

МЕЖДУНАРОДНЫЙ СТАНДАРТ

SAI SA8000®: 2001

СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ 8000

**SAI
SOCIAL
ACCOUNTABILITY
INTERNATIONAL**



SA8000® является зарегистрированной торговой маркой Social Accountability International

КОПИРОВАНИЕ БЕЗ РАЗРЕШЕНИЯ ЭКСПЕРТА SAI В СООТВЕТСТВИИ С ЗАКОНОМ ОБ
АВТОРСКОМ ПРАВЕ ЗАПРЕЩЕНО

О СТАНДАРТЕ

Это второе издание SA8000, унифицированный, проверяемый стандарт, предназначенный для использования в системе контроля третьей стороной. Данный стандарт периодически пересматривается и будет дополняться и уточняться и далее по мере того, как заинтересованные стороны высказывают свои предложения по его улучшению и исправлению.

При разработке данного стандарта учитывались мнения различных заинтересованных сторон. SAI приглашает Вас также присылать свои письменные замечания и комментарии по стандарту SA8000, руководящему документу к нему или системе аттестации.

Руководящий документ (SA8000 Guidance Document) содержит пояснения к стандарту SA8000 и его внедрению, а также описание методов определения соответствия данному стандарту и может использоваться в качестве руководства для аудиторов и компаний, желающих пройти аттестацию в соответствии с SA8000.

Надеемся, что данный стандарт и руководящий документ к нему будут непрерывно совершенствоваться при участии всех заинтересованных лиц и организаций.

SAI Social Accountability International

© SAI 2001

Запрещено воспроизведение SA8000 без предварительного письменного разрешения SAI

SAI

220 East 23rd Street, Suite 605

New York, NY 10010

USA

+1-212-684-1414

+1-212-684-1515 (facsimile)

e-mail: info@sa-intl.org

I. НАЗНАЧЕНИЕ И СОДЕРЖАНИЕ СТАНДАРТА.....	4
II. НОРМАТИВНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ И ИХ ИТЕРПРЕТАЦИЯ.....	4
III. ОПРЕДЕЛЕНИЯ.....	5
1. Определение компании.....	5
2. Определение поставщика/субподрядчика.....	5
3. Определение субпоставщика.....	5
4. Определение компенсации	5
5. Определение корректирующего действия.....	5
6. Определение заинтересованной стороны.....	5
7. Определение ребенка.....	5
8. Определение молодого работника.....	5
9. Определение детского труда.....	5
10. Определение принудительного труда.....	6
11. Определение защиты детей при использовании их труда.....	6
12. Определение надомного работника.....	6
IV. ТРЕБОВАНИЯ ПО СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЕ.....	6
1. Детский труд.....	6
2. Принудительный труд.....	7
3. Охрана труда.....	7
4. Свобода объединений и право на коллективный договор.....	7
5. Дискриминация.....	8
6. Дисциплинарные меры.....	8
7. Часы работы	8
8. Заработная плата.....	9
9. Системы управления.....	9

СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ 8000 (SA8000)

НАЗНАЧЕНИЕ И СОДЕРЖАНИЕ СТАНДАРТА

Данный стандарт определяет требования по социальной защите, позволяющие компании:

- a) разрабатывать, поддерживать и вводить политику и методы управления вопросами, которые компания может контролировать или на которые она может оказывать влияние;
- b) демонстрировать заинтересованным сторонам, что политика, методы и действия находятся в соответствии с требованиями данного стандарта.

Требования данного стандарта должны применяться повсеместно с учетом географического местоположения, отрасли промышленности и размера компании.

Примечание: Рекомендуем читателям обращаться к руководящему документу SA8000 (SA8000 Guidance Document) за пояснениями по данному стандарту.

II. НОРМАТИВНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ И ИХ ИНТЕРПРЕТАЦИЯ

Компания должна придерживаться национального законодательства и других применимых законов, а также выполнять другие требования, в отношении которых она берет на себя обязательства, и данный стандарт. Когда какой-либо вопрос регулируется национальным законодательством, другими выполняемыми компанией требованиями и данным стандартом, должно применяться наиболее строгое положение.

