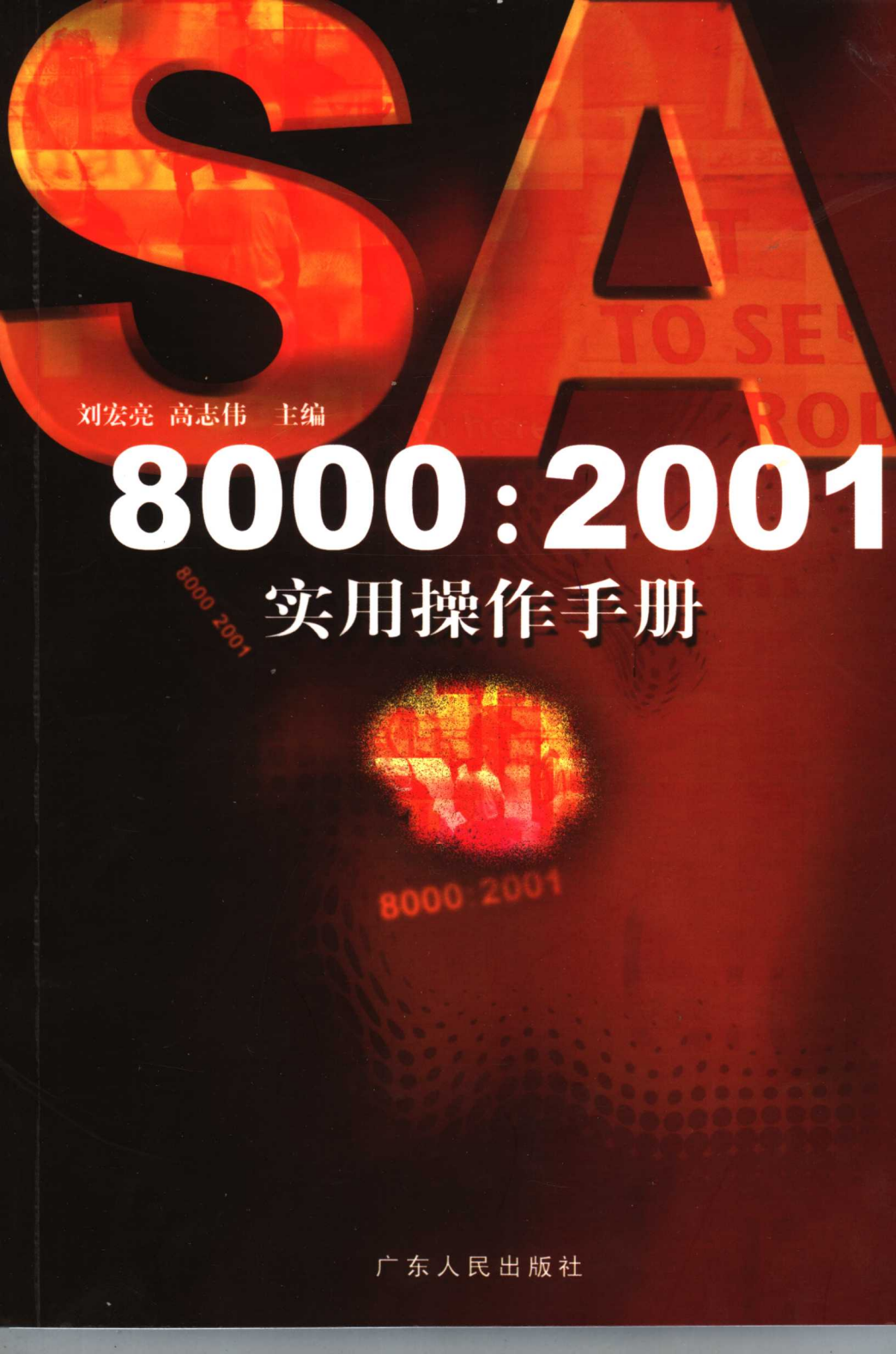




刘宏亮 高志伟 主编

8000:2001

实用操作手册

8000 2001

广东人民出版社

SA8000 : 2001 实用操作手册

刘宏亮 高志伟 主编

广东人民出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

SA8000: 2001实用操作手册/刘宏亮, 高志伟编.
广州: 广东人民出版社, 2005.3
ISBN 7-218-04875-7

I. S... II. ①刘... ②高... III. 劳动保护—劳动
管理—国际标准, SA8000: 2001—手册 IV. X92-65

中国版本图书馆CIP数据核字 (2004) 第101436号

出版发行	广东人民出版社
印 刷	肇庆市科建印刷有限公司
开 本	880毫米×1230毫米 1/32
印 张	6.875
字 数	150千字
版 次	2005年3月第1版 2005年3月第1次印刷
印 数	5000册
书 号	ISBN 7-218-04875-7/X·10
定 价	18.00元

如发现印装质量问题,影响阅读,请与出版社(020-83795749)联系调换.

(售书热线:020-83780517 020-83794727)

编委会名单

主 编：刘宏亮 高志伟

副主编：龙 辉 岐世波 邓雪松

编 委：罗春城 王定海 卢 晶
孙峻岭 叶志勇 隋荣承

前 言

2004 年以来, SA8000 突然成了媒体热炒的话题, 甚至有传言说“美国和欧盟有可能将 SA8000 大棒挥向中国”。尽管此一消息未必属实, 但国内业界仍然对此产生了极大的兴趣, 由此而产生了一系列的对标准的解读, 诸如“SA8000 是一种新的贸易壁垒”、“SA8000 是一种人权标准”等。