SA8000 标准的要求与审核要点

第一节 概述

一. 标准实施的目的

实施 SA8000 标准的目的在于协助公司建立、维持和改善公司政策和程序,在公司可以控制或影响的范围内,管理有关社会责任的事务;证明公司政策、程序和措施符合 SA8000 标准的要求,从而实现社会责任目瞟与经济目标的统一,保护劳动者的基本权利。这也是 SAI 制定和实施这一标准的根本出发点,它应成为公司实施标准,建立管理体系的最终目的。该标准不仅强调了公司应达到什么要求,更重要的是协助公司建立一套持续改进的管理体系。

公司实施 SA8000 标准,同时要求供货商遵,方便零售商的批发商有效地管理应链的社会 表现,减少因实施内部社会责任守则,而安排大量人力,物力,财力监督供货商所造成的额外 成本,同时可以区别于同行业竞争者,改善企业形象。

实施标准同时有助于消除国际贸易中各国在劳工问题方面设置的非关税壁垒,这种贸易壁垒已在近必年成为世界关注的焦点问题之一,并且可能成为发达国家和发展中国家之间最严重的非关税壁垒,阻碍发展中国家向发达国家出口产品,特别是劳动密集型产品,SA8000国际标准的出台,将改变这一领域各自为政、争论不休的局面,形成了以国际公约,联合国宣言和各国法律为基础的社会责任管理标准,为发展中在管理体系的建立和认证方面提供了较大的空间,同时也为发展中国家的劳工标准提出了较高的目标,创造了跟上国际社会责任运动形势的契机。

二. 标准的适用范围

SA8000 标准具有普遍的适用性,不受地域、行业类别和公司规模的限制。SA8000 适合于应链系统中的所有成员,包括零售商、批发商、代理商、供货商、分包商及其合约工厂,一般来说,零售商或者批发商要求它无的供应链,包括每一条生产线都能提供体面的工作条件,符合 SA8000 标准。申请审核的工厂往往是一家直接供货商或者他的分包商,这样可以鼓励多层次的供货商寻求 SA8000 认证。比如,某一供货商为了取悦于零售商,他可能要求他自供货商或者分包商通过 SA8000 认证,这样比公司亲自监督供货商更简单。不同的公司可以采用不同方法使用 SA8000 标准。

- 1. 公司可以内部运用 SA8000 标准审核自有的工厂,判断遵守法规天国际标准的情况,制订改善计划,逐步提高公司管理水平。
- 2. 零售商或批发商作为买家,要求所有供货商和分包商通过 SA8000 认证,以此作为供

应

商资格条件之一, 买家不必另外制定天实施社会责任守则来监督供货商。

- 3. 为欧美公司生产产品的制造商希望向客户及消费者展示他们的体面的工作条件,如美国某百货公司将 SA8000 认证作为供货商的认证资格之一,发展中国家某鞋厂于是寻求 SA8000 认证以获得合约。
- 4. 国际组织确保它们的供货商遵守基本劳工标准,没有剥削工人,如联合国项目服务局 (UNOPS)和联合国儿童基金会(UNICEF)要求其所有供货商通过 SA8000 认证,并且优 先选用通过 SA8000 认证的供货商。
- 5. 银行的投资者为了确保其商业伙伴遵守基本的劳工标准,避免将投资用于不道德的商业活动,如银行或者投资基金优先投资借贷给通过 SA8000 认证的公司,要求申请贷款或投资的公司证明该公司及商业伙伴遵劳工司法准。

应该说明的是,如果一家公司总部决定申请 SA8000 认证,其附属公司并不自动纳入 审核范围内。如某德国家具零售商申请 SA8000 认证,其附属公司并不包含在核范围内, 当然附属公司可以单独申请认证,或者通过合约将其包含在审核范围内。

SA8000 标准的实施是以公司现场为基本单元的,因而,标准在实施过程中应规定明确的公司名称、地理位置、生产过程天产品领域等。公司在管理体系建立和申请认证时应认真考虑,否则,认证工作难以展开。

三、标准的内容结构

SA8000 标准由 9 个要素组成,每一个要素由若干个子要素组成,这样构成了社会责任管理体系的基本要求,其标准要求内容如下。

1、童工

- (1) 不使用或支持使用童工
- (2) 救济童工
- (3) 童工和未成年工教育
- (4) 童工天未成年工的安全卫生

2、强迫劳动

- (1) 不使用或支持使用强迫劳动
- (2) 不扣押身份证件或收取押金

3、健康与安全

- (1) 安全、健康的工作环境
- (2) 任命高层管理代表负责健康与安全
- (3) 健康与安全培训
- (4) 健康与安全检查,评估和预防制度
- (5) 厕所、饮水及食物存放设施
- (6) 工人宿舍条件
- 4、结社自由及集体谈判权利
 - (1) 尊重结社自由及集体谈判权利

- (2) 法律限制时,应提供类似方法
- (3) 不歧视工会代表

5、歧视

- (1) 不从事或支持雇用歧视
- (2) 不干涉信仰和风俗习惯
- (3) 不容许性侵犯
- 6、惩戒性措施

不使用或支持使用体罚、辱骂或精神威胁

- 7、工作时间
 - 遵守标准和法律规定,至多每周工作 48 小时 (1)
 - (2) 至少每周休息一天
 - 每周加班不超过12小时,特殊情况除外 (3)
 - 额外支付加班工资 (4)

8、工资报酬

- 至少支付法定最低工资,并满足基本需求 (1)
- (2)依法支付工资和提供福利,不罚款
- (3) 不采用虚假学徒计划

9、管理体系

- (1) 政策
- 管理评审 (2)
- (3) 公司代表
- (4) 计划与实施
- MW.isoyes.com 供货商/分包商和分供商的监控 (5)
- (6) 处理考虑和采取纠正行动
- 对外沟通 (7)
- (8) 核实渠道
- (9)记录

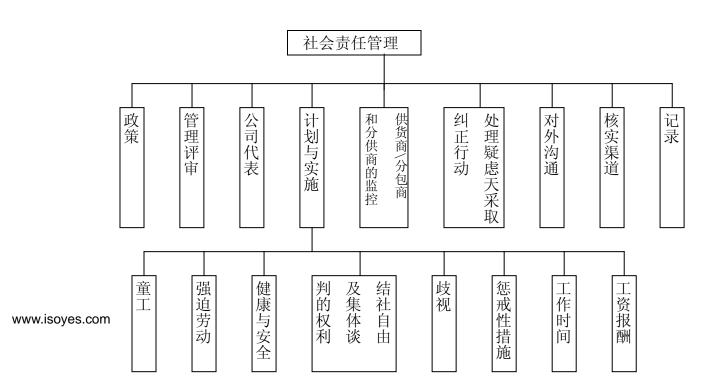


图 1-1 社会责任管理体系的内容

四、管理体系的运行模式

社会责任管理体系是公司全面管理体系的组成部分,其中包括实施管理所需要的组织、计划和实施、职责和权限、程序和措施、过程和资源。其运行模式如下图。

SA8000 社会责任管理体系运行模式与 ISO9000 质量保证体系、ISO14000 环境管理体系 和 OHSAS18000 职业安全卫生管理体系等标准的运行模式相似,共同遵守戴明 PDCA 管理模式,主要分为四个阶段:

- 1. 计划阶段(PLAN):根据公司政策和客户要求,制定公司目标,以及实现目标的过程和措施。
- 2. 实施阶段(DO): 根据计划,实施并有效地控制已经制定的过程和措施。
- 3. 验证阶段(CHECK): 根据公司政策、目标和要求,监督监测过程和措施的运行,必要时采取补救和纠正行动。
- 4. 改进阶段(ACT): 根据公司目标要求,定期评审公司管理体系及运行,确保管理体系的持续适用性、充分性和有效性,以达到持续改善的目的。

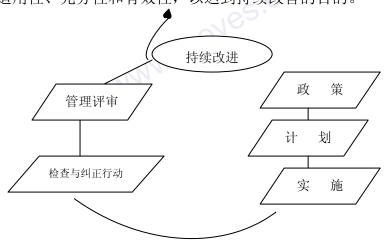


图 1-2 社会责任管理体系的运行模式

第二節 术语和定义

一、 公司

任何负责实施本标准各项规定的组织或企业的整体,包括所用员工(即董事、主管、经理、监察以及非管理类人员,不论是直接聘用、合同制聘用或以其它方式代表公司的人员)。

二、 供货商/分包商

给公司提供货物或/或服务的实体,它所提供的货物和/或服务构民公司生产的货物和/或服务的一部份,或者被用来生产公司货物和/或服务。

三、分供商

在供应链中直接或间接向供货商提供货物和/或服务的经营实体,它所提供的货物和/或服务构成供货商和/或公司生产的货物和/或服务的一部份,或者被用来生产供货商和/或公司的货物和/或服务。

四、补救行动

因违反 SA8000 标准所涉及的工人权利规定而对工人或前任雇员采取的补救行动。

五、纠正行动

为确保不符合点立即和持续纠正而实施的系统性改变或解决办法。

六、利益相关者

关心公司社会行为或受此影响的个人或团体。公司主要利益相关者可分四类,即(1) 雇员及其代表,(2)所有者、股东投资者及其代表,(3)客户或消费者,(4)供货商和分包商 及其它商业伙伴。

七、儿童和童工

儿童是指任何 15 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 15 岁,则以较高年龄为准。如果当地法律规定最低工作年龄为 14 岁,符合国际劳工组织 第 138 号公约有关发展中国家的例外规定,则以较低年龄为准。

