

SA8000 社會責任 管理體系之簡介

王美玲

摘要

SA8000的標準源自國際工會組織協會，國際人權組織和有關於兒童權利的聯合國公約組織等相關單位所制訂，雖然目前SA8000標準尚未獲得國際的廣泛認同也不像ISO-9000、ISO-14000具有針對產品認證機制，但是隨著各先進國家的關注，如歐盟及美國企業要求已將一些民生產品及供應產品相關廠商都要通過社會責任標準考核，提供購買人參考選擇否則是難進入此一市場。

關鍵詞

社會責任管理體系（Social Accountability International）；國際標準化組織（ISO）
非政府組織（NGOs）；國際勞工組織（ILO）

一、前言

SA8000 是社會責任管理體系的簡稱 (Social Accountability International)，是世界上第一個規範組織道德行為與社會責任的標準，該管理標準係以保護勞動環境、勞動條件、勞動場所、勞動權力為內容要求企業在健康安全、工作安全及工作報酬等方面，要有一致的條件。該標準最後極可能與 ISO 9000 品質管理標準和 ISO 14000 環境管理體系成為第三個國際通用標準，尤其加入 WTO 之後我們必須解決國際化的問題，同時也必須尊重國際通行的行為規範。及早規劃企業對於社會責任管理之責任以符合目前國際的潮流。

二、SA8000 社會責任管理體系的起源

從上個世紀80年代開始，歐美發達國家的企業社會責任運動開始興起，它包括了對環保、勞工和人權的要求等，並由此導致了消費者的關注點由單一關心產品質量轉向關心產品過程、環境、及職業健康和勞動保障等社會責任多方面的內容。他們通過“購買權力”要求跨國公司承擔社會責任，改善加工工廠（尤其是勞動密集型行業）的勞工待遇和對環境的保護等問題；另外一些涉及綠色和平、環保、社會責任和人權等方面的非政府組織以及輿論也不斷呼籲，要求社會責任與貿易掛勾。

迫於上述日益增大的壓力和自身的發展需求，很多歐美跨國公司都紛紛制定可以對社會做出必要承諾的責任守則（包括社會責任），或通過認證（環境、職業健康、社會要求），以應對不同利益相關團體的需要。

近些年來，隨著歐盟及美國等先進國家工業結構的調整，勞動密集型企業迅速向發展開發中國家轉移，跨國公司（零售商）在全球採購和定點採購時，往往通過工廠檢查的方式對供貨方的生產能力、規模條件及安全生產是否滿足要求進行判定。同時，對分供方和供應鏈也提出了相應要求。一些行業、地區、乃至全球性的行業組織和非政府組織也制定了各自的守則。據國際勞工組織 ILO 統計，這樣的守則已經超過 400 個團體來認證。

對於同一家供應商和製造商，需要應對不同客戶的守則的要求。若企業要想爭取到更多的訂單就需要重複接受不同客戶的工廠審核，甚至有的工廠一年之內接受超過 30 次不同客戶的檢查。企業一方面需要花費大量的人力、物力和財力用於接受審核，一方面又要接受世界採購商不斷壓價的壓力，企業發展步履艱難。因此，企業和消費者都希望制定一個類似 ISO 9000 標準的、通用的社會責任標準，建立一套通用的評價機制，來減少企業負擔。