这种说法到底是否准确呢? 笔者认为, 确认的前提是应该对社会责任运动在国际上的发展历史和发展趋势有一个清晰的把握, 对 SA8000 的标准有一个深刻的理解。而 SA8000 认证是否存在极高的难度? 对我们企业的挑战是什么? 这需要对中国现行法律法规有一个全面的了解。

深圳市 2004 年年初曾经进行过一次调查, 发现“200 名受访者知道社会责任或 SA8000 含义的仅有 6 人, 占受访人数的 3%”。如果不了解标准及相关知识, 则未来应对社会责任的发展将会是一件极为困难的事情。

认证咨询界中对 SA8000 了解或接触过的人士则普遍反映, 和 ISO9000、ISO14001、OHSAS18000 相比, SA8000 更像是一些“不是特别了解管理系统”的人编制的, 因为它的结构的系统性明显不如前述三个标准, 甚至连我们习以为常的“内部审核”都未在标准中提及, 操作起来总是有点别扭。

针对这种情况, 笔者和咨询部的同事在经过认真的磋商后认为, 在企业内部导入 SA8000 时, 应该结合现行的 ISO9000、ISO14001、OHSAS18000 管理模式, 为企业中构建一套增值的管理模式。当然, 尽管这种模式有明显的模仿痕迹, 但这并不妨碍企业接受和理解。

本书的编写遵从如下思路: 介绍 SA8000 的发展历史及发展趋

势，分析 SA8000 : 2001 标准的主要内容及如何去达到标准的要求，提出一种增值的 SA8000 管理模式，提供一套 SA8000 范本文件，提供一些重要的法律法规资料。读者在阅读时可以自始至终，亦可从中选取所需部分。

本书的编写，得到了南海市百利莲皮具有限公司的大力协助（该公司于 2002 年取得 SA8000 认证证书）；同时兴原质量认证中心、北京世标认证中心广州服务部、深圳天祥质量技术服务有限公司、BVQI 等均给予了不同程度的协助，在此一并表示感谢！