童工是由低于上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。

中国劳动法规定,儿童是指任何年龄不满 16 周岁的人,童工是任何年龄低于 16 周岁的少年所从事的有经济收入的劳动。

八、救济儿童

为保障曾从事童工现被遣散儿童之安全、健康、教育和发展而采取的所有必要的支持及行动。

九、未成年工

任何超过上述定义的儿童年龄但不满 18 岁的工人。根据中国劳动法,未成年工是任何年满 16 周岁但不满 18 周岁的工人。

十、强迫劳动

任何人在任何受惩罚威胁下被榨取的非志愿性工作或服务,或者为偿还债务而要求的 工作或服务。

十一、家庭工人

在直接或间接的合约条件下,不在公司场所为某公司工作,根据雇主的要求通过提供 产品或服务获得报酬的人,不管由谁提供设备、材料或其它供应。

十二、持续改进

持续改进是社会责任管理体系的基本要求和特点之一。对于已经建立社会责任管理体系的公司而言,仅仅维持现状还不能完全满足 SA8000 标准的要求,还必须不断地进行改进和完善。持续改进不仅强调公司组织结构、精简管理机构、调整部门职能和权限、加强内部和外部沟通、改进社会责任因素识别和评价程序。改进运行控制程序,等等。持续改进并不需要所有运行方面同时进行。

十三、管理体系和社会责任管理体系审核

管理体系是一系列相互联系相互作用的管理要素和相关活动组成的有机整体,一般 包括组织结构、策划活动、职责和权限、程序和措施、过程和资源。

社会责任管理体系审核是对照审核标准,如 SA8000 标准,按照规定的程序,对已建立并正常运行的社会责任管理体系的符合性和有效性作出评价。

十四、社会责任政策、目标和指针

社会责任政策是公司在社会责任方面的一切活动的驱动力,它规定公司的社会责任 战略、原则和方向,为公司目标的建立提供框架。

社会责任目标是公司依据社会责任政策规定所要实现的总体目的,应说可能予以量 化。

社会责任指针来源于社会责任目标,是对目标的细化和分解,可以是整体指针也可以是局部指针。

应该注意, SA8000 标准并没有提及目标和指针, 但设立目标和指针是一套管理体系

持续有效运行必不可少的过程。

十五、社会责任表现

社会责任表现是社会责任管理体系运行的结果,是公司通过建立和实施管理体系,控制公司活动所取得的成效,它是可以测量和评价的。

第三節 总要求

一、标准要求

公司应遵守国家及其它适用法律、公司签置的其它规章以及本标准。当国家及其它适用法律、公司签置的其它规章以及本标准所规范议题相同时,应采用其中最严格的条款。

二、理解要点

标准要求公司遵守适用的法律法规及其它规章,公司应该定期收集并保持法律法规及其它规章的现行版本,以便根据法规要求及时调整公司政策和程序。公司签置的其它规章可能包括行业性、地区性或者全球性的组织制定的社会责任守则、劳工标准及人权宣言和公约。最新的法律法规可以从当地劳动部门、立法部门、工会、商会、图书馆、新闻媒介、及有关的法律和专业咨询机构获得。

当不同的法规、规章与 SA8000 标准涉及同时一议题时,公司应遵守最严格的要求,如在工作时间方面,很多国家的法规要求与标准要求不同,公司应选用最严格的条款。

三、审核要点

- (1) 公司是否保存所有适用的法律法规的现行版本?
- (2) 公司是否定期收集适用的法律法规?
- (3) 公司是否保存已经签置的规章的现行版本?
- (4) 当不同法规和标准涉及同一议题时,公司是否采用最严格的条款?

四、思考题

- (1) 公司应如何收集法律法规的现行版本?
- (2) 如何了解公司签置过哪些规章?
- (3) 如果公司没有采用不同法规中最严格的条款,该如何处理?

条四节 童工

一、 标准要求

准则:

- 1.1 公司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,公司应建立、纪录、保留旨在救济这些儿童的政策和措施,并将其向员工及利益相关方有效传达。公司还应给这些儿童提供足够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 公司应该建立、记录、维持国际劳工组织第 146 号建议条款所涉及的旨在推广针对儿童及符合当地义务教育法规年龄规定或正在就学中的青少年教育的政策和措施,并将其向员工及利益相关方有效传达。公司所采取的政策和措施还应包括一些具体的方法来确保在上课时间杜绝使用儿童或青少年工人的现象。另外这些儿童和青少年工人每日交通(工作地点与学校之间)、上课和工作所有时间加起来不超过10 小时。
- 1.4 无论工作地点内外,公司不得将儿童或青少睥工人置于危险、不安全、不健康的环境中。

二、理解重点

少年儿童是国家的未来和希望,使用童工是非常严重的侵犯人权和行为,世界上绝大多数国家都立法禁止使用童工。中国劳动法规定,童工年龄为未满 16 周岁,任何单位和个人都不得使用童工或支持使用童工。

联合国秘书长安南在千年报告中讲到:"为了帮助贫困家庭生存,有2500万14岁以下的上学或不上学儿童现在必须工作,而且经常在危险或者不卫生的条件下工作。他们在都市的血汗工厂里、在农场上,或者做家庭佣人;在城市的街道上卖口香糖或者擦皮鞋;爬下危险的矿井;而且,令人痛心地有一大批儿童被奴役或者被出卖色情业。联合国会员国既然已经批准了国际劳工组织关于最有害形式童工的公约,现在必须充分履行这一公约"。

据 ILO 估计,全球发展中国家有 2.5 亿年龄在 5 岁至 14 岁的儿童在工作,其中 1.2 亿儿童是全职工作。亚洲国家有 1.53 亿童工,占总数的 61%。非洲国家有 8 千万童工,占总数的 32%,拉丁美洲国家有 175 万童工,占总数的 7%。据报道,美国也有 30 万非法童工,其中 6 万童工年龄低于 14 岁,1.3 万童工在服装厂工作。他们大部分是白人,大都在纽约市的建筑工地、加州的葡萄园、新墨西哥的辣椒农场、纽约州的苹果园、佛罗里达州的豆子农场和华盛顿州的樱桃园工作,有的在血汗工厂工作。强迫劳动的童工在全世界可以举出很多例子,现在一个最知名同时也是人们谈论最多的就是一名巴基斯坦男孩 Iqbal Masih。

最知名的童工 Iqbal Masih

Iqbal 在 4 岁时被父亲以相当 12 美元价格卖到工厂强迫劳动。6 年的时间都在同织 毯机打交道,他最终逃了出来并且成为了巴基斯坦自由阵线儿童组织的主席,一个全世 界最年轻的活动家,公开呼吁反对雇用童工和争取儿童受教育的权利。

1994年 Iqbal 获得了锐步公司(Reebok)的青少年人权奖并被邀请到美国讲演。1995 年 4 月 16 日,Iqbal 在巴基斯坦被枪杀。他的死亡现在仍然引起广泛的争论。Iqbal 现在 已经成为反对雇用童工的一个偶像。

标准要求公司不得使用或支持使用童工,必须制订书面的童工救济政策和程序。公 司即使从来没有雇用童工,也必须制订童工救济政策和程序,以便一旦发现童工时可以 有效实施。公司在招工时应查验工人年龄证明,避免因为工人使用虚假的身份证明而招 用童工。一旦发现童工,公司不应立即辞退童工,以致他们可能陷入更加严重的困境。 公司应采取合适的补救措施,立即报告当地劳动局,尽快安排健康检查:若有疾病,应 先安排治疗直到痊愈, 医疗费用由公司承担。公司应配合劳动部门将童工送回其父母身 边,必要时提供经济资助,使他接受学校教育直到超过儿童年龄为止。

标准要求公司保护未成年工的安全和教育,必须制订书面的推广未成年工教育和政 策和程序。根据中国劳动法规的要求,招工前为未成年工安排健康检查,办理未成年工 登记,避免安排未成年工从事对身体安全健康有危害的工作,同时应避免未成年工加班 soyes.com 加点。

三、审核要点

- 1. 公司是否有明确的招工程序,并采取有效的措施鉴别工人年龄和年龄文件?
- 2. 公司是否保存所有工人的人事档案,包括年龄文件副本和入职日期?
- 3. 公司是否建立未成年工名册及工作岗位,是否办理未成年工登记和定期安排健康 检查,是否安排他们从事危险的或者有害健康的工作?
- 4. 工人是否了解公司的禁止童工和保护未成年工的政策和程序?
- 5. 若有发现童工,公司是否采取合适的补救措施,并通知当地劳动部门?

四、思考题

- 1. 如果当地法律允许的话, SA8000 标准是否允许工厂使用童工?
- 2. 如果工厂只有一份工人名册,没有保存工人的年龄资料,工厂解释说,工人都 是本地村民,年龄多少大家都知道,工厂没有雇用童工,这种情况该如何处理?
- 3. 如果某工人在进厂时只有15岁,但在审核时已经刚刚超过16岁。工厂解释说, 该工人身材高大,招工时借用了别人的身份证。这种情况该如何处理?
- 4. 在现场审核时,如果发现工厂 50%的衣车工位是空的,而且工作台还有未完成 的衣料,该如何跟进?
- 5. 如果工厂工资单列有500名工人名单,但工厂只能提供300名工人的人事资料, 工厂解释说,其它 200 名工人是临时工,没有建立人事档案,这种情况该如何

处理?

- 6. 如果未成年工每天工作11小时,每周工作6天,这样是否可以接受?
- 7. 台果未成年工从事玩具喷漆工作,但工厂提供个人保护用品,这样是否符合标准要求?

