



# 社会责任国际标准(SA8000)对我国外贸出口的影响及我们的对策

■ 易露霞

(广东工业大学经管学院, 广东 广州 510009)

**[摘要]**作为一项国际标准, SA8000对于发展中国家, 尤其像我国这样一个劳动力资源丰富、劳动密集型产业在产业结构中占有很大比重、且不少企业的劳动生产环节和条件尚待继续改善的国家来说, 无疑是一个很大的挑战。为迎接这个挑战, 中国应该采取积极措施以应对: 提高认识, 正确对待; 加快实施国际标准化战略; 充分发挥行业协会作用; 积极推广国际认证工作; 提高企业竞争力; 自觉遵守劳动法。

**[关键词]** SA8000标准 壁垒 正确认识 应对措施

**[中图分类号]** F710

**[文献标识码]** A

**[文章编号]** 1002-736x(2005)04-0049-03

随着经济、社会和科技的高速发展以及人们生活水平、受教育程度的不断提高, 人们越来越关注健康、保护生态环境以及经济的可持续发展, 反映到外贸进出口领域就有了“技术性贸易壁垒”、“绿色贸易壁垒”和“劳动壁垒”。国际贸易领域在经过了旨在保护环境的绿色贸易壁垒之后, 一种旨在保护员工权利的蓝色贸易壁垒开始走向前台。美国、欧洲等一些发达国家通过采用社会责任国际标准(Social Accountability 8000 International Standard, 简称SA8000)来达到保障人权, 维护社会道德责任目的。虽然WTO现在还没有最后通过这一标准, 但其对中国外贸的影响却不得不引起外贸企业、外贸专家学者的高度重视。

经过十几年的努力, 欧美发达国家已经可以根据国际公约、国内法规和政策, 利用消费者、投资者和政府的力量, 对违反劳工标准的国家和企业实施制裁和惩罚。这种以保护蓝领工人权利为目标, 以国际劳工标准为内容的贸易保护措施就是所谓的“蓝色贸易壁垒”。由于这一标准增加了发展中国家的外贸出口的难度, 提高了外贸出口的标准, 以至于对发展中国家来说构成了一种新的贸易壁垒。但同时我们也不得不承认这一标准的实施充分体现了社会的进步, 将极大地改进中国劳工中存在的问题, 有助于做到“权为民所系, 情为民所用, 利为民所谋”。如何看待这一标准成了我国理论界和企业界争论的焦点, 无论是壁垒也好还是推进器也好, 这

都已经成了我们不得不面对的问题, 只有正确对待, 采取有效措施, 加快中国企业管理规范化的步伐, 尽快与国际接轨, 才能使得我国企业的综合能力得到全面提高。

## 一、SA8000标准简述

SA8000是一个由经济权益促进委员会认可局(CEPAA)制定和推动的, 并用于工商业对保护员工基本权利等社会责任的通用管理体系标准。它适用于各企业及其承包商, 尤其是对大规模企业和跨国公司的评审。SA8000界定了一套审核标准和审核流程, 为世界各地任何规模的企业提供了社会责任管理的指南。

1. SA8000的主要内容。1997

年，总部设在美国的社会责任国际组织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。其主内容包括4个方面，9个要素：（1）有关核心劳工标准。第一个要素：童工。公司不应使用或者支持使用童工，应与其他人员或利益团体采取必要的措施确保儿童和应受当地义务教育的青少年的教育，不得将其置于不安全或不健康的工作环境或条件下。第二个要素：强迫性劳动。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。第三个要素：结社自由和集体谈判权。公司应尊重所有员工自由组建和参加工会以及集体谈判的权利。第四个要素：歧视。公司不得因种族、社会等级、国籍、宗教、身体、残疾、性别、性取向、工会会员、政治归属或年龄等而对员工在聘用、报酬、培训机会、升迁、解职或退休等方面有歧视行为；公司不干涉员工行使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；公司不能允许强迫性、虐待性或剥削性的性侵犯行为，包括姿势、语言和身体的接触。第五个要素：惩戒性措施。公司不得从事或支持体罚、精神或肉体胁迫以及言语侮辱。（2）工时与工资。第六个要素：遵守标准和法律规定，至多每周工作48小时时间；至少每周休息一天；每周加班不超过12小时，特殊情况除外；额外支付加班工资。第七个要素：公司支付给员工的工资不应低于法律或行业的最低标准，并且必须满足员工的基本要求，并以员工方便的形式如现金或支票支付；对工资的扣除不能是惩罚性的；应积极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有关法律所规定的对员工应尽的义务。（3）健康与安全。第八个要素：健康与安全。公司应具备避免各种工业与特定危害的知识，为员工提供健康、安全的工作环境，采取足够的措施，最大限度地降低工作中的危害隐患，尽量防止意外或伤害的发生；为所有员工提供安全卫生的生活环境，包括干净的浴室、厕所、可饮用的水；洁净安全的宿舍；卫生的食品存储设备等。（4）管理系统。第九个要素：高层管理阶层应根据本标