编 者

2004 年于广州

目 录

前 言	1
第一章 SA8000 的发展历程	1
一、 绪论	1
(一) SA8000 吸引国人的目光	1
(二) 劳工标准和劳工权利	2
(三) 劳工标准与国际贸易	5
(四) 我国劳工的现状	6
二、SA8000 标准产生的背景	9
(一) SA8000 标准的来历	9
(二) SA8000 的实施	16
(三) SA8000 标准与社会责任守则的比较	16
(四) SA8000 标准与 ISO9001、ISO14001 和 OHSAS18001 标准的比较	17
第二章 SA8000 标准理解	20
一、标准的内容构成	20
二、标准的运行模式	20
三、术语和定义	21
四、标准条文分析	22
第三章 一种增值的 SA8000 : 2001 模式	60
1 目的与范围	60

2	规范性原则及其解释、引用文件	60
3	术语和定义	61
4	社会责任管理体系要求	64
第四章	SA8000 范本文件	77
1	社会责任管理手册	78
2	文件控制程序	111
3	记录控制程序	118
4	管理评审程序	122
5	内部审核程序	128
6	相关法律、法规获取程序	136
7	培训控制程序	141
8	信息交流控制程序	147
9	危害辨识及风险评价控制程序	152
10	童工拯救控制程序	161
11	应急准备和响应控制程序	164
12	监视和测量控制程序	168
13	纠正和预防措施控制程序	173
	附录一：SA8000 : 2001 社会责任国际标准	178
	附录二：中华人民共和国劳动法	187
	附录三：社会责任守则示例	201

第一章 SA8000 的发展历程

一、绪论

(一) SA8000 吸引国人的目光

2001 年 11 月 10 日, 卡塔尔首都多哈吸引了全球目光, 因为世界贸易组织 (WTO) 第四届部长级会议在当地喜来登酒店萨尔多会议大厅举行, 在那里, 中国长达 15 年的“复关”和“入世”的艰苦谈判终于结束, 并且画上了一个圆满的句号。“入世”, 标志着中国终于融入了全球经济一体化、贸易自由化的浪潮中, 以后中国的出口不再受到任何成员国的肆意歧视, 如 2004 年底, 纺织品和服装协议的逐步结束, 欧美等发达国家将取消其配额等, 可以给我们带来更大的市场空间, 更好的发展前景。“入世”为中国创造了机遇, 同时, 也为我们的劳动力市场提出了一个尖锐的问题: 如何有效保障劳动者的权利, 确保我国经济的健康发展。事实上, 劳工标准也曾经是我们“入世”谈判中的一个大障碍, 也是以后世人对我们关注的焦点。不仅如此, 是否需要就最低劳工标准达成全球性协议的争论也已旷日持久, 甚至已接近程序化。

2004 年 4 月初, 欧美国家将于 2004 年 5 月 1 日开始在我国强制推行 SA8000 标准的消息不胫而走, 企业赚钱的同时也要承担社会责任, 关注劳工标准不可避免再次成为国人关注的焦点。一时, 各地企业, 特别是首当其冲的四大劳动密集型产业——服装业、纺织业、鞋业和玩具业都开始思考: SA8000 对企业的影响、如何应对 SA8000 等。而各地媒体包括报纸、电视台、杂志、互联网等, 也纷纷加入关注 SA8000 的行列, 并且都在讨论: SA8000 是发达国家挥

向我们的“大棒”，是新的“贸易壁垒”，还是帮助企业改善劳工条件、提升企业竞争力的工具？

2004年4月2日，《广州日报》刊出《美欧利用SA8000新设贸易壁垒》一文，并提出由于SA8000要求比较严格，操作程序简单，并比反倾销更容易取得证据，所以SA8000将比反倾销来得更快更猛。并提出SA8000是一个覆盖道德、社会和环境的范围很广的标准，范围广，对于企业可能是场“持久战”。

《南方日报》也针对SA8000作出相应的报道，如2004年4月2日C03版《SA8000，企业通向世界门票》、2004年4月5日C02版《九成企业无须惧怕SA8000》、2004年4月6日C03版《SA8000不是贸易壁垒？》等。

2004年4月11日《佛山日报》对SA8000标准进行了详细的分析，并提出SA8000标准不属于贸易壁垒，因为它不是政府行为，而是一种民间的认证、对企业社会责任的规定。

2004年4月13日，佛山电视台探讨了佛山企业如何应付社会责任标准认证。

2004年6月1日，《南风窗》“窗下人语”提出社会责任标准的考验。

.....