第五节 强迫劳动

一、标准要求

准则:

2.1 公司不得使用或支持使用强迫性劳动,也不得要求员工在受雇起始时交纳"押金"或寄存身份证件。

二、理解要点

标准禁止一切形式的强迫劳动,包括监狱劳动、契约劳动、抵债劳动、奴役劳动、 以惩罚为恐吓手段的、被强迫的、或者非自愿的劳动。

使用监狱劳动(Prisoner Labor)或者劳改犯的劳动是最典型的强迫劳动。监狱工厂的囚犯由于违反法律而接受国家的惩罚,他们的劳动是非在自愿的劳动。在中国,使用拘留所、收容所或劳教场所在押人员的劳动也是强迫劳动。

契约劳动(Indentured Labor)是指工人的行动自由被严格限制,而且往往得不到劳动报酬,比较普遍的情况是,雇主往往禁止契约劳动工人自由离开,或者契约劳动工人不能自由选择结束雇佣关系。

抵债劳动(Bonded Labor)往往是由于本人或者家庭成员欠下他人债务而不得不为他人工作抵消债务,如"父债子还",抵债劳动工作的目的在于还债而不是取得劳动报酬。抵债劳动作为一种传统现象经常发生在巴基斯坦和印度,20世纪90年代就引起国际社会的关注并遭到批评。修订后的2001版标准将抵债劳动作为强迫劳动的一种情况。

强迫劳动问题是核心劳动标准中,惟一的一项列入世界贸易组织(WTO)协议的标准。WTO 规定允许各国采取措施禁止监狱产品进口,我国存在的一个问题是,很多监狱机关都设立了自己的附属企业,通过这些企业利用罪犯进行无偿的或者廉价的劳动,然后把产品投放在市场上获利,甚至把产品出口到国外。另外我国的劳动教养制度也与国际司法和劳工公约存在较大的冲突,一些专家呼吁,尽快废除劳动教养制度。

公司应根据劳动法与工人签置劳动合同,明确雇佣条件上,确保工人清楚明白,招工时不得附带任何限制性的、不合理的条件。

公司应明确工人的雇佣自由,不得以任何形式收取押金或扣押工人身份证明文件 作为雇佣条件,包括通过招工代理机构收取,也不得以任何形式限制工人合法和辞工自

由。公司使用招工代理而招工代理扣押工人身份证明文件,则视为公司的供货商使用了 强迫劳动。

据报道,2001年2月28日,一家名为联合国际文具制造公司老板 PETER CHEN 被判处5年监禁和10万美元罚款。美国联邦海关官员说,这是第一起中国公司因使用监狱劳动遭到美国法院审判,该公司在中国的子公司被指控使用南京拘留人员组装生产的装订夹。该公司每年至少向美国出口由60名犯人组装生产的13400万个装订夹。该公司自1995年开始使用监狱劳动,直到1997年5月美国广播公司(ABC)电视台报道此事。

三、审核要点

- 1. 工人是否清楚劳动合同的条款及公司规定,是否明白自由雇佣的权利?
- 2. 公司是否保存工人身份证件的原件? 工人是否需要交纳押金?
- 3. 工人与公司是否有大额或长期的借贷关系,除了以工抵债外是否还有其它还债方式?
- 4. 通过合理的辞工申请,工人离开公司时能否领取全部工资?
- 5. 公司是否限制工人的行动自由,如工人下班后不能离办厂或宿舍?
- 6. 公司是否强迫工人加班,如不加班可能遭到罚款或解雇?
- 7. 公司保安是否监视、威胁或强迫工人劳动,限制工人行动自由?
- 8. 公司是否使用囚犯或劳改犯、或者使用监狱或劳改工厂作为分包商?

四、 思考题

- 1. 某工厂规定工人每周只有一次机会离办厂购买东西和会见亲友,其它时间不得 离办厂,这样是否符合标准?
- 2. 某工厂招工时要求工人交纳工具押金及第一个月的伙食费共计 200 元,工厂经理解释说,这样做是为了避免工人丢失工具,或者进厂几天后不辞而别,造成工厂损失。这种做是法是否符合标准?
- 3. 某工厂规定,工人必须工作满3年才可辞工,提前辞工则不被批准,工人只能选择自动离职而不能得到2个月的工资,这样是否符合标准?
- 4. 某工人向工厂借款 10 万元后无力偿还,工厂因此扣押身份证,并规定其不得辞工,每月支付基本生活费 300 元,扣下剩余工资以抵债,这样是否符合标准?
- 5. 某工厂每年只在年底发放两次工资,工人中途离办厂则工资自动扣除,这样是否符合标准?
- 6. 某工厂在每层厂房都设有保安做门卫,工人离开车间都由保安搜身,工人没有离 岗证不得离开工位上厕所或者喝水,这是否属于强迫劳动?
- 7. 工人进厂时工厂预付工资 500 元, 然后月底从工人工资中扣除相同款项, 这是否符合标准?
- 8. 某工厂养有8条大狼狗,白天锁在狗笼,晚上放养在工厂,这是否违反标准?

第六节 健康与安全

一、标准要求

准则:

- 3.1 公司出于对普遍行业危险和任何具体危险的了解,应提供一个安全、健康的工作环境,并应采取必要的措施,在可能条件下最大限度地降低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 公司应指定一名高层管理代表为全体员工的健康与安全负责,并且负责落实本标准有关健康与安全的各项规定。
- 3.3 公司应保证所有员工经常接受健康与安全培训,并应记录在案,还应给新进 及调职员工重新进行培训。
- 3.4 公司应该建立起一种机制来检测、防范及应付可能危害任何员工健康与安全 的潜在威胁。
- 3.5 公司应给所有员工提供干凈的厕所,可饮用的水,在可能情况下为员工提供储藏食品的卫生设施。
 - 3.6 公司如果提供员工宿舍,应保证宿舍设施干净,安全且能满足员工基本需要。

二、理解要点

职业安全卫生是工人的一项重要的基本权利,工人在生产劳动过程中的安全和健康应得到保护,防止发生伤亡事故,防止因职业危害造成职业病或职业中毒。据报道,广东省珠江三角洲地区、福建泉州地区和长江三角洲地区的港资企业、台资企业、外资企业和乡镇企业比较发达,因工伤亡事故、火灾事故和中毒事故经常发生。据报道,这些地方的乡镇医院都设有专门的手外科,有时一家医院一天就接待近10例的伤手或断手工人。据《工人时报》报道,1998年在广东省某市外资企业打工的工人,一年里断了10000多只手掌或手批。

标准要求公司提供安全卫生的工作条件,确保厂房结构安全、机器设备安全,有效控制工作场所的职业危害,如有毒有害物质、高温和噪音等,公司应为工人提供合适的个人防护用品,确保工人身体免遭短期或长期的职业伤害。

标准要求公司任命一名高级管理代表负责推广和实施公司的安全卫生政策和计划,高级管理代表应该至少是部门经理或更高职位,他应该可以直接同公司最高管理者交换意见并汇报工作。在比较大型的公司,可能需要几个管理代表,他们可以是专职的也可以是兼职的,他们都应该接受相关的培训,标准并没有要求负责安全卫生的工人代表,公司可以根据需要安排。

公司应定期检查厂房和设备,确保工作场所的安全卫生,至少符合法律的规定,

必要时还应该进行定性和或者定量的风险分析和评估,以决定采取合适的控制措施。

公司应定期为工人提供必要的安全卫生培训,使他们明白工作中存在的职业危害和可能发生产\的意外事故,懂得如何安全使用机器设备,紧急时懂得如何采取有效的保护措施。安全培训应定期举办,特别要为新进工人的调职工\的工人安排这类培训。

公司应为工人提供干凈的厕所,厕所数量应符合当地法规的要求,厕所应男女分 开,方便工人使用,并能保护工人隐私权,公司应为工人提供干凈卫生饮用水,方便 工人饮用。如果公司提供宿舍,应保证宿舍安全和卫生,宿舍面积应符合当地法规要 求,满足基本需要,男女分开,方便工人休息,以便工人恢复体力。

三、审核要点

- 1. 公司是否任命一名高级管理代表负责公司安全卫生工作?是否建立安全责任制度,将安全责任分配给各个级别的主管,并为他们提供合适的培训?
- 2. 公司是否聘请外部安全专家进行定卫生审核和评估,并提供专业建议?
- 3. 公司是否制订合适而有效的安全卫生计划和程序,向工人传达,并有效执行?
- 4. 公司是否建立奖励和处罚措施,鼓励工人遵守公司安全卫生规定和劳动纪律?
- 5. 公司是否定期检查厂房和设备,如厂房结构、消防出口、消防器材、机器安全 装置、起重设备、锅炉和压力容器、化学危险品仓库、应急照明设备和个人防 护用品,等等,确保工作场所的安全卫生至少符合法律的规定?
- 6. 公司是否建立合理定期测试工作场所的空气质量,特别是有毒有害工作场所,如喷漆和电镀车间?
- 7. 公司是否建立合理的工伤和意外事故报告和调查程序,采取合理的纠正措施, 并保持合理的记录?
- 8. 公司在过去的一年是否发生重大意外事故,如火灾、因工伤亡事故,或者因违反安全法规遭到政府部门的警告或处罚?
- 9. 公司是否定期为工人提供必要的安全卫生培训,使他们明白工作中存在的职业 危害,必要时能采取合理的保护措施。例如,如何安全使用个人防护用品,等等?
- 10. 公司是否定期兴行消防演习,包括灭火演习和疏散演习,工人是否"三会"(会报警,会疏散,会使用灭火器)?公司离最近的消防队有多远?
- 11. 公司是否定期提供足够的急救设备,每个工作场所是否都有急救箱和受过培训的急救员?公司离最近的医院有多远?
- 12. 公司是否为工人提供干凈的厕所,是否男女分开,厕所数量是否达到公认的标准?
- 13. 公司是否为工人提供干凈卫生的饮用水,工人饮水是否受到任何限制?
- 14. 公司如果提供饭堂,饭堂是否符合安全卫生标准,食物是否存放在卫生和设备中?
- 15. 公司如果提供宿舍,工人宿舍面积是否满足基本的需要,是否男女分开,宿舍

环境是否保持安全、卫生和干凈,是否远离嘈杂的场所,是否有良好的通风和 照明,是否适合工人休息?