三、SA8000 社會責任管理體系的發展過程

在1997年，由 Council on Economic Priorities（簡稱CEP）的附屬組織 SAI - Social Accountability International 所倡議的行動方案透過特別諮詢委員會起草了一份社會責任標準，命名為 SA8000，並以此為評價依據開展認證活動。SA8000 是以國際勞工組織 ILO 和聯合國的 13 個公約為依據所制定的，其規定的社會責任內容包括：童工、強迫勞動、健康與安全、結社自由及集體談判權利、歧視、懲戒性措施、工作時間、薪酬和管理系統 9 個方面，主要是解決生產鏈到供應鏈的內部勞資問題及有關人權管理等問題。雖然美國的國家標準化組織（ANSI）尚未承認 SA8000 標準。在 2004 年 6 月 21 日，國際標準化組織（ISO）關於社會責任會議已在瑞典召開，全球來自 66 個國家，包括 33 個發展中國家的 355 名代表參加了大會。在整個會議的討論中，雖然所有代表都認為社會責任是一個非常重要的領域，而 ISO 應該在這個領域發揮作用，但多數與會代表認為目前 ISO 不應該制定社會責任的國際標準，而只應制定指導性原則。儘管目前對社會責任所涵蓋的領域尚未達成一致的意見，而 ISO 國際標準化組織主要還是從企業管理、環境以及經濟的可持續發展的角度考慮制定規範的標準作業系統，而並非

只是參照 SA8000 所認定的社會責任規範。然 SA8000 實施幾年來，雖然引起了一些關注，但是截止到 2004 年 2 月，全球只有 354 家企業獲得認證，而且大多是一些紡織及玩具等勞力導向產業。SA8000 的影響遠非媒體宣傳的那樣廣泛，通過了 SA8000 認證也不能完全說明企業就履行了社會責任。但對於國際社會及面對社會公眾越來越強的呼聲和行動，SA8000 應運而生，也將是世界各企業所必要認知的規範。

四、SA8000 社會責任管理體系的內容

SA8000 主要文件內容包含 9 大項目

1. 童工（Child Labor）
2. 強迫性勞工（Forced Labor）
3. 健康與安全（Health and Safety）
4. 組織工會的自由與集體談判的權利（Freedom of Association and Right to Collective Bargaining）
5. 歧視（Discrimination）
6. 懲罰性措施（Discipline）
7. 工作時間（Working Hours）
8. 薪酬（Compensation）
9. 管理體系（Management Systems）

1、童工（Child Labor）

- 1.1 公司不可雇用童工或支援雇用童工的行為。

1.2 若發現有童工，公司應該建立、紀錄、保留旨在拯救童工的政策。

1.3 公司應該建立、紀錄、維持國際勞工組織建議條款第146條所涉及的旨在推廣兒童教育和青少年工人教育的政策和措施，並將其向員工及利益團體有效傳達

1.4 無論工作地點內外，公司不可置兒童或青少年工人於危險、不安全或不健康的環境中。

如果發現有兒童從事符合上述童工定義的工作，公司應建立、紀錄、保留旨在救濟這些兒童的政策和措施，並將其向員工及利益相關方有效傳達。公司還應給這些兒童提供足夠支持以使之接受學校教育直到超過上述定義下兒童年齡為止。

2、強迫性勞動（Forced Labor）

2.1 公司不可雇用或支援雇用強制性勞工的行為，也不可要求員工在受雇之時交納（押金）或存放身分證於公司。

公司不得使用或支持使用強迫性勞動，也不得要求員工在受雇起始時交納押金或寄存身份證件。

處罰程式至少應包括以下內容：罰款規定、正式警告程式、解雇範圍、不當行為以及處罰措施、投訴程式（包括調查方法和處理等）。

處罰程式應告知工人並容易被工人理解，告知的途徑有：口頭傳達（在雇用時或雇用前）和書面宣傳（佈告板、圖書館、員工手冊等）。

應保持每個工人的處罰記錄。

不能脅迫工人，典型的不當行為有手勢、辱罵和身體接觸。

不得以用餐、飲用水、廁所、就醫、醫療室或其他必需品為條件，對工人進行獎罰。

處罰只是一種管理手段，工廠不能讓保全處罰工人。

罰款不能超過法定數量並且是合理的。

3、健康與安全（Health and Safety）

3.1 公司應該考慮到工業中普遍認知的危險和任何特定的危險，而提供一個健康與安全的工作環境，並應採取適當的措施，在可能條件下最大限度地降低工作環境中的危害，以避免在工作中或由於工作發生或與工作有關事故對健康的危害。