准制定公开透明、各个层面都能了解并实施的符合社会责任与劳工条件的公司政策，要对此进行定期审核；委派专职的资深管理代表具体负责，同时让非管理阶层自己选出代表与其沟通；建立并维持适当的程序，证明所选择的供应商与分包商符合本标准的规定。

2. SA8000产生的背景。随着社会的进步和科技与经济的发展，发达国家相继经历了从工具人、经济人到社会人、观念人的阶段，《世界人权宣言》的思想也逐步在企业和社会公众中扎下根来，资本主义早期的血腥管理逐步被人本管理取代，“血汗工厂”及其做法越来越多地遭到抨击。在发达国家人们已经开始要求在获取利润的同时，也要主动承担社会责任。目前许多跨国公司都相继制订出本企业的社会责任条例，将人权原则、国际劳工标准和环保要求写进条例之中，并有专门管理人员督促落实。

SA8000标准于1997年出台之后，首先在发达国家继而在全球范围内得到了广泛的认同与支持。同年，美国经济优先认可委员会(CEPAA)成立，其主要任务就是关注劳工情况。2001年，经济优先认可委员会更名为社会责任国际(简称SAI)。SAI咨询委员会负责起草社会责任国际标准，其组成人员是来自11个国家的20个大型商业机构、非政府组织、工会、人权及儿童组织、学术团体、会计师事务所和认证机构的有关人士。经过反复研究，该机构认真设计了社会责任8000(SA8000)标准和认证体系，同时加进了一些国际人权专家认为对社会审核非常重要的因素，并根据国际劳工组织公约、联合国儿童权利公约和世界人权宣言确定出主要内容。在第一次美国纽约SAI会议上，标准草案正式提出，最初暂名为SA2000，最终定名为SA8000社会责任国际标准，后经过公开咨询和深入研究，SAI正式发表了SA8000标准第一个修订版，即：SA8000:2001。虽然SA8000标准是一个通用标准，但它不仅适用于发展中国家，也适用于发达国家；不仅适合于各类工商企业，也适合于公共机构，同时还可代替公司或行业制定相关的社会责任守则。

到目前为止尽管SA8000还不像ISO9000和ISO14000国际通行准则那

样被国际标准化组织所认可，但自从SA8000诞生以来，关注企业社会责任的呼声日涨，经过短时期的适应和推广之后，尤其是在西方一些民间组织和跨国公司的极力推动下，其发展进程呈现出加速度的趋势。SA8000标准，一方面体现了社会的进步，“血汗工厂”、“血汗工资”正逐步被以人为本的管理方式所取代；另一方面，由于发展中国家与发达国家之间所存在的巨大差距，对发展中国家来说SA8000标准无疑是一个高标准、严要求的标准，如不加以重视，必定会对发展中国家的对外贸易产生负面影响。

## 二、SA8000对我国外贸出口的影响

虽然SA8000标准对社会有很大的推动作用，如强调社会保障、环境保护等方面的完善，但由于这一标准是欧美等发达国家按照他们的标准制订的，所以对发展中国家来说，要按这样的标准实施，外贸企业，尤其是劳动密集型企业影响最大。

1. 增加企业生产成本。中国作为制造业大国，加工工业仍然以劳动密集型为主，尤其集中在玩具、鞋帽、服装、纺织、化妆品、家用电器、化工、食品、家具、包装、电子、配件、建材等产品上，而这些行业恰恰就是SA8000重点规范的对象。而出口企业为了达到SA8000标准，就不得不采取措施，改善劳工条件，争取SA8000认证。这必然要耗费很多时间和精力以及更多的管理费用和成本（SA8000认证一般需要1年的时间，证书有效期为3年，每6个月复查一次）。尽管从成本角度看竞争力将降低，但从获取认证可以突破国外壁垒角度看，对企业的可持续发展还是有很有帮助的。

2. 影响外商来华投资。中国近年来吸引外资的步伐较快，除了潜在的经济增长速度和市场强劲之外，廉价的劳动力也是外商投资的动力之一。如果将劳工标准提高到SA8000规定的水平，对外资的吸引力将降低，跨国公司也会担心其分包商不能达标而不愿来中国投资，这对中国吸引外资将产生消极作用。

3. 影响外贸出口。SA8000规定的标准对我国多数出口企业来说目前



还很难达到，就连很多发达国家的企业也不易完全达到。上个世纪90年代，我国就有多达8000多家企业被外国企业诉求通过SA8000标准。具有劳动密集型特征的珠江三角洲，有两家企业由于不符合SA8000标准，跨国公司要求其中一家企业进行整顿，否则就不下订单，而另一家企业则被停了订单。中山市一家500人左右的鞋厂因为没有达到当地法律规定的最低工资标准，曾被客户停单两个月。广东一家台资鞋厂发生女工中毒事件，国外客户闻讯后全部撤单。重庆一家化工公司向一家跨国公司出口化工产品，这家跨国公司就先后两次派人进行社会责任审查。由此可见SA8000已经给我国外贸企业造成了损失，如不重视影响还将更大。