四、思考题

- 1. 某公司租用一栋 5 层厂房的一至四层用作生产车间,但第 5 层被另一家公司 用作工人宿舍,两家公司共同使用两部电梯,这样是否安全?
- 2. 公司厂房都装有消防栓,但发现附近没有消防水枪,打开水阀,也没有水, 仔细检查后才发现消防水管总闸不知被谁关上,该如何处理?
- 3. 某五金加工厂使用冲压机,80 名冲压工人中有30 名工人被冲掉手指。工厂经理解释说,工人没有专心工作,不小心造成事故,他们工作满一年后就不会出事了。这样该如何处理?
- 4. 公司提供个人防护用品给工人,但工人不愿意使用,只在有客人访问的时才 使用,该如何处理?
- 5. 工厂在每个车间都设有急救箱,并定期检查更换急救用具,为了方便管理, 工厂将急救箱放在办公室,用锁锁住,钥匙由车间主管保管,这样是否合理?
- 6. 某玩具厂女工直接用手拿塑料配件在"天那水"中清洗,这样是否安全?
- 7. 某公司男工住在宿舍一至三楼,女工住在四至七楼。为了方便管理,公司在四楼安装了钦门,男工只能使用一个楼梯,女工只能使用另外一个楼梯,这们合理吗?
- 8. 某公司安排 20 名工人住一个 20 平方米的宿舍,两人共享一张床铺,其中一名是白班工人,一名是夜班工人。工厂经理解释说工人喜欢合用一张床,工厂又不能强迫他们分开,这样符合标准吗?
- 9. 工厂将使用过的油漆桶清洁后用来盛饭供工人食用,这是否妥当?

第七节 结社自由和集体谈判权

一、标准要求

准则:

- 4.1 公司应尊重所有员工自由组建和参加工会以及集体谈判之权利。
- 4.2 在结社自由和集体谈判权利受法律限制时,公司应协助所有员工通过类似渫 道获取独立、自由结社以及谈判的权利。
- 4.3 公司应保证此类员工代表不受歧视并可在工作地与其所代表的员工保持接触。

二、 理解要点

结社自由包括组织工会的权利、成立国内劳工联盟的权利以及参与国际劳工同盟组织的权利。组织工会权及集体谈判权也属于国际人权文件中规定的基本权利。其中组织工会权不仅包括工会组织免于雇主干涉及歧视的权利,也包括发起工会的成员不被解雇及报复的权利。自由结社权是核心劳工标准的基石,国际劳工组织一向特别强调对工人自由结社权利的保护。至于集体谈判权则指劳工集体订阅劳动契约的权利,从广义上说也包括各种积极推动此项制度的权利、罢工的权利,以及采取任何和平方式集体行动的权利。目前这方面的最基本的国际劳工公约有以下几个:

1948年通过的第 87条公约《结社自由及组织权利的保障公约》。公约规定"工人与雇主无任何区别地均应有权设立与加入其自行认定的组织,事先无须经过核准,其加入组织只须依照有关组织的规则"(第 2 条);"工人与雇主组织应有效制度其织织章程与规则,完全自由选举其代表、组织其事务与业务,并拟订其工作计划;政府机关禁止作任何足以限制或妨碍此项权利合法行使的干涉"(第 3 条);"对工人与雇主组织,行政机关不得予以解散或中止其活动"(第四条)。公约还规定"工人与雇主及其组织在行使本公约所规定的权利时,应与其它个人或团体一样遵守本国的法律",而"本国的法律及其实施均不得损害本公约所规定的各种保障"(第八条);要求实施本公约的会员国"承允采取一切必要与适汉的办法,以保证工人与雇主得以自由行使组织权利"(第 11 条).

1949 通过的第 98 号公约《组织与集体谈判权利上的原则的实施公约》,旨在保护工人免受反工会的歧视行为,保护工人组织与雇主组织互不干涉,并促进劳资自愿协商。公约首先规定:"工人应享有充分的保护,以抵制在雇用方面的反工会的歧视行为",例如"对雇用工人以其不得加入工会或放弃工会会员的任何干涉"(第 2 条)。为保证上述规定得到遵守,公约第三条规定"在必要时,应制定适合国情的办法"。

1971年通过的第 135号公约《工人代表公约》和第 143号建议书《工人代表建议书》。公约第一条规定: "凡企业内工人代表应享受切实保护,使其在按照现行法律或集体协议或其它共同同意的安排行事时,不会因其作为工人代表的地位或活动、或因其工会会籍、或因参加工会活动,而受到任何有损其权益的歧视行为,包括解雇在内"。第 2条规定"在企业内,对工人代表应给予适当的便利,使其能迅速地和有效地执行职务"。建议书则列举了能保证有效地保护工人的各种措施。对本公久所规定的保护和便利,得由国家法律、规章、集体协议,仲裁裁定,或由法院判决加以决定。

标准要求公司充分尊重工人自由结社和集体谈判的权利,允许工人自由组织工会和参加工会组织。公司不得干涉和限制工人自由结社的权利,也不得因工人参加工会而被处罚或歧视他们,如拒绝雇用、威胁开除、限制晋升工资、限制加班或安排过多加班、或者调往工作条件差的岗位以示惩罚。

公司可以建立一个公正合理的解决劳资纠纷的机制,成立有工人代表参加的劳动争议调解委员会,明确并公布解决劳动纠纷的程序和方法,指定专人负责收集处理工人的投拆和申诉。

当自由结社的权利受到法律限制时,如在中国,公司应协助工人通过类似方法实现这一权利。公司可以提供必要的培训,解释工会和工人代表的性质、功能、权利、选举方法、与公司管理代表的沟通方式等等,公司还可以提供合适的场地、资金、设备和工作时间,方便工人代表履行其职责。

在中国,公司有一个中华全国总工会下属的工会并不能自动符合标准的要求,尽管该工会可能受到当地政府的表彰。只有该工会充分代表工人利益,工人代表可以充分接触工人,并就工人关心的工作时间、工资报酬和安全卫生等劳工问题与公司管理代表进行有效的协商,争取工人的基本权利,而且公司提供了合理的支持,才可能符合标准的要求。

三、审核重点

- 1. 公司是否建立工会或者类似代表工人的组织,如工友会、福利会或康乐会?
- 2. 工人代表是否经过选举产生, 张榜公布、并得到工人的认可?
- 3. 公司是否支持工人代表的活动,如提供场所、资金和时间等?
- 4. 工人代表是否与公司管理代表定期和不定期召开会议,讨论工人关心的问题,并保存会议记录?
- 5. 公司是否与工人代表进行集体谈判, 签署集体谈判协议, 并传达给工人?
- 6. 公司是否歧视工人代表,工人代表是否享有平等的工作机会,是否可以在工作场 所访问工人而不受限制?
- 7. 公司在过去的两年是否发生罢工或抗议行动?如有,原因是什么,又如何处理?

四、思考题

- 1.公司设有一个"工人康乐会",主要举办周末舞会、卡拉 OK 比赛等文体娱乐活动,该组织由工人自己管理,公司提供场地和设备,工人每人每月交纳一元会费,其它都由公司资助,这是否符合标准要求?
- 2.工人反映,工厂半年前曾经发生罢工3天,劳动局来厂处理处理后才复工,但 参加罢工的工人被全部开除,对此工厂经理基本同意。这是否符合标准?
- 3.工人不知道当地最低工资标准,也不知道自己的工资计算方法,他们询问主管, 主管说不知道,要他们去问工人代表,但工人代表说要问老板才能知道。这是 否符合标准?
- 4.工厂规定,工人代表不得在上班时间会见工人,也不得在工厂范围会见工人, 这是否符合标准?

第八节 歧视

一、标准要求

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,公司不得从事或 支持基于种族、社会等级、国籍、宗教、身体残疾、性别、性取向、工会会员、政治 归属或年龄之上的歧视。
- 5.2 公司不能干涉员工行使遵奉信仰和风俗的权利,和满足涉及种族、社会阶层、 国籍、宗教、残疾、性别、性取向、工会会员和政治从属需要的权利。
- 5.3 公司不能允许性强迫、威胁、虐待或剥削的侵扰行为,包括姿势、语言和身体的接触。

二、理解要点

标准要求公司应提供公平合理的工作机会,在决定聘用、报酬、培训机会、升职、解聘或退休等事务时完全根据个人的工作能力和工作需要作出决定,不得因为种族、社侍阶级、国籍、宗教、残疾、性别、性取向、工会会员资格、政治关系或年龄等方面的原因采取歧视行为,要分清管理需要和歧视的关系,如将同一性别的工人集中在一起工作并不能证明其歧视行为。

公司不得侵狠工人的基本人权和尊严,不得允许强迫性、威胁性、凌辱性或剥削性的性侵犯行为,包括资势、语言和实际的接触。根据《英汉妇女与法律词汇释义》解释,当一个男人对妇女提出不受欢迎的性需要,或想获取性方面的好处,或对其做出不受欢迎的涉及性的行径,并预期对方会感到冒犯、侮辱或惊吓的话,他就已经构成了对女性的性骚扰。性骚扰是性歧视的一种形式,包括语言、身体接触以及暴露性器官等。性骚扰也是性伤害的一种形式,是性暴力延续的一部分,性骚扰在生理、心理和感情上都会给对方造成极大的伤害,特别是心理上,被骚扰者往往会出现忧郁、自卑、自责、孤独或异性交往障碍等情况。一般来说,女性遭遇性骚扰的机会比较多,但男性也可能成为性骚扰的受害者。

台企业将设性骚扰申拆专线

为配合将于 3 月 8 日实施的"两性工作平等法",台湾"行政院劳委会"近日宣布,30 人以上企业必须设置性骚扰申拆专线电话或电子信箱,否则将被处以新台币 1 至 10 万元的罚款。

"两性平等工作法"规定,30人以上企业,雇主必须制定性骚防止措施。具体措施包括,颁布禁止在工场合性骚扰的书面声明,以保密方式处理申诉,并使申诉人免于遭受任何报复;如调定属实,应对骚扰者进行适当惩戒。

"劳委会"要求,雇主一旦接获申诉,必须由受雇者代表与雇主代表组成申诉处理委员会,对申诉情况进行查证,如果情况属实,骚扰者将被惩戒,严重者将追究其法律责任。

三、审核要点

- 1. 公司政策、程序和守则是否含有歧视性的规定?
- 2. 公司日常运作是否有歧视行为?
- 3. 公司招工是否有年龄、性别等方面的限制?
- 4. 公司的工资报酬政策是否同工同酬, 男女平等?
- 5. 公司决定雇用、工资、升职、解聘和退休等事务的标准是什么?
- 6. 公司是否制订明确的程序,指定专人负责处理歧视和性骚扰投诉?
- 7. 一旦发生歧视行为或者性骚扰,工人采取何种方式投诉?