虽然2004年5月已经成为过去，欧美国家暂时没有将SA8000“大棒”挥向中国，另外，布什政府也拒绝美国最大劳工组织“劳联—产联”提出的“调查中国违反劳工权益的行为，并进行经济制裁”的议题，但我们不得不清醒地认清目前的劳工问题和企业应承担的社会责任仍是贸易谈判的焦点问题，所以SA8000（正如《广州日报》前面提到的）对于企业是一场“持久战”。

（二）劳工标准和劳工权利

劳工标准是管理工作条件及行业关系的规范和原则，它们覆盖了我们在工作中期望的雇佣关系和待遇。一些劳工标准被看作是基本的劳工权利，因为它们包含了基本人权，而且这些劳工权利被认为是不可侵犯的并且在全球适用。劳工的基本权利包括：

- ① 自由结社的权利。
- ② 集体协商的权利。
- ③ 禁止强迫劳动。
- ④ 禁止歧视。
- ⑤ 男女同工同酬。
- ⑥ 雇佣儿童的最低年龄。

国际劳工组织（ILO）制定了相应的劳工标准，在现有超过 150 个 ILO 公约中，其中 7 个包含了基本人权和最低劳工标准，所以被称为“核心公约”，即：

- ① 1948 年结社自由与保护组织权公约（第 87 号公约）。

——工人有权利成立、加入和运行他们自己选择的组织如工会，而不受公共机构的批准和干涉；

——这些工人组织应：

能够建立自己的组织机构；

受保护以及被解散或终止；

自由选择代表；

自由加入联盟和国际组织的附属机构。

- ② 1949 年组织权与集体谈判权公约（第 98 号公约）。

当工人拥有自由集会和集体谈判权时，工人才有机会去影响与其工作条件、工资以及其他工作条件有关的政策，如通过集体协议自愿与雇主就雇佣条件进行谈判。

③ 1930 年强迫劳动公约（第 29 号公约）；1957 年废除强迫劳动公约（第 105 号公约）。

一个多世纪前，世界首次为消除被迫劳动展开了激烈的斗争，斗争的焦点是奴隶问题，这场战争为争取奴隶解放、基本劳工标准的斗争最终取得了胜利，当今强迫劳动依然存在，对劳工的身心健康造成巨大的损害。

- ④ 1951 年男女工人同工同酬公约（第 100 号公约）。

- ⑤ 1958 年就业与职业歧视公约（第 111 号公约）。

就业歧视是工人因为种族、性别、宗教、社会地位等原因被从

劳动中排除或虽然未被排除,但其工资比一般降低,工作条件也相对更恶劣。这样容易导致被歧视的工人陷入贫困,同时被歧视的人也不能为自身的教育和技能发展进行投资,最终会对经济增长和发展造成负面影响。

⑥ 1973 年最低就业年龄公约 (第 138 号公约)。

虽然童工获得的收入存在短期的对他们自己及其家人的生存非常重要,但由于其受教育的机会降低,身心健康受到较大的损害,从而造成越来越多的文盲,工作技能低、健康状况差的劳工进一步蔓延,并形成恶性循环,阻碍整个社会经济的发展。

另外,为了消除最有危害的童工,如奴役劳工、强制征兵、使用儿童卖淫、色情电影、运毒、危险工作等而制定的 1999 年禁止最恶劣形式童工公约 (第 182 号公约) 即将成为核心标准。

