

基于 SA8000 的我国出口企业竞争力问题研究

摘 要

SA8000 作为全球第一个可用于第三方认证的社会责任管理体系标准, 愈益引起各国政府和企业的关注。该标准对企业的劳工标准、劳动条件、劳动时间、工资报酬以及管理体系等问题进行了定量化规定, 在产品设计、生产、采购等各个环节都体现出企业的社会责任感。近年来, SA8000 越来越多地出现在许多跨国公司订单的附加条件中。我国已有多家企业因为达不到这一标准而失去了数以百万美元计的订单, 中国的劳动密集型产业即将受到 SA8000 带来的剧烈冲击。尽管发达国家推行 SA8000 标准有其一定的商业目的, 但是该标准的推行从客观上可以起到促进企业积极履行社会责任, 提高企业国际竞争力的作用。本文的逻辑结构如下:

第一章, 阐述了本课题的研究背景及重要研究意义, 简要介绍了国内外有关该课题的研究动态; 提出了本文的研究思路和研究方法。

第二章, 对 SA8000 标准的相关内容进行了较为全面、系统的论述。介绍了 SA8000 标准的产生背景、来源、主要内容及其与我国劳动法的比较、SA8000 与 ISO 体系及其他非关税贸易壁垒的比较、实施 SA8000 对我国出口企业的影响以及 SA8000 的认证现状。

第三章, 论述了我国的廉价劳动力已不能打造国际竞争力。首先对“比较利益陷阱”、竞争优势理论、竞争优势战略与比较优势战略的关系等相关理论进行了论述, 得出竞争优势战略更符合当今国际贸易实际的结论。运用这些理论对我国的传统比较优势即廉价劳动力能否打造国际竞争力进行了分析, 得出我国的传统比较优势正在削弱, 而且 SA8000 下我国的劳动力优势无法发挥, 因此廉价劳动力已经不能打造国际竞争力的结论。

第四章, 阐述 SA8000 标准下我国出口企业的国际竞争力与社会责任现状。首先运用案例分析和理论分析相结合的方法, 论述了我国出口企业的新的竞争力, 得出实施 SA8000 认证有利于企业的社会责任建设落到实处, 从而提高企业的竞争力的结论。然后分析在这种大背景下我国出口企业的社会责任现状, 阐述了我国出口企业在社会责任建设中存在的问题及原因。

第五章, 分析了我国在实施 SA8000 标准中存在的主要问题, 从政府、行业协会、企业三个方面提出推进我国出口企业实施 SA8000 标准, 提高国际竞争力的相关对策。

关键词: SA8000 标准; 企业社会责任; 出口企业; 竞争力

The Competition of Our Export Enterprise under SA8000

Abstract

As a newly emerging standard in the world, SA8000:Social Accountability 8000 International Standard(hereafter called SA8000)has been widely accepted by more and more corporations and governments from different countries. SA8000 formulates many measurable indexes to evaluate the labor standard, working condition, working time, wage standard and management system in a corporation. This standard makes a corporation can manifest its social responsibility in product design, production and outsourcing procedures. In recent years, SA8000 turn on in the additional conditions of the foreign orders. Many corporations in China have lost million dollars of orders, because they have not identified SA8000. The Chinese labor-intensive industries undergo the acute impact of SA8000. Though SA8000 was initially launched by some developed countries under some special commercial purposes, SA8000 can force the corporation to undertake its social responsibility and enhance its international competitiveness. A corporation can achieve sustainable development by implementing SA8000 and this is also the main standpoint of this article. The structure of this article can be stated as follows.

Chapter one introduces the background information, the significance of the research and the latest research achievement regarding SA8000. And puts forward the way in which we analyze this article.

Chapter two introduces the background, source, main content and the character of the SA8000. It also introduces the impact of SA8000.

Chapter three discusses whether the cheap labor force can create the international competition or not. First this chapter talks about some related theories and gets a conclusion that the competitive advantage strategy matches the actual international trade nowadays. Then it analyses whether our cheap labor force can create the international competition or not through these theories. Finally, it concludes that our cheap labor force can't create the international competition.

Chapter four sets forth the social responsibility and the international competitiveness of our enterprises.