四、思考题

- 1.工厂经理和工人都不懂什么是歧视行为,工厂也没有歧视或禁止歧视的政策,这样是否符合标准要求?
- 2.某工厂规定不招某政党党员,不招残疾人,不招退伍军人,不招 18 岁以下和 30 岁以上工人,不招不会讲广东话工人,这样是否属于歧视行为?
- 3.工厂规定男工月薪起点 600 元,女工月薪起点 500 元,本地工人月薪起点 500 元,外籍工人月薪起点 5000 元,这样是否属于歧视行为?
- 4.某台资企业老板强迫工人每天拜祭其祖宗牌位,烧香叩头,否则开除厂,这样是否违反 标准?
- 5.某外籍总经理要求员工信仰某一宗教,并在工厂设有专用祷告室,禁止其它宗教信徒在 工厂举行宗教活动,这样是否违反标准?

第九节 惩戒性措施

一、标准要求

淮则:

6. 1公司不得从事或去持体罚、精神或肉体胁迫以及言语侮辱。

二. 理解要点

公司应尊重工人的人格和尊严,不得采取体罚、辱骂或其它侮辱人格的行为。如命令保安殴打违反厂规的工人,因为工人工作太慢而辱骂工人,或者以开除、罚款、甚至殴打等方式威胁工人。综合新闻报道,工厂老板通常采用的比较恶劣的惩罚性手段有殴打、罚款。甚至殴打、罚站、罚跪、罚晒太阳("日光浴")、关狗笼、倒挂金钩、"青蛙跳"、剃光头、搜身、关禁闭、停职反省、限制离办厂或宿舍、挂牌游厂示众和性侵犯,等等。

公司可以考虑采用一种公开公平的、旨在教育工人的惩罚程序。惩罚规定应对工人公开,

对于违反厂规的工人采取诸如口头警告、书面警告、严重警告等方式教育工人认识到自己的错误,尽快纠正不良行为。公司应该为违规工人提供申诉的渠道,可以考虑让工人代表参与实行惩罚程序。公司应注意到采用扣减工资处罚员工是违反 SA8000 标准的。

三、 审核要点

- 1. 公司是否容行体罚和侮辱性的惩罚措施?
- 2. 公司是否发生打骂工人的行为,是否允许主管和保安打骂工人?
- 3. 公司是否制订明确的奖罚制度,该制度是否合理合法,工人是否明白这些制度?工人不服处罚决定,他该如何投诉和申诉?
- 4. 公司工人违反厂规及惩罚行为是否有书面记录,并完整保存?
- 5. 如果发生打骂工人的现象,工人如何投诉和申诉?

四、思考题

- 1. 工厂保安室放有皮鞭、电警棍和铁棒,该如何跟进?
- 2. 在现场审核时,发现两名男工脸上有明显的打架留下的伤痕,该如何跟进?
- 3. 工人反映,如果工人违反厂规,老板就要责骂;如果顶嘴,就要被罚下跪至少一个小时。该如何跟进?
- 4. 工厂记录显示,某工人因为插队吃饭与保安发生纠纷,被四名保安殴打,后又被挂牌示众,三天后被开除出厂,这样合理吗?
- 5. 厂规规定,工人迟到五分钟,应被罚打扫厕所三天,这样是否违反标准?
- 6. 工厂记录显示并经厂长确认,某工人因打架被罚停职检查一个月,没有工资发放, 这样是否违反标准?

第十节 工作时间

一、标准要求

- 7. 1 公司应遵守适用法律及行业标准有关工作时间的规定。标准工作周应根据法律规定,不得经常超过 48 小时。同时,员工每 7 天至少有 1 天休息时间。所有加班工作应支付额外津贴,任何情况下每个员工每周加班时间不得超过 12 小时。
 - 7. 2 除非如以下第7.3条许可,所有加班工作必须是自愿的。
- 7.3 如果公司作为谈判一方,与具有相当代表性的工人组织(根据国际劳工组织的定义)自由谈判并达成集体谈判协议,根据协议可以要求加班工作以达到短期的商业要求,任何这类协议必须符合以上第7.1条的规定。

二、理解要点

标准有关工作时间的规定与中国劳动法的规定稍有不同,公司必须采用最严格的规定。中国劳动法规规定。标准工作时间为每周工作 40 小时,每天加班时间不得超过 3 小时,每月加班时间累计不得超过 36 小时,每周至少休息一天。

标准和中国劳动法规都规定,安排加班加点应征得工人同意,不得强迫工人加班加点。应该指出的是,即使工人为了赚取更多的钱而自愿加班加点,公司也不得据此违反标准和法规的规定。在中国沿海地区,大部分工人来自四川、重庆、河南、湖南和江西等省,工人们为了忙赚钱支持家庭,往往愿意加班加点。值得注意的是,有些工厂为了赶货,为了降低成本,往往强迫工人尽可能地加班加点。比较普遍的情况是,超时加班加点的工厂往往没有依法支付加班工资,否则工厂可能更愿意招用更多的工人。

标准要求,加班加点应支付额外的加班工资。中国劳动法规定,工作日延长工作时间应支付不低于本人工资的 150%的工资报酬;休息天加班而又不能安排补休的,应支付不低于本人工资的 200%的工资报酬;在法定休假日加班的,应支付不低于本人工资的 300%。

关于特殊和短期的业务情况,根据中国劳动法,主要是指因自然灾害或者机器设备 抢修等情况,并不包括所谓季节性的旺季,订单较多的情况。

修订后的 2001 版标准对工作时间部分作了较大的改动,主要引进集体谈判机制,允许资双方经过谈判,在短期内就工作时间作出适当的调整。标准对工人组织的要求作出了较严格的要求,要求符合国际劳工组织(ILO)的定义。

三、审核要点

- 1. 公司是否保存完整而真实的工人工作时间记录?
- 2. 公司采取何种方式记录工作时间,工人上班或加班,是否可以不记录工作时间?
- 3. 工人是否每周至少休息一天?工人是否有合理的工间休息时间?
- 4. 工人工作时间是否符合法规和标准的规定?
- 5. 公司是否根据法规的规定计算和支付工人的加班工资?
- 6. 工人在一个以上的岗位工作是否分别记录工作时间?
- 7. 工人是否需要将工作带出工厂工作而不用记录工作时间?
- 8. 工人是否需要完成"定额"而加班工作,但不用记录工作时间?
- 9. 公司是否申请综合计算工时制或不定时工作制,并合理安排工人休息?
- 10. 公司是否滥用综合计算工时制、不定时工作制或集体谈判协议?

四、思考题

- 1. 得到当地劳动管理所的书面许可,可以每天上班 12 小时,每周上班 75 小时。这样是否符合标准?
- 2. 某台资工厂规定,工人必须每天早上7点集合做早操30分钟,7点半正式上班,工作时间从7点半开始计算。这样是否符合标准?
- 3. 工厂规定了工人每天8小时的生产定额,如果工人不能完成定额则必须加班完成,而加班工作时间没有加班工资。这样是否符合标准?
- 4. 工厂实行小时工资制,工人在春节法定假期期间加班2天,工厂支付正常工资3倍的工资。这样是否符合标准?
- 5. 工厂规定工人必须听从工厂的安排和管理,不得拒绝加班,否则罚款。这样是 否符合标准?
- 6. 某玩具厂申请全年实行综合计算工时制度,并得到当地劳动局批准,工厂地上 半年旺季期间安排工人完成了全年工作时间,下半年是淡季,工厂于是提前一 个月通知辞退 500 名工人,并结算工资。这样是否符合标准?
- 7. 工人考勤及工资记录显示工人每周上班 6 天,每天工作 8 小时,这与工人反映的情况基本相符。但是审核员发现,工厂每天都有生产记录、质量检查记录和机器维修记录。作为审核员该如何跟进?