由于各方面的原因,如在某些国家,反对“核心”劳工标准,不签署 ILO 公约是其政治体系的一部分;在某些国家,国家的劳工法律薄弱、无法满足 ILO 劳工标准;在某些国家,国家的劳工法律强大,但因为国家法律细节方面的解释等,很多国家没有签署“核心”劳工标准,如美国只签署了公约 105 号和 182 号;我国只签署了公约 100 号、138 号和 182 号等,甚至有的国家签署之后退出,如公约 105 号,新加坡 1965 年 10 月 25 日签署,但于 1979 年 4 月 19 日退出;马来西亚于 1958 年 10 月 13 日签署,于 1990 年 1 月 10 日退出等。为了确保“核心”劳工标准的落实,1998 年 6 月,国际劳工组织《关于工作的基本权利和原则的宣言》强制成员国无论是否签署,都必须满足核心标准的要求。

最低工资水平无法满足足够的营养、居住条件并确保孩子上学,将妨碍整个社会的发展。过度的工作时间将使员工身心疲劳,健康受到损害、非正式部门的工人失去就业机会,失业率上升等。危险的工作条件将导致患病率、伤残率和死亡率上升,如国际劳工组织初步估算每天有 3000 人死于工作,其中约 25% 为职业病引起的死亡,按目前的发展速度,到 2020 年职业病人数将翻一番。从保证人的基本尊严的角度来分析,最低工资、工作时间、工作条件、就业

安全和健康等，都是为大家所认可的工人的权利。自 1984 年以来，“为国际所认可的工人权利”这一附加条款也成为美国贸易法中的一个组成部分。除了前面提到的核心劳工标准外，美国在其贸易法第五条款：将尊重最低工资、工作时间、就业安全和健康等明确为可接受的劳工条件。

（三）劳工标准与国际贸易

在全球经济一体化的背景下，发展中国家对世界经济活动的参与与越来越多，而发展中国家未能遵守国际劳工标准使工资水平极低，改善劳动条件的投入少，使其生产成本低廉，从而导致发达国家的同类产品在本国价格和贸易竞争中处于不公平的地位。于是劳工标准与国际贸易关系的争论也不可避免。

从 1986 年 8 月在乌拉圭召开的部长会议到 1996 年 12 月在新加坡的 WTO 首届部长级会议，再到 1999 年 12 月美国西雅图召开的 WTO 部长会议，劳工标准问题都是会议的争论焦点。虽然在乌拉圭和西雅图会议上未取得进展，但在 1996 年新加坡的 WTO 部长级会议上达成妥协，把核心劳工标准作为新议题放在宣言的显要位置。宣言指出：“我们再次承诺，遵守国际承认的核心劳工标准，国际劳工组织是建立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，通过增长和进一步的贸易自由化而促进的经济增长和发展，将有助于这些标准的改善。我们拒绝将劳工标准作为保护主义目的，有些发展中国家，尤其是低工资的发展中国家，绝不会成为这方面的问题。”从中我们可以看出发达国家和发展中国家都确认了劳工标准与国际贸易的联系，承诺遵守国际劳工标准。

虽然劳工标准与国际贸易已经挂钩，可能永远是一个争论的焦点，欧美等发达国家在强调劳工标准的同时也存在利己的主观动机，但也有其道理。

首先，作为一个企业在赢利的同时必须考虑社会责任、主动承担社会责任，随着科技的发展和社会的进步，西方发达国家早期的血腥管理也已被人本管理代替，“血汗工厂”、“血汗工资”的做法被抛弃。

其次,随着经济、社会 and 科技的高速发展以及人们的富裕程度、教育水平与文明程度的不断提高,人们不仅仅关心自己的需求,还进一步关心人类社会的进步、发展和长远利益。他们对企业提出更高要求,要求企业不仅考虑眼前利益,还必须承担一定的社会责任。同时,投资者也非常关注跨国公司的劳工问题,他们分别用“良心购买权利”和“良心投资手段”对跨国公司施加影响。同时,非政府组织、媒体和社会公众也紧盯跨国公司的劳动问题,经常采取“游行”、“抗议”等方式,对其进行监控。

