Globethics Repository



SA8000(社会责任标准)与劳动者维权[SA8000 (Social Accountability) and workers rights]

This page was generated automatically upon download from the Globethics Repository. More information on Globethics see https://www.globethics.net. Data and content policy of Globethics Repository see https://repository.globethics.net/pages/policy.

Item Type	Article
Authors	钱, 箭星;肖, 巍
Publisher	复旦大学出版社
Rights	With permission of the license/copyright holder
Download date	2026-11-05 05:45:55
Link to Item	http://hdl.handle.net/20.500.12424/182097

钱箭星 肖巍：SA8000（社会责任标准）与劳动者维权

钱箭星 肖巍

SA8000（社会责任标准）与劳动者维权

钱箭星 肖 巍

（复旦大学社会科学基础部，上海 200433）

[摘 要] SA8000（社会责任标准）是一项新的国际认证标准，并越来越可能成为企业进入国际市场的一个 门槛 。从短期看，实施这个标准会增加企业成本，对我国企业的竞争力构成了一定挑战；但从长远看，这个标准的认证又将促使企业承担相应的社会责任，提升我国企业的全员资质和持续发展能力，特别是对劳动者维权有明显的促进作用。

[关键词] SA8000（社会责任标准）；劳动标准；劳动者维权

作为一项关注劳动者权益的标准[①]，SA8000（Social Accountability8000，社会责任标准）被认为是继ISO9000（国际质量标准）和ISO14000（国际环境标准）又一项重要的国际性标准，这个标准的推行势必对劳动密集型的中国企业构成不小压力；但是，如果我们化压力为动力，促使我国的劳动标准迈上一个新台阶，就能够在全球化竞争中既保持自己的优势，又较好地实现作为一项基本人权的劳动权。

（一）

早些时候，经过多轮回合的谈判，关贸总协定（GATT）削减了不少关税壁垒，而随着发展中国家贸易地位的上升，发达国家又筑起了许多新的非关税壁垒（譬如技术标准、环境标准）；世界贸易组织（WTO）成立以来，国际贸易又开始与劳工标准挂起了钩，这主要也是针对发展中国家的。发展中国家劳动力相对低廉，出口产品主要集中在劳动力密集型的产业，如纺织、服装、制鞋、玩具等行业；而发达国家在这些行业则因为劳动力成本较高缺乏价格竞争优势，它们在无法大面积降低劳动力成本的情况下，试图通过劳工标准限制进口来保护国内同类产品的生产和就业，从而引发了旷日持久的劳工标准之争。争论的实质问题是发展中国家的劳动力低成本究竟是比较优势，还是 劳动力倾销 或 社会倾销 [②]？很清楚，这个争论带有强烈的保护主义色彩， 大多数发展中国家无力承担发达国家的这种社会保护政策，而有些规定显然对发展中国家来说是不公平的。 [1-p302]

发达国家试图将劳工标准纳入WTO框架，遭到了发展中国家的强烈抵制。发展中国家既担心实施这样的劳工标准会丧失其劳动力优势，他们反对发达国家以此为借口实行人权干预政策和变相的贸易保护主义。1996年底WTO新加坡部长会议，美国等西方国家提议成立一个 社会条

款 （social clause）[③]工作组，最后形成的部长宣言重申承诺遵守国际承认的核心劳工标准，并指出， 我们相信，由增加贸易和进一步贸易自由化所带来的经济增长与发展有助于改进这些标准。我们反对把劳工标准用作保护主义目的，并承认一些国家，特别是低工资的发展中成员在这方面的相对优势。 [2-p306]这就在承认发展中国家劳动力比较优势的同时，又提出了改进各国劳工标准的要求，并提请反对利用它来进行贸易保护。1999年，美国正式向WTO建议成立 贸易与劳工 工作组，并与欧盟一道提出有关议案。克林顿总统在西雅图会议前表示，贸易制裁终有一天会被用来报复违反劳工标准的做法。在多哈谈判（2001）中，发达国家与发展中国家在是否将劳工权利纳入谈判问题上尖锐对立。可以说最近一些年，恐怕没有什么比劳动标准更能在WTO框架内引起争议的了。