3.2 公司應該指定一個高級管理代表，來負責所有員工的健康與安全，並且負責實施本標準中有關健康與安全的規定。

3.3 公司應該保證所有的員工都接受定期和有紀錄的健康與安全訓練，並

為新進的和調職的員工重新進行培訓。

3.4 公司應該建立系統來偵查、防範或反應可能危害員工健康與安全的潛在威脅。

3.5 公司應該提供所有員工乾淨的廁所、可飲用的水，在適當的情形下，並提供員工儲藏食物的衛生設備。

3.6 如果公司提供員工宿舍的話，應該保證宿舍設備乾淨、安全，並能滿足員工的基本需求。

4、組織工會的自由與集體談判的權利 (Freedom of Association and Right to Collective Bargainity)

4.1 公司應該尊重所有員工自由成立和參加工會，以及集體談判的權利。

4.2 當自由組織工會和集體談判的權利受到法律限制的時候，公司應該協助員工採用類似的方法來達到獨立和自由結社和談判的權利。

4.3 公司應該保證工會代表不受歧視，並且在工作環境中能夠接觸工會的會員。

5、歧視 (Discrimination)

5.1 公司在雇用、薪酬、訓練機會、升遷、解雇或退休等事務上不可從事

或支援任何基於種族、社會階級、國籍、宗教、殘疾、性別、性別取向、工會會員資格或政治關係的歧視行為。

5.2 公司不可干涉員工遵奉信仰和風俗的權利，和滿足涉及種族、社會階級、國籍、宗教、殘疾、性別、性別取向和工會的信條、政治需要的權利。

5.3 公司不可允許帶有強迫性、威脅性、凌辱性或剝削性的行為，包括姿勢、語言和身體的接觸。

6、懲戒性措施 (Discipline)

6.1 公司不可從事或支援肉體上的懲罰、精神或肉體脅迫以及言語凌辱。

7、工作時間 (Working Hours)

7.1 公司應該遵守適用法律及行業標準有關工作時間的規定；在任何情況下，不可經常要求員工一個星期的工作時間超過48小時，並且員工在每個七天之內至少有一天的休息時間。所有超時工作應付額外報酬。在任何情況下每個員工每週加班不得超過12個小時。

7.2 除非符合7.3條，所有加班必須是自願性質。7.3 若公司與代表多所屬

員工的工人組織（依據國際勞工組織定義）通過自由談判達成集體協商協定，公司可以根據協定要求工人加班以滿足短期業務需要。任何此類協定應符合7.1條有關規定。

8、薪酬（Compensation）

8.1 公司應該保證它所給付的標準工作周的工資至少能夠達到法律或行業規定的最低工資標準，而且滿足員工的基本需求，和提供一些可隨意支配的收入。

8.2 公司應該保證不會爲了懲戒的目的而扣減工資，並且保證定期向員工清楚的列明工資、福利的構成；公司還應該保證工資、福利完全合乎所有適用的法律，而且薪酬給付的形式，無論是現金或支票，都必須合乎方便工人的原則。

8.3 公司不可採用純勞務性質的合約安排或虛假的見習期（學徒工制度）辦法，來逃避勞動法和社會安全法規中明定的公司對員工應盡的義務。

9、管理體系（Management Systems）

9.1 政策

高層應該制定有關社會責任和勞動條件的公司政策，以保證這個政策：

a) 包含對符合本標準內所有規定的承諾。

b) 包含對遵守國家和其他適用的法律、公司簽署的其他規章以及尊重國際協定和其解釋（如第II 部分所列）的承諾。

c) 包含對不斷改善的承諾。

d) 有效的紀錄、實施、維持和傳達這個政策，並且以明白易懂的形式供所有員工隨時取閱，所有員工在此所指的是包括董事、決策階層、經理、監督和非管理人員，不論是直接雇用、合約制聘用或用其他方式代表公司的人

e) 對公司政策公開。

9.2 管理審核

高層管理人員應依據本標準和公司簽署的其他規章要求定期審查公司的政策、措施及其執行結果，決定其是否充分、適用和持續有效在必要的時候，應該做系統的管理及審核。

9.3 公司代表

公司應該指定一個高層管理代表，不論他在公司是否擔負其他職務，來負責保證公司達到本標準中的規定。公司應該協助非管理人員選出自己的代表，以便跟高層管理層就本標準規定的事項進行溝通。