最后,实施劳工保护政策,满足劳工标准对缓减贫困,实现更为公平的收入分配具有直接的作用。从已经符合劳工标准,对工人权利进行保护的国家来分析,他们的收入分配相对公平,缓减贫困的速度也有所加快。同时,尊重劳工标准才是双赢,符合最低国际劳工标准将获得进入发达国家市场的优惠前景,既符合出口部门的利益,又符合决策者希望改善劳工条件并促进贸易的愿望。如 2002 年 1 月,欧盟针对发展中国家改进了普遍优惠计划 (GSP): 确保尊重核心劳工标准的国家,关税减少两倍,并且规定“严重而系统”损失核心劳工标准的国家将被排除在所有 GSP 关税优惠之外。美国普惠制 (GSP) 也要求发展中国家获得关税优惠的一个条件是: 尊重核心劳工标准。

(四) 我国劳工的现状

自改革的春风吹遍华夏大地,中国的经济飞速发展。一方面数以亿计的工人因为经济增长而受益——收入增加,生活水平提高。但另一方面我国的劳工状况的改善速度远远落后于经济增长速度。多年来,在许多企业眼里,廉价劳动力是他们降低成本、提高竞争力的重要因素。所以部分企业为了追求利润、维护自身的利益,肆意践踏劳动者的合法权益——劳资纠纷不断、拖欠工资成了家常便饭,因安全生产造成的悲剧层出不穷等。这也在一定程度上抑制了经济的增长。目前,我国企业(包括“三资”企业)的劳工问题主要体现在以下方面:

(1) 使用童工。宪法第 49 条规定儿童受国家保护。1991 年 4 月

15 日开始实施《禁止使用童工规定》，并于 2003 年 12 月 1 日经重新修订后实施，但部分企业因为工作性质等原因继续使用童工。2004 年 6 月 13 日，“世界反对童工劳动日”（6 月 12 日）的第二天，中央电视台“焦点访谈”播出了《使用童工调查》，对天津市武清区海燕针织厂进行调查，发现部分工人到该厂打工时不到 15 岁；新华网 2003 年 8 月 13 日以《我国童工现象触目惊心》为标题报道了 2003 年 7 月 10 日一名叫刘丽的“娃娃工”在高温厂连续做工 16 小时，不幸中暑身亡，并且通过对武汉汉正街的“童工作坊”进行跟踪调查，发现童工现象普遍，其生活、工作条件令人震惊。

(2) 工作时间超时，这是目前我国最普遍存在的问题。部分企业为了完成生产任务，要求或者强迫工人加班，甚至有的企业在《员工手册》中就规定每天工作 12 小时，每月休息两天，甚至不休息，只有遵守以上规定才能进厂上班。很多工人为了生活不得不同意，有的工人早已司空见惯，认为正常，于是欣然接受，甚至有的工人为了多挣点钱，自己主动要求加班加点。但他们都没有考虑过量的加班加点，对员工（自己）的身心健康将造成极大的伤害，对其以后的生活将产生极大的负面影响。同样，在上面提到的海燕针织厂，孩子们每天都要工作十三、四小时。

(3) 工资低于最低工资标准，不依法支付或减少支付加班费。为了保证工人的最基本的生活需要，各地（县级以上）人民政府都公布了当地最低工资标准，但少数企业为了赚钱而不择手段，千方百计压低工人工资，甚至不发工资，如规定员工试用期一个月内无工资等。而不依法支付或少支付加班费的情况更是普遍，大多数企业都规定加班时间（包括周末、节假日加班）都按正常工作时间计算。上面提到的海燕针织厂，工资是一年一算，如果太累做不下来就会被开除，员工们（包括孩子们）本来打工想挣点钱，但结果有的连回家的路费都没有。

(4) 拖欠员工工资。2003 年 10 月 14 日温家宝总理在三峡为欠薪揭开了“面纱”，也为全国各地轰轰烈烈地追讨欠薪拉开了序幕。据《北京晨报》报道，截止到 2002 年底，北京市建筑行业拖欠的民