Компания также должна уважать принципы следующих международных документов:

- Конвенции ILO 29 и 105 (принудительный труд)
- Конвенция ILO 87 (свобода объединений)
- Конвенция ILO 98 (право на коллективный договор)
- Конвенции ILO 100 и 111 (равная оплата мужчинам и женщинам за равноценную работу; дискриминация)
- Конвенция ILO 135 (представители трудящихся)
- Конвенция ILO 138 и Рекомендация 146 (минимальный возраст)
- Конвенция ILO 155 и Рекомендация 164 (охрана труда)
- Конвенция ILO 159 (восстановление профессиональной трудоспособности и нетрудоспособность)
- Конвенция ILO 177 (надомная работа)
- Конвенция ILO 182 (наихудшие формы детского труда)
- Всемирная декларация о правах человека
- Конвенция ООН о правах ребенка
- Конвенция ООН об устранении всех форм дискриминации женщин

III. ОПРЕДЕЛЕНИЯ

1. Определение компании: Организация или экономический объект, несущий ответственность за выполнение требований данного стандарта, включая весь персонал (напр., директора, руководители, администрация, инспектора и не руководящий персонал, работающие по найму, по контракту или другим образом представляющие компанию).

2. Определение поставщика/субподрядчика:

Экономический объект, предоставляющий компании товары и/или услуги, являющиеся частью производства товаров и/или услуг компании и используемые в этом производстве или для него.

3. Определение субпоставщика:

Экономический объект в цепочке снабжения, прямо или косвенно предоставляющий поставщику товары и/или услуги, являющиеся частью производства товаров и/или услуг поставщика и/или компании и используемые в этом производстве или для него.

4. Определение компенсации:

Действие, направленное на возмещение ущерба работнику или бывшему работнику, причиненного предшествующим нарушением прав работника, предусмотренных стандартом SA8000.

6. Определение корректирующего действия:

Реализация систематического изменения или решения, направленного на непосредственное и непрерывное устранение несоответствия.

6. Определение заинтересованной стороны:

Лицо или группа, заинтересованные в том, как выполняется компанией социальная политика.

7. Определение ребенка:

Любой человек младше 15 лет, за исключением тех случаев, когда местным законодательством предусмотрен минимальный возраст для работы или обязательного обучения, превышающий данный; в этом случае применяется местное законодательство. Однако если местным законодательством предусмотрен минимальный возраст 14 лет в соответствии с исключениями для развивающихся стран по Конвенции ILO 138, применяется также местное законодательство.

8. Определение молодого работника:

Работник, превысивший возраст ребенка в соответствии с вышеприведенным определением и не достигший 18 лет.

9. *Определение детского труда:*

Работа, выполняемая ребенком, не достигшим возраста, указанного в вышеприведенном определении ребенка, за исключением случаев, предусмотренных Рекомендацией ILO 146.

10. *Определение принудительного труда:* Работа, выполняемая человеком под угрозой наказания, а не по собственной воле, или требуемая от него для погашения долга.

11. *Определение защиты детей при использовании их труда:*

Необходимая помощь и действия для обеспечения безопасности, сохранения здоровья, образования и развития детей, труд которых использовался в соответствии с вышеприведенным определением и которых уволили.

12. *Определение надомного работника:*

Лицо, выполняющее за оплату работу для компании по прямому или косвенному договору не в помещении компании, результатом которой является продукт или услуга в соответствии с заданием нанимателя, независимо от того, кто предоставляет оборудование, материалы и другие используемые средства.

IV. ТРЕБОВАНИЯ ПО СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЕ

1. ДЕТСКИЙ ТРУД

Критерии:

1.1 Компания не должна использовать или поддерживать использование детского труда в соответствии с вышеприведенным определением.

1.2 Компания должна устанавливать, документировать, поддерживать и распространять среди персонала и других заинтересованных сторон политику и методы защиты детей, которые работают в ситуациях, соответствующих вышеприведенному определению детского труда, а также должна предоставлять необходимую помощь таким детям для того, чтобы они могли посещать школу до выхода из возраста ребенка в соответствии с вышеприведенным определением.

1.3 Компания должна устанавливать, документировать, поддерживать и распространять среди персонала и других заинтересованных сторон политику и методы содействия получению образования детьми в соответствии с Рекомендацией ILO 146 и молодыми работниками, подпадающими под местное законодательство об обязательном образовании или посещающими школу, включая меры, исключаящие занятость ребенка или молодого работника во время занятий в школе и гарантирующие, что общее время, уходящее у ребенка на проезд (на работу и в школу и с работы и школы), школьные занятия и работу, не должно превышать 10 часов в день.

1.4 Компания должна предотвращать участие детей в ситуациях на рабочем

месте или вне его, представляющими опасность для их жизни или здоровья.

2. ПРИНУДИТЕЛЬНЫЙ ТРУД

Критерий:

2.1 Компания не должна использовать или поддерживать использование принудительного труда и не должна требовать от персонала помещения 'вкладов' или предъявления удостоверения личности после начала работы на компанию.

3. ОХРАНА ТРУДА

Критерии:

3.1 Компания, с учетом специфики отрасли промышленности, в которой она работает, и определенных факторов опасности, должна обеспечить безопасные условия труда и предпринимать соответствующие меры для предотвращения несчастных случаев и ущерба здоровью, являющихся следствием работы или происходящих в ее процессе, путем сокращения, в возможных пределах, факторов опасности, характерных для производственной среды.