4. 对国民经济发展的影响。我国是一个人口众多、劳动力资源相当丰富的大国，同时我国又是一个发展中国家，无论是科技水平还是劳动力素质都还达不到发达国家的水平，所以大部分企业都是劳动密集型企业，这些企业的发展对我国国民经济的增长和解决就业问题都具有重要意义。如果企业完全达到SA8000的标准，则劳动力优势可能会丧失甚至变成劣势，因为如果过多剩余劳动力得不到妥善安置的话，势必对我国国民经济的稳定和发展造成不良的影响。从另一个角度来看，SA8000标准的实施对中国企业也是一种推动和促进作用。由于种种原因，中国企业存在着比较严重的劳工问题，如果中国企业不从根本上改善劳工状况，就很难保持长久的竞争力，也不可能获得与其他国家企业平等的权力。因此，实施SA8000标准有助于努力改善和提高企业的再发展水平，而无论是环境、社会责任还是劳动力都是企业乃至整个国民经济可持续发展的重要保证。

### 三、如何应对SA8000

在ISO9000和ISO14000之后，SA8000标准是一个最新的管理体系标准，在目前形式下我们应该认真研究如何应对这一标准，并有效实施，更快更好地发展我国外贸出口企业。

1. 提高认识，正确对待。毋庸置疑，如果SA8000机制启动，对中国产业界尤其是皮革、服装、鞋帽、玩具、纺织、建材等等劳动密集型产业

会造成很大损失。但是如果转变观念主动应战，就会使这种损失和打击短期化、暂时化，一旦通过SA8000认证，企业就会获得突飞猛进的发展。当今时代，单纯依靠低工资的劳动力降低成本参与国际市场竞争，已经越来越困难了。企业如果有了良好的社会责任管理，不仅可以获得良好的社会效益，而且可以获得长远的商业利益。如沃尔玛坚持用SA8000审核其供应商，仍做到了世界第一位；通用电气坚持自己的全球责任观，做到了美国第二位，这些成功的跨国企业就是很好的例子。

2. 加快实施国际标准化战略。加快实施我国国家标准与国际标准的接轨。国际标准代表着一定的质量水平，并得到各国承认，这些标准成为国际上处理贸易纠纷的重要基础。随着经济全球化的不断发展，国际标准有取代国家标准的趋势，因此，提升与更新部分国家标准，使其与国际标准一致才能跟上形势的需要。

3. 充分发挥行业协会作用。在现阶段由于中国还是个发展中国家，在执行AS8000标准过程中难免会遇到很多问题，而行业协会在调解这些贸易纠纷方面有其独特的作用。行业协会作为社会中介组织具有政府所不能的功能，在应对贸易纠纷中可以发挥其独特的作用，因此重视行业协会的发展，发挥其作用和职能，协助政府在WTO规则范围内与其他成员协商解决各种贸易争端。

4. 积极推广国际认证工作。积极推广并规范认证工作是我国实施国际标准化战略的重要前提。政府应加强认证机构的建设、引导和管理作用，尽快建成一批有世界知名度并能得到国外权威认证机构的相互认可的认证机构，这样就可以帮助企业顺利通过ISO9000质量管理体系认证、ISO14000环境管理系列标准认证和ISO18000安全标准认证，使更多企业和更多产品拿到通向国际市场的“通行证”，同时也可以极大地提高企业的生产和管理水平。

5. 提高企业竞争力。要想参与国际竞争就得全面提高企业的综合竞争力，加大企业的科技研究与开发投入，提高产品技术含量，不断调整产品结构，加快对传统产品的技术改造，树立可持续发展的理念，企业的组织结构、战略管理以及经营管理等

必须适应科技时代发展的需要，企业可以将ISO9000、ISO14000和ISO18000等管理标准与企业的实际情况结合起来，创造出适合自身的质量管理、绿色管理和安全管理方法，从制度上保证产品的效能和质量，从综合能力上提升企业的竞争力。

6. 自觉遵守劳动法。我国《劳动法》、《质量法》、《环保法》、《工会法》等法律中很多规定都与国际标准完全一致，有的甚至还要比SA8000的规定更高，但是在施行的过程中，很多企业都没有严格地去遵守，只有当关系到自身出口利益的时候，才会想起要去进行国外的所谓社会责任认证。其实如果我们从一开始就认真履行法律规定的义务，真正关心职工的生产状况，不但可以增强企业的凝聚力，而且还可以提高企业的综合竞争实力。

### 【参考文献】

- [1]李万全.走近:SA8000社会责任标准[J].企业文明,2004.
- [2]罗志荣.对SA8000的多重视角[M].2004.
- [3]宋叔意、唐钧、仲大军、李德顺、张春来.SA8000:走向世界的第三张门票[M].时事报告,2004.
- [4]“隐形门槛”亟待重视别让SA8000认证绊住脚[N].人民日报,2003(11).
- [5]李丽.社会责任管理体系(SA8000)对我国出口的影响及对策研究[M].外贸研究,2003.
- [6]陶然.对企业要求不比“劳动法”高,SA8000不是贸易壁垒[N].南方日报,2004(4).
- [7]王旭晓.SA8000与企业可持续发展[J].企业文明,2004(3).

【责任编辑:杰铭】

【作者简介】易露霞,女,广东工业大学经管学院副教授。