第十一节 工资报酬

一、标准要求

准则:

- 8.1 公司应保证在一标准工作周内所付工资至少达到法定或行业最低工资 标准并能满足员工基本需要,以及提供一些可随意支配的收入。
- 8.2 公司应保证不因惩戒目的而扣减工资,并应保证定期向员工清楚详细 地列明工资、待遇构成;公司还应保证工资、待遇与所有适用法律完全相符。 工资、待遇应用现金或支票,以方便员工的形式支付。
- 8.3 公司应保证不采取纯劳务性质的和约安排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的义务。

二、理解要点

标准规定工人在标准工作周的工资至少应达到当地法定的或行业规定的最低工资标准,并能满足工人的基本需要。注意,修订后的 2001 版标准去掉了"总(Always)"字,在某种程度上降低了对"满足基本需要"的要求。中国劳动法规也明确规定,最低工资标准不包括加班加点工资、津贴、奖金及其它以现金或非现金支付的福利。最低工资标准一般由县级以上人民政府制定并报省级人民政府备案。标准要求公司支付的标准工作周的工资总能满足工人的基本需要,提供一些可

随意支配的收入。决定工资能否满足工人的基本需要是一件复杂的工作,没有一个简单的方法可以直接采用。公司应根据各自实际情况,考虑工人的家庭结构和经济状况,建立一项制度来持续跟踪并作出评估。应该注意,在许多国家,当地最低工资往往不能满足工人的基本需求,因此可能出现公司支付工资满足了法规的要求,但违反了 SA8000 标准的情况。

公司应根据标准和法规的规定,向工人提供工资清单,列明工资组成。根据中国劳动法规,公司应定期以法定货币的形式支付工人工资,每月至少支付一次,不得克扣和拖欠工人工资。公司还应该妥善保存工人签订劳动合同或不支付工资。

在消费品行业,如玩具厂、服装厂和鞋厂等,工厂普遍采用计件工资制,工人工资由合格品的产量乘以每道工序的单价计算得到。必须明确,计件工资只是计时工资的一种变化形式,计件工资也必须满足最低工资标准和加班工资的规定。

三、申述要点

- 1. 公司是否提供完整而真实的工资资料? 是计件工资制还是计时工资制?
- 2. 工人标准工作时间的工资是否达到当地最低工资标准,并能满足工人的基本封需要?
- 3. 公司是否支付每年 10 天的法定假期的工资?
- 4. 公司是临时工、学徒工、试用工的期限多长,他们的工资如何计算和发放?
- 5. 公司是否为工作满一年的工人提供有薪年假或支付相当的工资?
- 6. 公司是否为女工提供至少90天的有薪产假?
- 7. 公司是否为工人办理社会保险,包括工伤保险、养老保险、医疗保险、失业保险和生育保险?
- 8. 公司是否按时发放工资,是否发生过拖欠工资的现象?
- 9. 工人是否收到工资清单,是否明白工资的计算方法,能否检查并核算本人工资?
- 10. 辞工和被解雇的工人工资如何发放?
- 11. 公司是否有长时间的停工待料现象,公司如何计算停工工资?
- 12. 如果工人违反厂规,工厂是否采用扣减工资作为惩罚?
- 13. 工厂是否及时与工人签订劳动合同,而且工人可以保留一份劳动合同?

四、思考题

- 1. 什么是最低工资标准? 它是否包括伙食补贴、住宿补贴、奖金天津贴等?
- 2. 中国法规对工人试用期有哪些规定, 试用期工资是否可以低于最低工资?
- 3. 某地劳公布当地最低工资为每月450元,某工厂工人每月工资总额(含加班费) 均达到或超过450元,这样是否符合标准?
- 4. 劳动法规定用人单位每月必须发放一次工资, 那么何时发放才算符合法规要

求?

- 5. 工厂经理说,每次押后两个月发放工资可以帮助工人存钱,而且只是第一个 月天第二个月没有工资,以后每个月都发一次工资,这样并不违法,这种 说法对吗?
- 6. 工厂每月从工人工资中扣除 200 元后存在一个集体账户上,该存款只能由工厂指定的会计存取,工厂在工人离职时一次性支付,这样是否合法?
- 7. 某工厂工人每月计件工资总额一般在 290 元至 380 元之间,而当地最低工资标准为每月 419 元,工厂提供伙食补贴每人每月 200 元,同时在工资中扣附除伙食费每月 200 元,工厂经理说工人工资已经达到当地最低工资。这样说法对吗?
- 8. 什么是基本需求?如何测算工人的基本需求,如何确保工人工资能够满足他们的基本需求?

第十二节 管理系统

公司要通过 SA8000 社会责任管理体系认证,需要提供一套系统化、文件化的管理体系和符合性证据,确保持续符合 SA8000 标准。建立管理体系目的在于将标准第一至八项要素的实际表现更加具体化和制度化,制定程序以验证标准第一至八项要素的实施情况并使其制度化是建立管理体系的关键所在,为了将主观的审核结果转化为客观的证据,审核员需要从工人面谈、现场观察和文件审核等方面,收集有关公司社会责任运作方面的证据。管理体系及其运作记录将公司过去的良好表现转化为具体的客观证据,令人相信公司在将来也会继续保持良好的记录,并且可以验证。

一、政策

1. 标准要求

- 9. 1 高层管理阶层制定公司社会责任和劳动条件的政策以确保该政策:
 - A. 包括遵守本标准所有规定的承诺:
 - B. 包括遵守国家及其它适用法律,遵守公司签署的其它规章以及尊重国际条例及其解释(如本标准第二节所列)的承诺;
 - C. 包括不断改进工作的承诺;
 - D. 被有效地记录、实施、维持、传达并以明白易懂的形式供所有员工随时取阅,包括董事,经理,监察以及非管理类人员,无论是直接聘用,合同制聘用或以其它方式代表公司的人员;

E. 对公众公开。

2. 理解要点

社会责任政策是公司履行社会责任、保护工人权利、改善劳动条件的宗旨和方向,是公司生产经营总政策的组成部分,社会责任政策体现了公司管理层处理社会责任和劳工问题的原则的承诺,社会责任政策是公司建立、实施和维持社会责任管理体系的推动力。标准要求公司最高管理者制定并签署一份社会责任政策,对政提出了6个方面的要求,主要是3个承诺、2个公开和1个文件化。

3个承诺,即遵守 SA8000 标准的承诺、遵守法律法规天相关规章的承诺的持续改进的承诺。对法律法规天 SA8000 标准的承诺是一项基本要求,公司在履行这一承诺时必须天中国法律法规相结合。持续改进的承诺则是表明公司最高管量者对改善劳动问题的态度,体现以公司对社会责任和劳工问题的认识和责任。

2个公开,即向公司内部员工公开天向外部公众公开。社会责任政策由公司最高管理者制定,由公司各级管理层天全体员工具体实施,显然应该向内部员工传达,争取他们的参与。同时,公司社会责任政策不是保密的,而是向社会公众公开的,其它利益相关者可以索取。

1个文件化,即社会责任政策应形成书面文件,而不仅仅是口头承诺,显示政策的严肃性和重要性。另外,标准特别强调政策要有效地实施和维持,而不仅仅是写在纸上,贴在墙上和停留在口头上。

社会责任政策应该结合公司的行业特征、地区特色和公司文化,这样制订的社会责任政策更具个性化。政策庆该文字简洁明确,易于传播,易于理解。

3. 审核要点

- (1) 公司社会责任政策是否与其行业、产品、服务及客户期望相适应?
- (2) 社会责任政策是否由公司最高管理者参与制订、批准、签署并公开发布?
- (3) 社会责任政现是否包括了3个承诺、2个公开和1个文件化、
- (4) 社会责任政策的承诺是否符合公司的实际情况,是否反映以公司社会责任 的基本原则、
- (5) 公司员工是否知道并理解社会责任政策?工人能否取得有关的政策文件?

4. 思考题

- (1) 社会责任政策的作用有哪此?
- (2) 制订社会责任政现时应考虑哪些基本问题?
- (3) 社会责任政现如何修订、何时修订、由谁修订?
- (4) 标准是否要求公司制定目标的指针?在实放标准时如何制定目标和指针?
- (5) 社会责任政现的书写格式是否要求和标准条款一致,为什么?

二、管理评审

1. 标准要求

10.2 高层管理人员应依据本标规定以及公司签署的其它规章要求定期审查公司政策、措施及其执行结果,看其是否充公、适用和持续有效。必要时应予以系统地修正和改讲。

2. 理解要点

管理评审是依据内部审核和检查的结果,对公司目标和计划的实现程度,针对公司市场和内部环境变化进行的定期评审,目的是保持公司社会责任管理体系的适用性、充分性和有效性,实现公司的社会责任承诺。

管理评审会议一般由最高管理者或者他委任的代表主持,由管理者代表担任会议秘书, 参加者应包括工人代表、人事部经理、工厂经理、安全卫生经理和其它相关人员,管理评审 一般一年安排一次。

管理评审的完成并不意味着管理体系运行的终结,而是下一个运行过程的开始。管理评审将提出新的目标和计划,制订新的管理方案,对关键因素实施有效的控制的管理,实现持续改进。

3. 审核要点

- (1) 公司最高管理者是否定期进行管理评审,有无书面的评审结果?
- (2) 管理评审是否有记录,是否体现持续改进?
- (3) 每次管理评审的内容和范围是如何确定的?是否回避了主要问题?
- (4) 管理评审是否流于形式?是否有效地发现问题,并提出解决方案?
- (5) 管理评审提出的计划和方案是否得到高层经理的批准并由相关门实施?

4. 思考题

- (1) 管理评审的定义,作用是什么?在什么条件下应进行管理评审?
- (2) 管理评审和内部审核在目的、依据、结果和执行者方面有什么区别和联系?
- (3) 体系的持续改进在管理评审方面如何体现?
- (4) 如何理解标准所述的"充分"、"合适"和"持续有效"?
- (5) 申请 SA8000 认证是否必须完成一次管理评审? 为什么?
- (6) 如果管理高层是一个集体,如董事会,是否所有成员都要出席管理评审会 议?是否可由管理者代表代替?如何才能符合标准的要求?