就在这个时候， 社会责任标准 （SA8000）引起了人们的广泛注意。早在1990年代初，美国服装制造商Levi-Strauss为了改变形象，推出第一份公司社会责任守则，随后一些跨国公司为了应对全球化的激烈竞争，也纷纷制定了类似守则，社会责任运动浮出水面。1990年代中期，这个运动扩展到了处于全球生产 供应链上的发展中国家企业。1997年，长期从事社会与环境保护的非政府组织经济优先委员会（CEP）成立认可委员会（CEPAA，2001年更名为社会责任国际[SAI]）设计了SA8000标准及其认证体系（2001年修订）。

与先前的ISO9000和ISO14000不同，SA8000一开始就是国际标准（ISO是整合各国国家标准的国际标准），并且只有一个认证机构（SAI）；更重要的是它关注的是劳动（劳资）关系，是将有关维护劳动者权益的道德规范引进企业及其市场行为的行动准则。它要求企业在赚取利润的同时，对社会，尤其对利益相关者（stakeholder）[④]也是要负责的（accountable）。这种社会责任包括九个事项：（1）不可雇用童工或支持雇用童工的行为；（2）不可雇用或支持雇用强制性劳工的行为；（3）应提供健康与安全的工作环境，并最大限度地降低工作环境中的危害隐患，建立系统来侦查、防范或反应那些潜在威胁；（4）应尊重员工组织工会的自由与集体谈判的权利，当这些权利受到法律限制时，应协助员工采用别的方法来达到这种权利；（5）不可从事或支持任何基于种族、社会阶级、国籍、宗教、残疾、性别、性别取向、工会会员资格或政治关系的歧视行为；（6）不可从事或支持肉体上的惩罚、精神或肉体胁迫以及言语凌辱；（7）应遵守适用法律及行业标准有关工作时间的规定，所有超时工作应付额外报酬，而且协议加班必须是自愿性质的；（8）应保证支付的工资达到法律或行业规定的最低工资标准，不可巧立名目逃避对员工应尽的义务；（9）管理系统应制定有关社会责任和劳动条件的政策，定期审查政策、措施及其执行结果，决定其是否充分、适用和持续有效，包括指定专人负责、进行沟通，建立和维持适当的程序来评估和挑选供应商/承包商，定期提供相关数据和资料等等。[⑤]

（二）

SA8000标准将（企业的）道德要求指标化、制度化，是一个更加明确企业社会责任的劳动标准。一般说来，国际劳工标准所包含的，一是道德方面的标准，包括结社自由、集体谈判权、同工同酬、禁止就业及职业歧视、禁止使用童工等等；二是国际贸易的标准，包括工作时间、工资水平、劳动环境和社会保障等等。SA8000标准的要素就来自国际劳工组织（ILO）有关结社自由和集体谈判、废除强迫劳动、消除童工和消除就业和职业歧视等8项国际劳工公约和若干建议条款，以及《世界人权宣言》、联合国《儿童权利公约》、《消除一切形式歧视妇女行为公约》等有关内容。这些公约在1998年国际劳工大会通过的《国际劳工组织关于工作中的基本原则和权利宣言》被确认为核心劳工公约，对所有会员国都具有道义上和国际法的约束力， 目标是促进社会正义和国际公认的人权与劳工权利。 [3-序言]

SA8000对企业社会责任的要求是与企业的市场行为联系在一起的，也就是说这种社会责任应该内在于企业行为，而不是什么额外的道德负担。SA8000又是一个通用标准，即适用于不同

国家、不同行业和企业。SAI作为SA8000标准统一的国际认证机构，对企业的道德行为和社会责任能力进行独立审核，颁发证书。随着这个标准不断修订，它将可能有一个更完善的、覆盖道德、社会与环境领域的版本，并深刻影响各国、行业和企业维护劳动权的实践。