9.4 計劃與實施

公司應保證公司上下皆能瞭解和實施

本標準的規定；包括但不限於下列各項：

- a) 明確的定義角色、責任和職權。
- b) 在雇用之際，訓練新進的和臨時的員工。
- c) 對既有員工提供定期訓練和宣傳；
- d) 持續監督相關的活動和成效，來證明系統是否有效的達到公司政策和本標準的規定。

9.5 對供應商的控制。

公司應該建立和維持適當的程式，在評估和挑選供應商／分包商（若情況允許，下級供應商）時應考慮其滿足本標準要求的能力。公司應該保留適當的紀錄記載供應商／分包商（若情況允許，下級供應商）對社會責任的承諾，包括但不限於下列書面的承諾：

- a) 符合本標準的所有規定（包括本條規定）。
- b) 在公司的要求之下參與公司的監督活動。
- c) 及時補救違反本標準規定的任何不符合事項。
- d) 及時、完整的向公司通報所有與之有商業關係的其他供應商和分包商及下級供應商。公司應該維持合理的證據，證明供應商和分包商能夠達到本標準中和各項規定。

除上述9.2及9.3款規定外，如果公司接收、處理或經營任何出自居家工人的供應

商和分包商及下級供應商的產品和／或服務，公司應採取特別措施保證這些居家工人享有以本標準規定向直接雇員提供的相似程度的保護。這些特別措施包括但不限於：

- a) 訂立具法律效力的書面購買合同載明最低要求（應與本標準相符）。
- b) 確保居家工人及所有與該書面購買合同有關人理解並貫徹合同要求。
- c) 在公司內保留詳細記載有關居家工人身份、所提供的產品／服務以及工作時數的全面資料。
- d) 頻繁進行事先通知或未通知的審查活動以確保該書面購買合同得以貫徹實施。

9.6 處理疑慮和採取糾正行動

當員工和其他利益團體質疑公司是否符合或不符合公司政策或本標準規定的事項時公司應該調查、處理並做出反應；員工如果提供關於公司是否遵守本標準的資料，公司不可對其採取懲罰、解雇或歧視的行為。如果發現任何違反公司政策和／或本標準規定事項，公司應該根據其性質和嚴重性，調配相應的資源予以適當的補救和糾正行動。

9.7 對外溝通

公司應該建立和維持適當的程式，就公司在執行本標準各項要求上的表現，向所有利益團體定期提供相關的資料和資

料，所提供的資料應該包括但不限於管理審核和監督活動的結果。

9.8 核實管道

如果合約有此要求，公司應該給有關方面提供合理的資訊和取得資訊的渠道，以供其核實公司是否符合本標準規定；如果合同中有進一步的要求，公司應該透過採購合約的條文，要求供應商和分包商提供相似的資訊和取得資訊的管道。

9.9 紀錄

以上條例為 SA8000 所需條件的主要內容，其文件所列的規範需視企業生產模式而有所變動要如何若實需要企業及員工雙方溝通方可達成。

(資料來源 <http://www.cepaa.org/SA8000/>)

五、SA8000社會責任實際上具體表現

企業創新是全方位的創新，其核心觀念是社會導向。觀念創新是按照新的外部環境調整價值尺度、思維方式、行為方式和感情方式等諸多方面的文化心理，創新意識的建立是一種否定自我、超越自我的過程，這是企業創新的先導觀念創新中首先是價值觀念的創新。以下三項可直接做為企業對於社會責任價值的具體表現