Chapter five firstly states the current implementation status and main problems of SA8000 in China, and then puts forward some counter measures from law and regulation aspects in order to accelerate the implementation of SA8000 in China.

Key words: SA8000; corporate social responsibility; export enterprise; competition

独 创 声 明

本人声明所呈交的学位论文是本人在导师指导下进行的研究工作及取得的研究成果。据我所知，除了文中特别加以标注和致谢的地方外，论文中不包含其他人已经发表或撰写过的研究成果，也不包含未获得（注：如没有其他需要特别声明的，本栏可空）或其他教育机构的学位或证书使用过的材料。与我一同工作的同志对本研究所做的任何贡献均已在论文中作了明确的说明并表示谢意。

学位论文作者签名：宋丽霞 签字日期：2007年6月11日

学位论文版权使用授权书

本学位论文作者完全了解学校有关保留、使用学位论文的规定，有权保留并向国家有关部门或机构送交论文的复印件和磁盘，允许论文被查阅和借阅。本入授权学校可以将学位论文的全部或部分内客编入有关数据库进行检索，可以采用影印、缩印或扫描等复制手段保存、汇编学位论文。（保密的学位论文在解密后适用本授权书）

学位论文作者签名：宋丽霞

导师签字：李金荣

签字日期：2007年6月11日

签字日期： 年 月 日

学位论文作者毕业后去向：

工作单位：

电话：

通讯地址：

邮编

1 引言

1.1 选题的背景和意义

1.1.1 选题背景

企业社会责任运动兴起于 20 世纪 60-70 年代，最初是作为西方国家公司内部的管理措施，以公司社会责任守则的形式出现。到了 80-90 年代，企业社会责任运动风行欧美各国。企业社会责任问题的提出最初始于消费者运动的压力，1991 年，美国大型牛仔裤制造商 LEVI-STRAUSS 的海外工厂在极其恶劣的环境中使用年轻女工的事实被曝光，顿时“血汗工厂”成为舆论和消费者运动关注的焦点，企业社会责任运动（CSR）由此兴起。CSR 的主导思想是企业在赢利的同时还要承担社会责任，企业发展要合乎社会道德规范，以最终实现可持续发展。面对日益激烈的市场竞争，很多欧美跨国公司制定了各自的社会责任守则，同时还要遵守行业性的、地区性的、全国性乃至全球性的守则，以应对不同利益相关团体的需要。为了提高效率和避免不必要的人力、物力和财力浪费在不同规则的实施，公众和消费者都希望制定一个全球通用的社会责任标准，同时建立一套独立的认证认可机制。1997 年，总部设在美国的社会责任国际（SAI）发起并联合欧美跨国公司和美国“经济优先领域鉴定代理委员会”等国际组织，根据国际劳工组织公约、世界人权宣言及联合国儿童权益公约制定了 SA8000，并建立了 SA8000 社会责任标准认证制度。2001 年 12 月，SAI 又发布了 SA8000 的修订版（SA8000:2001）。作为全球第一个可用于第三方认证的社会责任管理体系标准，任何企业或组织都可以通过 SA8000 认证，向消费者、投资者和社会公众展示其履行社会责任的表现和承诺，这标志着企业社会责任运动进入到规范化、标准化阶段。

SA8000 标准不仅适用于发展中国家，也适用于发达国家；不仅适用于各类工商企业，也适合于公共机构；另外，它还可以代替公司或行业制定社会责任守则。尽管 SA8000 标准还不像 ISO 标准在世界上为企业所广泛认识，但仅仅只是一个时间问题，国际标准化组织（ISO）已感受到了社会责任运动的巨大影响，于

2002 年专门成立了社会责任顾问组,目前,ISO 关于社会责任国际标准的制定工作已进入筹备阶段。近年来,SA8000 越来越多地出现在许多跨国公司订单的附加条件中。我国已有多家企业因为达不到这一标准而失去了数以百万美元计的订单,更有企业因国外采购的锐减而不得不关门倒闭,中国的劳动密集型产业即将受到 SA8000 带来的剧烈冲击。