尽管人们对将劳工标准与国际贸易"挂钩"的做法还有很大争议，但发展中国家就业压力大、劳动者维权不力也是事实。无论如何，尊重劳动者权益、提高劳动标准毕竟是人类文明的进步表现。国际社会对企业竞争力的要求也越来越注重这个问题，正如《国际劳工组织章程》指出的，"任何一国不采用合乎人道的劳动条件，会成为其他国家愿改善其本国状况者的障碍。"在经济全球化条件下，如果各国以降低劳动标准来提高国际竞争力，结果必然导致"竞相趋劣"（race to the bottom），变成真正的劳动力倾销或社会倾销，最终受害的也必然是全世界的劳动者。

为了防止这种情况的出现，似乎就应该在贸易协议中引进"社会条款"，确立国际最低劳工标准；但问题并不那么简单，特别是发达国家的贸易保护主义使发展中国家为达到有关标准规定的目标、方法与步骤具有某种复杂性。"因此，最大限度地降低劳动和环境标准既与多国公司有关，同样也与第三世界政府的抵制有关。从长远看，解决这个问题的关键，只能是真正实现全球资源的重新分配，这样才能消除第三世界的担心：他们惟恐这些标准是工业化世界获得竞争优势的另一个企图。[4-p266]应该说，在当今世界经济秩序仍很不公平情况下，发展中国家的担忧不是没有道理的。

SA8000标准之所以引人注目，乃是因为对于已成为全球化经济主要行为体的跨国公司来说，它在全球范围配置资源谋求更大经济利益的同时，必须承担更大的社会责任；不能把资本内在地倾向于使用更长的劳动时间、更大的劳动强度、更低廉的小时工资、更马虎的生产环境的做法扩散开去；而对于发展中国家的地方政府来说，通过开放市场和自由贸易参与经济全球化，从中获取好处本身无可非议，但不能为了招商引资，为了追求GDP增长和财政收入，一味屈从于资本，不断降低劳动标准（还有环境标准）美其名曰创造"宽松的"的投资环境，而对劳动者恶劣的生存状况（还有环境状况）熟视无睹、麻木不仁。因此，设置这样的"门槛"很有必要，SA8000也有望与ISO9000和ISO14000一样成为新的国际标准。这些标准"不仅决定公司的信用，而且越来越多地决定国家的信用"；"从根本上讲，这些制定标准的活动是国际贸易体制的一部分：它们的存在是为了促进国际贸易和投资，然而，它们也以授予真正的政治权力的方式决定着经济参与者的命运。[4-p268]包括SAI这样的非政府组织制订和督促企业必须遵守SA8000标准才能进入国际市场，本身也是一种参与"全球治理"的积极形式。

没有社会责任的企业，往往意味着有较大的道德风险，而这种道德风险随时可能转化为商业风险。虽然SA8000标准迄今尚未对我国企业构成特别大的影响，但近年我国沿海地区已有几千家企业接受过跨国公司的社会责任调查，发生了多起因企业违规而被追究的事例。2002年，美国客户对深圳某玩具厂进行童工调查，发现有严重加班加点和工资偏低情况，而且所提供的工时工资资料是虚假的，因此取消了其供应商资格，其他客户也相继取消订单，结果这家有8000名工人的集团公司被迫关闭。2003年，福建泉州某玩具公司也是因为被发现使用童工，取消了几千万元的出口订单。2003年3月开始，美国全国劳工委员会对产品销往美国的16家中国工厂进行调查，发表了一些负面报告。2004年2月，全球最大零售商沃尔玛被指其在广东的供货企业违反了国际劳工标准，引起很大反响。广东、江苏两省2004年发生多起企业拒绝接受SA8000认证，被中止合作的事例。随着SA8000的影响力的不断扩大，企业如果通不过SA8000标准就很可能失去客户和订单，在这个问题上，谁掉以轻心，谁就将为之付出沉重代价。