二、公司代表

1. 标准要求

- 9.3 公司应指定一名高层管理代表,无论其它职责,来确保公司达到本标准要求。
- 9.4 公司应协助非管理类人员选出自己代表以就本标准相关事项增进与高层管理阶层的

2. 理解要点

标准要求公司一名高级经理担任管理者代表,由他负责建立、实施天维持 SA8000 社会责任管理体系,确保公司运行符合 SA8000 标准要求。对于大型公司,如跨国公司,跨地区公司和集团公司,可以任命多个管理者代表,组成一个委员会。对于中小企业,有一个管理者代表就够了。管理者代表可以是专职的,也可以是兼职的。最高管理者应该提供足够的人力、物力和财力资源,确保社会责任管理体系的有效实施。

在公司社会责任管理体系建立和实施过程中,管理者代表的作用是明确的,负责公司 社会责任事务,并对最高管理者负责。在本标准中,社会责任管理者代表责任就是建立、 实施和维持社会责任管理体系,确保公司达到本标准的要求。

与 ISO9000 质量管理体系和 ISO14000 环境管理体系不同,但与 OHSAS18000 职业安全卫生管理体系类似,SA8000 标准要求公司协助非管理层员工选出代表,即工人代表,由他们代表工人就有关社会责任的议题与公司管理层进行沟通。

如果公司有工会或其它类似的工人组织,可以由该组织举合适的人选,作为工人和公司管理层之间沟通的桥梁。公司应提供适当的支持,方便工人代表定期联络和会见工人。 收集工人的意见和建议,同时将公司的决定、计划天方案传达给工人;公司还应安排工人 代表定期会见高层经理,以使工人代表将工人的意见和建议传达给公司高层经理,同时代 表工人与高层经理平等协商。

3. 审核要点

- 甲、公司是否任命一名高层经理作为管理者代表,并授权他建立并实施社会任管理体系?
- 7、公司管理者代表是否明确并理解其职责和权限?
- 丙、工人是否选出他们的代表,工人代表是否有权代表工人与高层管理层沟通?
- 丁、公司管理者代表和工人代表是否都接受必要的培训,他们是否了解标准和法规的要求?
- 戊、公司员工是否积压道谁是管理者代表,谁是工人代表?是否了解他们的角色和职责?

4.思考题

- 甲、管理者代表的具体职责是什么?请制订一张仿真的组织构图。
- 乙、 标准中管理者包括那些人? 是最高管理者、中层管理者、还是各个层次的管理者?
- 丙、公司哪一屋次的人员担任管理者代表比较合适?人事部经理担任管理者代表是 否合适?
- 丁、非管理层代表应如何选出?他们的职责是什么?对他们有什么资格和能力的要求?
- 戊、 标准中非管理层包括哪些人? 生产工人、司机、清洁工、文员、秘书还是保安?
- 己、公司哪一层次的人员但任管理者代表比较合适?总经理秘书作为非管理层代表 合适吗?

四、计划与实施

1. 标准要求

准则:

- 9.5 公司应确保公司上下都通晓、执行本标准规定,包括但不限于不列方法:
 - E. 明确界定职能、责任和职权;
 - F. 聘用起始对新进和/或监时员工进行培训;
 - G. 对现有员工定期进行培训和宣传:
 - H. 持续监督有关活动和成效来检验所实施体系是否符公司政策及本标准求。

2. 理解要点

管理体系的成功实施,需要公司全体员工的参与和支持,不能认炽有社会责任职能部门,如人事部,才负有这方面的责任,公司所有部门都不能置身事外,这与 ISO9000 质量管理体系有较大的差羿,SA8000 社会责任管理体系必须覆盖每一个部门每一名员工,因为任何人的任何一项活动都可能影响到公司社会责任表现。

社会责任管理体系是结构化的体系,除了管理者代表,各级管理层及职能部门也要承担相应的职责。公司目标和管理方案是分级的,需要逐步细化,最后落实到人。组织架构和职责也应与公司的管理机构相适应,并配备必需的人力、物力和财力支持。

公司级织架构和职责划分是社会责任管理体系运行的关键问题。社会责任管理体系的 建立不可能改变原有的公司管理模式,社会责任管理机构的设立是在原有的管理基础上补充完成的,这就要求明确职责,规定权限,为社会责任管理体系的运行打好基础。

社会责任管理体系需要每一名员工的参与,公司政策天程序要传达到全体员工,培训和沟通有助于全体员工意识的提高。公司应在招同聘新工人包括监时工时为他们安排适当的培训,对在职员工也要安排定期的培训和推广。

标准要求公司持续监督有关部门的活动和结果,确保体系的有效运作,达到公司政策和标准的要求,这就需要公司建立运行监督检测机制和内部审核制度。例如,公司应该采取适当的方法,检查公司政策天程序是否有效运行,社会责任表现是否违反标准和法规要求,如是否误招童工,工人加班时间是否违反法规,是否拖欠工资,机器设备是否安全,工作场所空气质量是否合格,是否为工人提供适当的个人保护用品,等等。内部审核的目的是评价体系的符合性和有效性,促进体系的改进,审核依据是 SA8000 标准和公司管理体系文件和记录,审核方法包括:文件记录的审查、现场观察和与工人面谈。内部审核应有计划系统地进行,每年应制订年度审核计划。内部审核可以集中一段时间进行,也可以逐个要素或逐个部门进行。一般体系建立和运行初期审核次数应多一些,当体系结构有重大变化,公司运作发生重大变化,或者发生严重事故时,要及时审核。

内部审核的效果,很大程度上取于审核员的技能和知识,因些,内部审核员应当经过适当的培训。内部审核员应与审核对象没有直接责任关系。审核前要做好准备,包括组成审核小组,制订检查表,通知审核对象。内部审核要记录核结果,担出审核报告,不符合项及纠正措施建议,送交被审核部门负责人。有关的责任单位和人员应对不符合项及时采

取纠正措施,内部审核员还要跟踪检查,确认不符合项得到纠正。内部审核一般采取抽样调查的方法,抽样既要确保一定的数量,也要确保一定的代表性。

内部审核是公司的自我检查过程,目的是对公司的社会责任管理体系运行情况进行评价,了解计划和程序是否得到正确的实施、程序文件是否符合标准要求。内部审核结果应上报给各层次的管理者,以此来促进公司社责任管理体系的完善得提高,这是社会责任管理体系的监督环节中不可缺少的,也是发现问题、解决问题和改进体系的重要手段。公司完成内部审核后才可以进行管理评审,在适当的时候申请外部认证审核。

3、审核要点

- (1) 公司员工是否了解标准和有关法规的要求,管理层是否了解他们各自的责任和权限?
- (2) 公司是否安排定期的培训,确保所有员工都理解社会责任管理体系的内容和要求?
- (3) 公司每个部门和各级管理层的职责和权限是否明确并形成文件,职责划分是否合理?
- (4) 公司是否制定定期的内部审核计划,并有效实施?
- (5) 公司是否制定检查表,并做好详细的审核记录?
- (6) 不符合项是否都已通知责任单位和人员并采取了纠正措施,是否进行跟踪审核?
- (7) 内部审核是否有效地发现了管理体系和公司运作过程存在的问题?
- (8) 内部审核报告是否用于管理评审?

4、 思考题

- (1) 公司各个部门和各个层次管理者的角色、职责和权限应如何划分才合理?
- (2) 公司应为员工(包括新工人和监时工)担供哪些培训?应达到什么要求?
- (3) 公司哪些员工适合担任内部审核员?能否由工人代表担任内部审核员?
- (4) 公司内部审核应由谁来统一领导,规划并实施?
- (5) 如果内部审核过程中发现重大不符合项,内部审核员应如何处理?

五、对供货商/分包商和分供商的监控

1. 标准要求

准则:

9.6 公司应建立并维持适当程序,在评估及挑选供货商/分包商(适当时,包括分供商)时应考虑其满足本标准要求的能力。

9.7 公司应保留适当的纪录来载明供货商/分包商(适当时,包括公供商)对社会责任的承诺,包括但不限于下列书面承诺:

- A. 遵守本标准所有规定(包括本条款);
- B. 在公司要求下参与公司的监查活动:
- C. 对任何与本标准规定不符之处及时采取补救和纠正行动;
- D. 及时、完整地向公司通报与其它供货商、分包商和分供商所发生的任何相 关业务关系。
- 9.8 公司应保留合理的证据来证明供货商及分包商能够达到本标准和项要求。

9.9 除了以上第 9.6 条和 9.7 之外,如果公司接受、处理或推广来自属于家庭工人的供货商/分包商或分供商的产品或服务时,公司用采取特别的步骤,确保这些家庭工人同其它直接雇佣员工一样享受本标准规定的保护。这些特别步骤应该包括但不限于以下几点:

- A. 法订立书面的采购合同要求符合最低标准(根据本标准的规定);
- B、 确保家庭工人及采购合同涉及的其它人员明白并施订立的书面采购合同:
- C、 在公司场所保存综合的记录,详细列明家庭工人的身份、生产的产品或担供的服务的数量、和/或每个家庭工人的工作时间。
- D. 定期安排预先通知的和突然袭击的监督活动来核实是否符合书面采购合同的条款。

2. 理解要点

尽管标准没有要求对公司的供货商/分包商或分供商进行审核,标准仍然要求公司对其供 货商和公包商采取必要的行动,最终将 SA8000 标准要求通过供应链推广到所有成员,从而 更大程度地改善一个行业、一个地区,乃至全球的社会责任表现。

标准要求公司建立和维持适当的程序,根据供货商/分包商或分供商的社会责任表现来评估和选择供货商,选择表现良好的,淘汰表现不好的,从而鼓励所有供货商/分包商或分供商采取措施改善其社会责任表现。

公司可以定期和不定期地访问供货商/分包商,检查供货商/分包商的社会责任表现,监督供货商/分包商的行动,发现不符合项时及时采取补救措施和纠正措施,公司还应了解供货商与其供货商/分包商的商业关系,防止供货商或分包商严重违反 SA8000 标准,如使用童工、监狱劳动和其它强迫劳动等。公司应保存供货商/分包商签署的社会责任承诺,以及公司监督供货商/分包商的活动证据。

对供货商/分包商和分供商的社会责任表现进行监督扣控制,对公司来说是有一定困难的。由于买卖双方的利益冲突,供货商/分包商往往不愿将有关竞争性的因素,如原料来源、劳动成本、生产技术、生产流程、生产设备等资料提供给买方,特别是一些非重要的客户。

对于使用家庭工人作为供货商或分包商的公司,2001 版标准提出了明规定,要求公司采取特别的措施,提供综合和有效的证据,确保家庭工人符合 SA8000 标准的要求。

3. 审核要点

- (1) 公司是否建立评估和挑选供货商/分包商的合理程序?
- (2) 公司是否要求供货商/分包商签署社会责任承诺书?
- (3) 公司是否安排代表访问或审核供货商/分包商,并保存有关的证据?
- (4) 公司是否对供货商/分包商的社会责任表现进行评估,并据此选择供货商/分包商?
- (5) 公司是否保存所有供货商/分包商的档案,包括名称、地址、承诺书及定期监督记录等?
- (6) 公司对严重违反家庭工人作为供货商或分包商?如果有,公司采取了那些特别步骤?