3.2 Компания должна назначить представителя высшего руководства, ответственного за охрану труда персонала и выполнение положений данного стандарта, касающихся охраны труда.

3.3 Компания должна предоставлять персоналу, включая новый персонал, регулярное и документируемое обучение по технике безопасности и охране труда.

3.4 Компания должна организовывать системы, позволяющие обнаруживать и предотвращать потенциальные угрозы здоровью и безопасности всего персонала.

3.5 Компания должна предоставлять всему персоналу для использования чистые туалетные комнаты, доступ к питьевой воде, а также, при необходимости, санитарные условия для хранения продовольствия.

3.6 Компания должна обеспечивать чистоту и безопасность предоставляемых персоналу мест отдыха, а также их соответствие основным потребностям персонала.

4. СВОБОДА ОБЪЕДИНЕНИЙ И ПРАВО НА КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Критерии:

4.1 Компания должна уважать право персонала образовывать профессиональные союзы по своему выбору и участвовать в коллективных договорах.

4.2 В случаях, когда право на свободу объединений и коллективный договор ограничивается законом, компания должна предоставлять всему персоналу параллельную возможность участвовать в свободном объединении и

коллективном договоре.

4.3 Компания должна гарантировать, что представители такого персонала не будут подвергаться дискриминации и будут иметь доступ к своим коллегам на рабочем месте.

5. ДИСКРИМИНАЦИЯ

Критерии:

5.1 Компания не должна применять или поддерживать дискриминацию при найме на работу, оплате, предоставлении доступа к обучению, повышении в должности, увольнении или выходе на пенсию на основе расы, национальной принадлежности, вероисповедания, инвалидности, пола, сексуальной ориентации, принадлежности к какой-либо организации, политических взглядов или возраста.

5.2 Компания не должна препятствовать осуществлению права персонала следовать принципам или обычаям или выполнять свои потребности, связанные с расой, национальной принадлежностью, вероисповеданием, инвалидностью, полом, сексуальной ориентацией, принадлежностью к какой-либо организации или политическими взглядами.

5.3 Компания не должна допускать поведение, включая жесты, выражения и физический контакт, являющееся угрожающим, оскорбительным, эксплуатирующим или принуждающим к сексуальным отношениям.

6. ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ МЕРЫ

Критерий:

6.1 Компания не должна использовать или поддерживать телесные наказания, психологическое или физическое насилие или словесные оскорбления.

7. ЧАСЫ РАБОТЫ

Критерии:

7.1 Компания должна соблюдать соответствующие законы и промышленные стандарты, определяющие часы работы. Стандартная рабочая неделя должна определяться законодательством, но не должна на регулярной основе превышать 48 часов. Персонал должен иметь, по крайней мере, один выходной день за каждый семидневный период. Вся сверхурочная работа должна оплачиваться в размере выше обычного и ни в коем случае не должна превышать 12 часов на работника в неделю.

7.2 В случаях иных, чем в Разделе 7.3 (ниже), сверхурочная работа должна быть добровольной.

7.3 В случаях, когда компания является стороной коллективного договора, заключенного с организациями трудящихся (в соответствии с ILO), представляющими значительную часть ее рабочей силы, она может

использовать сверхурочную работу в соответствии с таким договором для выполнения краткосрочных задач. Такой договор должен заключаться в соответствии с требованиями в Разделе 7.1 (выше).

8. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

Критерии:

8.1 Компания должна гарантировать, что заработная плата за стандартную неделю, по крайней мере, соответствует минимальным правовым или промышленным стандартам и достаточна для обеспечения основных потребностей персонала и дискреционного дохода.

8.2 Компания должна гарантировать, что вычеты из заработной платы не производятся в качестве дисциплинарной меры, а также предоставлять работникам регулярное и подробное обоснование состава заработной платы и пособий;

компания также должна гарантировать, что заработная плата и пособия выплачиваются в полном соответствии со всеми применимыми законами и что выплата производится наличными деньгами или чеком по выбору работников.

8.3 Компания не должна использовать договора только для труда или ложное обучение с целью избежания необходимости выполнения своих обязательств по отношению к персоналу в соответствии с законодательством по труду и социальному обеспечению.

9. СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ***Критерии:***

Политика

9.1 Высшее руководство должно определять политику компании в области социальной защиты и условий труда таким образом, чтобы она:

- a) включала обязательства по выполнению всех требований данного стандарта;
- b) включала обязательства по выполнению национальных и других применимых законов, других требований, на которые соглашается компания, а также обязательства по соблюдению международных инструментов и их интерпретации (в соответствии с Разделом II);
- c) включала обязательства по непрерывному улучшению;

- d) эффективно документировалась, выполнялась, поддерживалась, доводилась в доступной и понятной форме до всего персонала, включая директоров, руководителей, администрацию, наблюдателей и персонал, работающих по найму, по контракту или другим образом представляющих компанию;
- e) была открыта общественности.

Оценка управления

9.2 Высшее руководство должно периодически оценивать адекватность и эффективность политики компании, методы и результаты ее выполнения в отношении требований данного стандарта и других требований, которые компания обязуется выполнять. В случаях, где это возможно, система должна корректироваться и улучшаться.

Представители компании

9.3 Компания должна назначить представителя старшего руководства для контроля за выполнением требований данного стандарта, независимо от других обязанностей данного представителя.

9.4 Компания должна предоставить не руководящему персоналу возможность выбирать своего собственного представителя для взаимодействия с высшим руководством по вопросам, относящимся к данному стандарту.

Планирование и выполнение

9.5 Компания должна обеспечивать понимание и выполнение требований данного стандарта на всех уровнях организации; методы должны среди прочего включать следующее:

- a) четкое определение функций, обязанностей и полномочий;
- b) обучение новых и/или временных работников при найме на работу;
- c) периодическое обучение и ознакомительные программы для работников;
- d) непрерывный контроль деятельности и результатов, показывающих эффективность систем, используемых для выполнения политики компании и требований данного стандарта.

Контроль поставщиков/субподрядчиков и субпоставщиков

9.6 Компания должна определить и поддерживать соответствующие процедуры для оценки и выбора поставщиков/субподрядчиков (и, при необходимости, субпоставщиков) на основе их соответствия требованиям данного стандарта.

9.7 Компания должна вести документацию по обязательствам поставщиков/субподрядчиков (и, при необходимости, субпоставщиков) в отношении социальной защиты, включая обязательства этих письменные организаций по:

- a) выполнению требований данного стандарта (включая данный пункт);
- b) участию в наблюдательной деятельности компании;
- c) осуществлению корректирующих действий, направленных на устранение выявленного несоответствия требованиям данного стандарта;
- d) своевременному и полному информированию компании о всех деловых отношениях с другими поставщиками/субподрядчиками и субпоставщиками.

9.8 Компания должна вести документацию, подтверждающую выполнение требований данного стандарта поставщиками и субподрядчиками.

9.9 В дополнение к требованиям в Разделах 9.6 и 9.7, согласно которым

компания получает, обрабатывает или поддерживает товары и/или услуги поставщиков/субподрядчиков или субпоставщиков, которые классифицируются как надомные работники, компания должна принимать необходимые меры, обеспечивающие надомным работникам такой же уровень защиты, как и персоналу, непосредственно работающему по найму, в соответствии с требованиями данного стандарта. Эти специальные меры должны среди прочего включать следующее:

(а) заключение письменных, имеющих обязательную силу договоров, требующих соответствия минимальным критериям (в соответствии с требованиями данного стандарта);

(б) обеспечение понимания и выполнения требований письменного договора надомными работниками и всеми другими сторонами, имеющими отношение к договору;

(с) ведение, в офисе компании, полной документации, содержащей информацию о надомных работниках; количестве произведенных товаров / предоставленных услуг и/или часов, отработанных каждым надомным работником;

(а) регулярные объявляемые и необъявляемые контрольные мероприятия для проверки выполнения условий письменного договора.

Разрешение проблем и принятие корректирующих мер

9.10 Компания должна изучать замечания работников и других заинтересованных сторон в отношении выполнения/невыполнения политики компании и/или требований данного стандарта и реагировать на эти замечания; компания не должна налагать на работников взыскания, увольнять или каким-либо Другим образом дискриминировать работников за предоставление информации в отношении выполнения данного стандарта.

9.11 Компания должна принимать меры для устранения недостатков и распределения необходимых ресурсов в соответствии с характером и степенью выявленного нарушения политики компании и/или требований стандарта.

Информирование заинтересованных сторон

9.12 Компания должна определять и поддерживать процедуры для регулярного информирования всех заинтересованных сторон о выполнении требований данного документа, включая результаты анализа управления и контролирующих мер.

Доступ к информации

9.13 В случаях когда это предусмотрено договором, компания должна предоставлять достаточную информацию и доступ к ней всем заинтересованным сторонам, желающим проверить, как выполняются требования данного стандарта; если это также предусмотрено договором, аналогичная информация должна **также** предоставляться поставщиками и субподрядчиками посредством включения такого требования в контракты

компании.

Документация

9.14 Компания должна вести соответствующую документацию, отражающую выполнение требований данного стандарта.