由于我国的外贸依存度现在正处在一个迅速上升期，而出口产品仍然以处于全球产业链低端的劳动密集型为主。据测算，每出口1亿美元产品可为1.2万人提供就业机会，按2004年出口规模（近6千亿美元），就有7千万人的就业，可见其与国计民生关系重大。2004年，欧美一些国家开始强制推行SA8000标准认证，许多跨国公司也纷纷要求供应商遵循这个标准"准入"（截至2003年8月，全世界共有36个国家259家企业组织获得了SA8000认证证书，涉及35

个行业。其中我国有 42家，都是外资企业）。从目前情况看， 一方面，推动企业社会责任运动，借助相应的市场惩处手段，有助于改善劳动条件和劳工状况，提高企业经营者的劳动保障法律意识和企业管理水平；另一方面，推行企业社会责任运动，势必加大外贸出口企业的经营成本，削弱企业的低成本竞争优势，甚至有可能威胁到企业的商业安全。 [5]因此，接受这个标准对中国企业无疑是一个严峻的挑战。

（三）

劳动权的实现是一个世界性问题，劳动密集型产业又历来是劳动者维权的薄弱环节。 工作权和就业中的权利不仅构成社会 经济权利的核心内容，也是基本人权。按照它们的目的或内容，与工作相关的人权的主要标准是 劳动 （工作）。 [6-p254]劳动权（劳动者权益）是就业前、就业中和失业后的权利集合，包括个体劳动权和集体劳动权，前者包括就业权、获得报酬权、休息休假权、劳动安全卫生权、职业技能培训权、社会保险权和提请劳动争议处理权，后者包括组织工会权、集体谈判权和民主参与权，主要通过工会组织行使权利。相应地劳动者权益受损也就表现为对劳动者个人权利的侵害和劳动者集体权利的缺失两个方面。劳动权也是当代人权体系中发展较快的一种权利类型。[⑥]

我国是一个社会主义国家，维护劳动者权益责无旁贷。劳动者权利理应得到法律的保护，并作为 国家尊重和保障人权 的重要内容予以落实，这既顺应了世界潮流，也是社会主义本质的体现。在国际上，我国到 2002年底已批准 23项国际劳工公约，特别是第 100号《同工同酬公约》、第 122号《就业政策公约》、 138号《准予就业最低年龄公约》、第 144号《三方协商促进实施国际劳工标准公约》和第 182号《禁止或立即行动消除最恶劣形式童工劳动公约》，并承诺履行这些公约规定的义务。在国内，我国已形成了包括《劳动法》（1994）、《安全生产法》（2002）、《矿山安全法》（1992）、《煤炭法》（1996）、《建筑法》（1997）等一系列劳动法律体系，刑法也作出了相应规定。 2003年，国家发布《工伤保险条例》等配套规章，将工伤保险的覆盖面扩大到各类企业和有雇工的个体工商户；发布《关于做好农民进城务工就业管理和服务工作的通知》，在全国范围开展农民工维权专项行动，对拖欠农民工工资、工作环境恶劣、社会保障不完善等问题进行综合治理。国务院新近颁布的《劳动保障监察条例》于 2004年 12月 1日开始施行。制定这个条例，一是以立法的形式强化劳动保障监察执法手段，加大执法力度，严厉打击和制止违反劳动和社会保障法律、法规或者规章行为，保证劳动保障法律、法规和规章更好地贯彻实施；二是通过法规形式，加强对劳动保障监察执法行为的规范，以便有效解决实际工作中存在的监察对象和事项不够明确，监察机构及人员的职责范围和权限不够具体，监察程序不够规范，行政处罚缺乏具体标准等问题；三是通过对劳动保障方面违法行为的制裁，切实维护广大劳动者的工资、劳动合同、休息休假、社会保险等劳动保障权益，维护社会稳定。我国的劳动立法，除少部分内容（如自由结社、罢工问题）外，大多已与国际接轨，现在的问题是缺乏严格的监管和有效的执行。