SA8000 认证会增加企业的成本,削弱我国企业的劳动力成本竞争优势,操作起来比反倾销等贸易壁垒更加方便,也更加显得仁义、仁慈,很可能成为阻碍我国产品出口的特殊贸易壁垒。但是我们更应该清醒地认识到,只有获得市场准入,参与国际竞争,成本才有可能转化为优势。而且随着科技的发展和社会的进步,人类的社会意识逐步加强,社会公众要求企业在获取利润的同时,主动承担相应的社会责任。“以人为本”的管理成为企业管理的潮流,社会责任体现了这一潮流,是先进的经营管理理念和管理模式。树立社会责任理念和制度是我国企业转型和提升的一个关口,也是我国企业健康发展的方向。这与我国构建社会主义和谐社会的目标也是一致的。而我国企业实施社会责任的现状与发达国家相比有较大差距,大部分是迫于“断单”的压力才参与认证。政府也没有给予足够的重视,还没有建立起相应的预警机制,这对我国出口企业未来的国际竞争力是很不利的。社会各方都应关注社会责任,积极推动我国出口企业社会责任体系的构建,以增强我国出口企业的竞争力。

1.1.2 选题的意义

在“以人为本”已经成为一种全球化趋势的背景下研究我国出口企业的社会责任体系的构建,对于提高我国出口企业的国际竞争力有很重要的作用。仅靠低劳动力成本优势的企业将陷入“比较优势陷阱”,无法获得长期的竞争优势。积极参与 SA8000 认证有利于维护企业的社会 and 品牌形象,帮助企业赢得国际市场消费者的青睐,最大限度地争取市场份额,进而在长期内达到利润最大化的目标,社会责任已经成为企业的一种新的竞争力,并发挥越来越重要的作用。本文的研究旨在使我国政府和企业尤其是出口企业对 SA8000 的内容和实质有一个更加清醒地认识,并意识到参与 SA8000 认证的必要性和紧迫性。希望我国企业和政府以 SA8000 认证为契机,建立我国的社会责任国际标准体系,切实维护职工

的利益,改善我国的劳资关系。这对于促进我国对外贸易的发展,提高出口企业的长远的竞争力以及构建社会主义和谐社会都具有重要的理论意义和现实意义。

1.2 国内外研究现状

1.2.1 国外的研究现状

社会责任国际(简称 SAI)自 2001 年起建立了专门网页“社会责任在线”(网址是 [www. cepaa. org](http://www.cepaa.org) 或 [www.SA8000. org](http://www.SA8000.org)), 向世界各国企业介绍 SA8000 社会责任国际标准,发布该标准相关的认证消息和知识。

第一,国外较早的研究主要针对企业实施 SA8000 是否会引起长期利润减少。最典型的研究是 2002 年美国 DePaul 大学的 Curtis C. Verschoor 教授和 Elizabeth Murphy 副教授进行的一项专门针对企业社会责任与财务业绩的研究。该研究将《商业伦理》杂志((Business Ethics)评出的实施企业社会责任的 100 家“最佳企业公民”(基于企业对股东、员工、客户、社区、环境、海外投资者、女性与少数民族这七大利益相关者群体提供服务的定量评估)与“标准普尔((S&P)500 强”中其他企业的财务业绩进行比较。基于 1 年和 3 年的整体回报率、销售增长率和利润增长率,以及净利润率和股东权益报酬率这 8 项统计指标,得出的结论是:“最佳企业公民”的整体财务状况要远远优于标准普尔 500 强的其他企业,前者的平均得分要比后者的平均值高出 10 个百分点。

第二,另一个较集中的研究课题是,实施 SA8000 对企业人力资源能力建设所起作用的研究。1999 至 2001 年间 Aspen 学院开展的一项社会创新研究表明,相当一部分人仍会把企业的社会责任作为衡量企业是否合适的一把尺子。至少有超过一半的 MBA 学生在发现自己的价值观与所供职的公司发生冲突时,他们会选择另谋高就。2003 年, Hill& Knowlton/Harris 互动式问卷调查的结果显示,当美国人了解到一个企业在社会责任方面有消极举动时,80%的人会拒绝在该公司工作,85%的人会把这方面的信息告诉他的家人、朋友,并且有高达 91%的人会考虑购买另一家公司的产品/服务,83%的人会拒绝投资该企业。