1. 對員工的誠信簡單的講就是保障員工的合法權益，為他們創造良好的工作環境。

2. 對社會的誠信主要是表現對於商品的信用及公司合法納稅做一誠信的表現。

3. 企業必須有公益心，做為整個社會環境一員需對社會作有效的貢獻。

六、結論

SA8000 是繼 ISO 9000、ISO 14000 之後出現的又一個涉及體系的重要的國際性認證標準。儘管 SA8000 標準不是 ISO 標準，但由於它得到代表全球廣泛利益的公司和組織的支援，加上公眾和消費者對全球社會責任的壓力，SA8000 認證得到高度的認可。SA8000 標準自公佈以來，已在全球工商界中廣泛傳播，受到廣泛的關注和歡迎。它為消費者和投資者提供一個可以簡單識別的標誌，來鑒別哪些公司關注勞工問題，它也為工商業公司提供一種途徑，向客戶和公眾展示其良好的社會責任表現和承諾，借此區別於其他公司。另外，SA 公開和透明的政策、有效的投訴和申訴機制使 SA8000 標準的實施過程可以受到公眾監督，因而具有更高的公信力。一個顯而易見的事實就是，一家公司如果成功通過了 SA8000 認證，這無疑是對其所負的社會責任的最有效的承認。保持企業永續發展的能力。所以，企業可持續發展重點強調的是發展而不增長。無論是企業的生產規模還是企業的市場規模，都存在著一個增

長的有限性。增長是一個量的變化，發展是一個質的變化。一個企業不一定變得更大，但一定要變得更好。企業可持續發展追求的是企業競爭能力的提高、不斷地創新，而不只是一般意義上的生存。

所以，實施 SA 8000 是企業重視社會責任、推動社會責任、落實社會責任管理的最佳保證。對已實施 ISO 9000 或 ISO 14000 的廠商而言，建立SA 8000不會造成管理上的負擔，反而可以提升全方位的管理效率，因為 SA8000 系統架構可與 ISO 9000 或 ISO 14000 相結合。SA 8000 社會責任管理系統的優點是滿足客戶強制性要求，確保與改善客戶與供應商長期合作關係，從而增進企業競爭能力，改善現有社會責任管理，提升企業形象，提升員工向心力。對外改變企業經營的價值觀念，包括消費者價值觀、利潤價值觀和社會價值觀等。價值觀念的創新是指要隨著形勢的發展而不斷改變自己的價值觀。觀念的創新決定著決策的創新、管理的創新，決定著企業行為的創新。所以創新應該反映在企業的各個方面，包括技術創新、管理創新、體制創新、經營創新等等。所有這些創新，最後都會在企業的經營活動中反映出來，也創造企業、客戶及社會三贏得結果。

參考資料

中文部份

- 1、CNS12681 Z4034，經濟部標準檢驗局，2001。
- 2、迎戰2005系列／WRAP與SA8000社會道德責任標準介紹（民93.8.27）
- 3、ISO 9001:2000版實務與驗證指引，台灣檢驗科技股份有限公司（民90年9月）
- 4、ISO 9000實務應用：品質手冊範例篇 V.1，智囊團出版，民87。
- 5、Ikujiro Nonaka & Hirotaka Takeuchi，創新求勝（王美音、揚子江譯），遠流出版公司，（民86）。
- 6、王如哲，知識管理的理論與應用，臺北：五南，民國89年。
- 7、品質手冊製作指南：ISO 9000's認證取得，陳耀茂，聯經出版，民83。
- 8、陳光榮（民89）：企業的社會責任與倫理。三民書局。
- 9、國際勞動標準查檢與社會責任8000認證對社會影響之初探性研究 王秋玲撰
- 10、林良榮（民89）：經濟全球化下，勞工運動的翻轉。勞動者電子報

英文部份

- 1.Leipzig, Deborah（2001）：SA8000:the definite guide to the new social standard. London:Prentice Hall.
2. Labor Right in China（1999）：No Illusions: Against the Global Cosmetic SA8000 Hong Kong: Asia Monitor Resource Center.