我国《劳动法》颁布多年，但在一些地方，贯彻却迟迟不到位。我们在向市场经济转型的过程中，由于所有制关系的调整，劳动关系发生了深刻变化，资本处于强势，而劳动者则处于明显的弱势。一些私企、外企使用劳工带有早期资本主义的残酷特点，而劳动力严重供过于求，几乎没有什么讨价还价的能力。我国跨地区流动的农民工现在已超过 1亿人，在第二产业的就业人员中，农民工已经占了近六成（也就是说一半以上的产业工人身份其实是农民），而对劳动者权益的侵犯主要就集中在他们身上。

事实上， SA8000标准有关条款并没有超出我国《劳动法》的规定（在劳动时间、社会保险等方面还低于我国规定），但在还存在许多有法不依、执法不严的情况下， SA8000标准迫使企业必须这样做，才能保证客户和订单，客观上强化了市场经济运行的劳动标准和法治（制）环境。为了证明其产品是在道德的环境中生产出来的，企业就必须把社会责任视为增进经营

信誉和公众形象的重要事项。这种责任既要求企业为自己的行为向社会作出道德上的说明（解释），又是企业对社会、对自身行为给社会所造成影响的关注。[7-p235]道德虽然不能提供有关劳资纠纷的具体解决方案，也不能提供劳资谈判所要得出的什么协议，但是它提供了一个负责任的框架，要求任何方案都必须尊重各方的利益，任何谈判都必须在有道德约束的条件下进行，只有确立起社会责任，才能指望获得大家都可以接受的方案和协议。

随着我国进一步兑现加入WTO的承诺，我们越来越被要求按照国际市场的竞争规则行事。但同时我国又是一个发展中国家，市场经济体制还处在不断完善的过程中，企业在生产安全、员工福利等方面与发达市场经济国家还有很大差距，而且这些差距在短期内也是难以消除的。在企业的社会责任问题上，我们反对有人借推行SA8000标准构筑新的贸易壁垒，但还是要结合我国的基本国情和企业的具体情况，借鉴别人的经验，认真研究和重视这个标准对劳动者维权的正面效果。对于这一点，政府、企业和工会三方都应该有所作为。

在强资本弱劳工的市场经济条件下，如果没有政府部门的强力介入，就不可能纠正失衡的劳动（劳资）关系；政府的政绩不能只看GDP，而必须提供主持公道的公共品。当劳动者权利遭到侵犯或实现受阻时，公共权力必须提供及时、有力和低成本的援助，而且这些援助必须落实为法律制度，必须具体化、明确化并具有可操作性，使劳动者权益有切实的保障，广大劳动者有能力依法维权。当然，政府也要根据具体情况来确定劳工标准，毫无疑问，发展中国家与发达国家的最低工资不可能是一个标准，即使在一国内部不同地区，工资标准也未必能够统一。

实施SA8000标准，在短期内必然会增加企业成本，仅仅是取得认证，时间、精力的耗费（SA8000认证一般需要1年时间，证书有效期为3年，每半年复查一次）就相当可观。但从长期看，实施这个标准还是有利于企业的持续发展的。一是它体现了以人为本的理念，顺应了现代管理潮流，强调企业的社会责任，以确保产品符合道德要求；二是通过关注员工权益、提供健康安全的工作环境来改善劳资关系，增进了员工对企业的归属感，有利于最大限度地调动员工的积极性；三是加强产品信息的透明度，提供企业社会责任的良好证明，无疑将提高消费者对企业及其产品的信任，以更有吸引力的品牌形象参与市场竞争。