4、思考题

(1) 标准如何界定供货商、分包商和分供商?

- (2) 如果供货商/分包商以商业秘密为由,拒绝向公司提供任何资料或接受现场审核,公司可否因此不提供供货商/分包商的社会责任表现的资料?
- (3) 公司是一家大型玩具厂,所有物料及设备采购活动均由其海外公司进行,公司并不直接联络供货商,该公司该如何达到标准要求?
- (4) 某公司有两家同料的供货商,其中一家社会责任表现好而价格高,另一家社会责任表现不好但价格低,公司该选择哪一家供货商?

六、外理疑虑和采取纠行动

1. 标准要求

准则:

9.10 当员工和其它利益相关方质疑公司是否符合公司政策和/或本标准规定的事项 之时,公司应该调查、处理并作出反应;员工如果提供关于公司是否遵守本标准的资料, 公司不可对其采取惩处、解雇或歧视的行为。

9.10 如果发现任何违反公司政策和/或本标准规定的事项,公司应该根据其性质和 严重性,调配相资源予以适当的补救和纠正。

2. 理解要点

关注公司社会责任表现的利益相关者有很多,其中主要包括公司雇员、工会组织、消费者组织、股东组织、妇女组织、儿童保护组织、社区组织、劳工团体和宗教团体等等。

标准要求公司将其社会责任承诺及表现向外界公开,特别是利益相关者,对利益相关 者提出的建议、意见、要求和投诉,应作出积极的反应,如调查事件的原因,并作出回 答。公司不得因员工向外界提供资料而采取惩罚、解雇或歧视等行为。

很多公司在工厂设立一个意见箱来收集工人的意见和建议。有些公司设立一个专线电话,定期开通以听取工人的意见。一种有效的办法是公司执行"开门政策",工人可以随时向公司经理提出他们的问题。另外,工人代表和工会也可以起到有效的作用。

对于经查实的不符合项,公司应及时采取补救和纠正行动,并提供适当的人力、物力或财力资源。

3.审核要点

- (1) 公司是否制定并有效实施一套保密的投诉程序,如设立意见箱?
- (2) 公司主管和工人是否了解公司的投诉政策和程序?投诉人是否会遭到惩罚?
- (3) 公司是否收到任何来自员工或其它利益相关者的质疑和投诉,并保存记录?
- (4) 公司是否及时调查收到的质疑和投诉,并向投诉人通报调查结果?
- (5) 公司是否有证据表明,公司采取了适当的纠正和预防措施,并向投诉人传达?
- (6) 核实投诉人是否了解投诉处理过程,他们对投诉处理结果是否满意。
- (7) 如果工人加班没有加班费,公司也没有收到这方面的投诉或质疑,该如何跟进?

4. 思考题

- (1) 公司是否应该对所有来自公司外部的质疑和投诉都作出响应?
- (2) 如何理解公司对向外部提供资料的员工不惩罚和不歧视的要求?
- (3) 如何测试公司是否有效地实施投诉程序?

- (4) 如果公司没有提供任何投诉资料,工人也说对公司非常满意,该如何跟进?
- (5) 公司调查投诉和质疑时,如何保护当事人不会因此受到报复?

七、对外沟通

1. 标准要求

准则:

9. 12 公司应该建立和维持适当程序,就公司在执行本标准各项要求上的表现,向所有利益相关方定期提供数据和资料,所提供的应该包括但不限于管理审核和监察活动的结果。

2. 理解要点

公司应该建立与利益相关者的联系,如当地工会、商会、儿童保护组织、青年组织和劳工组织、向他们通报公司对外沟通的政策和程序,定期或不定期地向他们通报公司实施 SA8000 标准的成绩和问题。公司可以访问利益相关者或者邀请他们访问公司,安排他们与公司管理层和工人代表座谈,征询他们的意见。公司有必要制订对外沟通的计划并保存对外沟通的记录。

- 3. 审核要点
- (1) 公司是否建立对外沟通的政策和程序,并指定专人负责对外沟通?
- (2) 公司是否保存一份当地利益相关者的名单及联络办法?
- (3) 公司是否制订并实施对外沟通的计划,是否保存对外沟通的记录?
- (4) 公司向利益相关者提供哪些资料?是否提供管理评审和监督活动的结果?
- (5) 公司是否将 SA8000 认证的年度报告和 SA8000 证书对外公开?

4. 思考题

- (1) 公司的利益相关者有哪些?公司是否需要与每一个利益相关者沟通?
- (2) 公司应如何确定与当地利益者的沟通原则、方式和态度?
- (3) 公司可以采用哪些办法和途径与利益相关者沟通?
- (4) 公司应向利益相关者提供哪些资料?
- (5) 公司与利益相关者沟通的频率如何确定?

八、 核实渠道

1. 标准要求

准则:

9. 13 如果合约有此要求,公司应该给有关方面提供合理的资料和取得资料的渠道,以供其确定公司是否符合本标准合本标准规定;如果合约中有进一步的要求,公司应该透过采购合约的条文,要求供货商和分包商提供以上相似的资料和渠道。

2. 理解要点

与公司签署社会责任合约的利益相关者可能很多,一般包括公司客户、行业协会、当地工会、当地社区组织和当地政府等。零售商、品牌公司及其采购代理商是供货商和合约工厂的最重要的利益相关者之一。作为买家,他们可能要求公司签署承诺声明,承诺遵守社会责任守则,同意接受买家代表或者他们指定的审核机构对公司进行社会责任审核,公司则应当提供合理的资料和核实渠道。

有些合约可能要求公司采取措施,对其供货商和分包商的社会责任表现加以监督和控制,公司则应在其与供货商的采购合同中增加适当的条款,要求供货商执行。依此类推,供货商也应对其分包商进行监督和控制。

3. 审核要点

- (1) 公司与哪些利益相关者签订有关社会责任的合约?
- (2) 公司与哪些客户或零售商签订社会责任承诺书?
- (3) 这些客户是否现场检查公司社会责任表现和工作条件?
- (4) 哪些客户的社会责任承诺书要求监督供货商和分包商的工作条件?
- (5) 公司如何通过采购合同监督供货商和分包商的社会责任表现?
- (6) 公司是否根据合约要求向利益相关者提供有关资料及获取资料的途径?

4. 思考题

- (1) 利益相关者为什么关注公司及其供货商的社会责任表现?
- (2) 如果供货商和分包商拒绝提供公司与哪些客户签署了社会责任承诺书时怎么办?
 - (3) 公司向利益相关者提供资料时应注意哪些问题?
 - (4) 公司应向利益相关者提供哪些资料?

九、 记录

1. 标准要求:

准则:

9. 14 公司应该保留适当的记录,证明公司符合本标准中的各项规定。

2. 理解要点

标准没有具体要求公司应该建立并保持哪些记录才是"足够",公司可以根据实际情况,本着"少而精"的原则,合理规划公司所要记录的种类、形式和内容。一般来讲,公司应当保持的记录包括:

- (1) 公司政策文件,如营业执照、公司组织架构图、劳动年审记录、公司守则、奖罚制度、劳动纪律、招工程序、工作时间安排、工资等级、工资计算方法、社会责任手册及程序文件。
- (2) 人事档案,如招工登记表、身份证明副本、入职日期、劳动合同和员工表现记录。
- (3) 工作时间记录,如考勤表、工时记录卡、请假记录、加班记录和生产记录。

- (4) 工资福利记录,如工作成绩(产量)记录、工资表、工资计算记录、加班工资、津 贴和奖金记录、扣款记录、社会保险资料和员工福利记录。
- (5) 安全卫生记录,如机器设备检查记录、灭火器检查记录、事故记录、安全计划、 应急反应方案、空气测试报告、设备合格证书、疏散演习记录、安全培训记录和纠 正行动记录。
- (6) 供货商档案,如供货商基本情况、供货商承诺书、供货商监督检查报告和记录、 供货商纠正行动报告、供货商管理制度及供货商评估报告。
- (7) 对内对外沟通记录,如对外沟通计划和报告,内部沟通计划和记录,投诉和申诉 记录及处理结果。
- 3. 审核要点
- (1) 公司保存的记录是否足够、完整?
- (2) 公司记录是否妥善保存,有没有丢失?
- (3) 公司记录是否真实?
- (4) 公司记录是否及时更新?
- 4. 思考题
 - (1) 公司记录应保存多长时间?
 - (2) 如何鉴别虚假记录?
 - www.isoyes.com (3) 如果发现公司存在两套记录,该如何跟进?

33