工工资已累计高达 30 亿元。拖欠民工工资的现象不仅仅存在于个体和私营企业中,在某些国有企业也相当严重,甚至在某些政府的形象工程中也存在。中央电视台“焦点访谈”2003 年 11 月 30 日播出的“讨薪之路——关注农民工(二)”中的主人公张志强在 2003 年干活的四家公司都是每个月发生活费 and 零花钱(每月 50 元左右),其余的都说年底算账,而 2002 年五家用工单位拖欠的 1900 多块钱还没有着落。

(5) 安全生产不符合要求。主要体现在:

①很多企业未按安全生产法要求建立相应的安全管理制度。如安全生产责任制度、安全检查制度、安全教育制度等。

②消防方面。部分企业消防设施配备不符合要求或者消防设施未检查已失效(灵)、走火通道被堵塞、安全出口不够等。

③危险化学品管理。部分企业化学品仓无防泄漏措施、不安装防爆灯具及开关,贮存条件不符合要求;现场使用时未提供相应的 MSDS 等。

④特种设备管理。操作员无特种设备上岗资格证、特种设备未按期进行检定及维护保养等。

⑤劳动防护管理。未提供适当的劳动防护用品或提供配备不符合要求的劳动防护用品;员工由于天气热,认为佩戴时影响工作不使用劳动防护用品等。

⑥职业病管理。未进行职业病申报、未建立职业病档案、未安排从事可能产生职业病岗位的员工上岗前、上岗中和离岗前的体检等。

⑦其他。如“三合一”工厂,设备无相应的防护装置,员工的安全意识差,对员工培训不够;如“三级教育”,“四新教育”,厂长、经理培训等未按要求进行等。

据统计,2001 年上半年,全国共发生各类伤亡事故 35 万多起,死亡 4.7 万多人。据《快报》统计,2002 年全国工矿企业共发生伤亡事故 13960 起,死亡 14924 人。而职业危害的状况也不容乐观,在接触职业危害人数、职业病患者累计数量、死亡数量和新发现病

人数量方面，我国都居世界首位。

安全生产不符合要求，将直接导致工伤事故和职业病的增加，不仅仅影响千百万劳动者的健康与安全，还给国民经济造成巨大损失，成为阻碍经济发展的难题。另外，还为世界人权大会和其他一些国际组织攻击中国“忽视人权”提供了借口。

(6) 生活条件不符合要求。《工厂安全卫生规程》和 GBZ1—2002《工业企业卫生设计标准》规定了宿舍、卫生间、浴室等基本条件，但部分企业宿舍面积不够，甚至要求白班、夜班的员工睡同一张床，厕所环境差、蹲位少等。

(7) 招工收取押金、扣押身份证或其他证件。有的企业为了防止工人中途离职，在招工以交押金和扣留证件的形式来限制员工的人身自由。

(8) 体罚员工，下班时搜身等。

(9) 未成年工的使用未按要求登记、上岗前体检，安排他们从事禁忌的工作等。

(10) 其他。如社会保险覆盖率低；员工的法定福利待遇，如法定节假日、有薪年假等未按要求提供；很多企业有员工代表，也未建立管理层与员工的沟通渠道；就业时的性别、户籍、城乡、学历、年龄、种族等歧视；女职工的“三期”保护落实差等。

二、SA8000 标准产生的背景

(一) SA8000 标准的来历

随着世界经济全球化的步伐，社会责任运动在欧美国家也开始风行。由于投资者和消费者都越来越关注劳工问题，各国公司为了满足消费者的要求，避免其抵制，也为了提升公司守法的表现和保护公司的声誉及品牌，避免相应的贸易制裁，各国跨国公司或其他机构根据 ILO 的公约和国家劳动法的要求制定了相应的社会责任守则 (code of conduct)——它承诺公司对所有商业伙伴包括供应商、制造商和分包商的劳工问题负有责任，要求所有商业伙伴遵守基本