随着我国各项改革的深化，人们的维权意识普遍增强了，广大劳动者对于贯彻我国已经签署的国际劳工公约和维护《劳动法》所赋予的权益要求越来越强烈。重要的是，劳动权的有效维护主要在于集体谈判的力量。国际劳工组织倡导的工作场所的民主参与、三方机制和社会对话制度，已为国际社会广泛接受，而集体谈判正是这些制度的基础。集体谈判是市场经济条件下解决劳资冲突、增进劳资合作的有效机制，而劳动者权益的有效维护取决于劳动者有组织的博弈能力。根据我国法律，劳动者享有包括参加和组织工会的权利、集体协商和集体谈判的权利、民主参与和民主管理的权利。而有代表性的工会组织是实现这些权利的前提。工会本来就是劳工联合起来维护自身权益的产物，在道德上具有和企业同等的权利，但是，我国工会目前所扮演的角色还是非常模糊的，不能适应劳动关系已经发生的深刻变化，不能在集体合同的制订与履行中发挥积极作用，有效维护劳动者的权益。1990年代以来，我国劳动争议案件数量直线上升（2003年，仅各级劳动争议仲裁机构处理的劳动争议案件就有22.6万件，还有更多的案件没有进入这个程序），特别是广东、福建、浙江等沿海地区非公经济领域劳资纠纷呈多发态势，数量逐年上升，且已具有群体性、突发性的特点，一个重要原因就是工会职能的“缺位”。

我国工会组织首先必须明确自己所肩负的责任，尽快实现适应市场经济条件的职能转变。工会是劳动者利益的代表，必须具有相当的独立性和自治性，而不是上级任命、完成上面指派任务的“二政府”，也不是靠企业来“养活”的什么附庸。2001年，新《工会法》以法律形式明确规定“维护职工合法权益是工会的基本职责”，并强调工会“通过平等协商和集体合同制度，协调劳动关系，维护企业职工劳动权益”和“依照法律规定通过职工代表大会或者其他形式，组织职工参与本单位的民主决策、民主管理和民主监督”这两大手段来维护劳动者权益。建立有效的集体谈判机制，我国工会组织的扩展问题也正在提上议事日程，特别是在非公企业建立工会组织，吸收外来务工人员入会，维护他们的合法权益，将是今后一段时间工会发展的重点。

[参 考 文 献]

[1] [英]布瑞恩 麦克唐纳. 世界贸易体制 从乌拉圭回合谈起[M]，上海人民出版社，2002.

[2] 刘光溪主编. 多哈会议与WTO首轮谈判[M]. 上海人民出版社，2002.

[3] 刘旭. 国际劳工标准概述[M]. 中国劳动与社会保障出版社，2003.

[4] [英]保罗 赫斯特、格雷厄姆 汤普森. 质疑全球化：国际经济治理的可能性[M]. 社会科学文献出版社，2002.

[5] 劳动科学研究所课题组. 企业社会责任运动应对策略研究[J]. 《中国劳动》2004年第9期.

[6] [挪]艾德等. 经济、社会和文化的权利[C]. 中国社会科学出版社，2003.

[7] [美]理查德 T 德 乔治. 经济伦理学[M]. 北京大学出版社，2002.

[①] 有关劳动者的 权益 （rights & interests）往往与 权利 （rights）混用，好在中文权利的 利 就含有利益的意思。但后者更严格地应用于法学政治学领域，有时也被译为劳动权、或劳工权利。

[②] 劳动力倾销 是指企业以压低与劳动者权益有关的一切开支来提高竞争力，结果导致劳动者生存状况的恶化； 社会倾销 更多地是指国家行为，即以降低社会保障水准来谋求竞争力。

[③] 社会条款 是在国际贸易和投资协议中加入人权、劳工标准和环境保护等内容的专门条款，一旦某缔约方违反了这些条款，就要受到其他缔约方的制裁。

[④] 相对于股东（stockholder）而言，利益相关者是指企业对之负有道德责任的所有人，包括股东、员工、供应商和顾客。利益相关者分析不否认股东利益高于其他利益相关者的利益，但应保证尽力考虑所有利益相关者的利益。

[⑤] 可参见http://www.cccwto.net/sa8000/sa8000.asp.htm有关SA8000标准的内容。

[⑥] 1999年，国际劳工大会又将 体面劳动 （Decent work）确定为当前目标，为实现这个目标，明确了促进工作中的权利、就业、社会保护、社会对话这四大战略。

来源：http://www.theory.fudan.edu.cn/blog_book.asp?webid=2&blogid=35
/