第三,国外对 SA8000 标准实施效果研究。对于这个问题,一方面,国际跨国公司普遍持积极态度。SGS-ICS 瑞士通用公证行国际认证服务高级副总裁约翰

饰鲁斯(JohnBrooks)认为,“SA8000 是一个再好不过的标准,是该领域迄今为止所公布的最好标准。同 ISO9000 一样,如能加以正确诠释,它将在各行各业的企业组织中得到圆满的实施,不论这些企业的规模和组织方式如何。”美国玩具反斗城公司产品开发和安全保证总监汤姆·德鲁卡(Tom Deluca)认为,“SA8000 是最好的创新行动,一旦供应商完全实施,像我们这样的组织,可依赖 SA8000 认证过程,以替代我们内部进行的供应商审核。”美国雅芳公司全球供应商发展总监菲驰嘿莱尔(Fitz Hilaire)充分肯定 SA8000 的作用,他认为,“考虑到 SA8000 对人力资源管理的作用,即使没有公司总部的推动,工厂也会寻求 SA8000 认证”。另一方面,人们也表现出对 SA8000 认证的某些担忧。泰国工业部贸易发展办公室主任伟侯恩·斯麦凯迪(Vithoon Simachokedi)指出,“部分泰国电子、纺织品、服装、家具产品出口商称,美国贸易伙伴要求他们一年内符合 SA8000 标准,执行新标准任务十分紧迫。”联合国国际劳工组织北京局的技术顾问王林(WanLing)认为,事实上被许多社会公益人士寄予厚望的 SA8000 也只是一个普通的商业认证标准,并非已经获得普通认可的强制性国际标准,中国劳工问题的根本解决之道仍在于《劳动法》的不断完善和有效执行。联合国秘书长科菲更为谨慎地认为,“有些国家坚持把发展中国家在劳工、环境和人权领域是否达到某些标准当作贸易自由化的条件,这个问题必须慎重处理,以免成为保护主义的另一个借口”。研究 SA8000 的国际人士对该标准在中国实施情况,普遍持乐观态度。

1.2.2 国内的研究现状

1.2.2.1 学术界的研究

国内学术界对 SA8000 的研究始于 2000 年,从 SA8000 出台后到 2003 年 12 月 12 日的《粤港信息时报》的“美欲向我抢 SA8000 大棒 珠三角恐成重灾区”一文的发表这段时间,理论界的研究比较零散。这篇文章发表之后,理论界开始关注和研究 SA8000。

目前主要从以下几方面进行研究:

第一,介绍 SA8000 的基本内容。对 SA8000 进行简介的有赵国雄(1999)、沙林(1999)、裴山(2000)、罗建南(2003)、黄玫(2003)、黎友焕(2004)、洪凌(2004)、卜伟华(2005)、王小明(2005);还有的学者把 SA8000 的相关内容和我国的《劳动法》进行比较分析,主要有唐昊(2004)、王柯(2005)。这方

面的著作主要有《共享和谐——解读 SA8000 社会责任体系》(中国企业联合会, 2004)、《SA8000: 2001 实用操作手册》(刘宏亮, 高志伟, 2005)、《SA8000 社会责任标准认证解读——出口企业经营管理者必读丛书》(吴鹤松等, 2004)

第二, 分析 SA8000 标准对我国企业的影响及对策。在 SA8000 标准对我国企业的影响方面, 一部分学者认为 SA8000 是新型贸易壁垒, 主要有朱彬 (2003)、叶海燕 (2004)、王永泉 (2004)、黎友焕 (2004)、梁桂全 (2004)、张俊峰 (2005)、李立新 (2005); 还有一部分学者认为 SA8000 标准对我国的影响有限, 不构成贸易壁垒, 持这一观点的学者主要有梁小民 (2005)、常凯 (2005)、张建霞 (2006)。综合分析 SA8000 标准对我国出口企业的影响及企业的应对之策的学者比较多, 主要有罗怡芬 (2003)、袁建新 (2004)、夏小林 (2004)、孟祥年 (2004)、梁小民 (2005)、王婉薇 (2005)、金正庆 (2005)、宋敬涌 (2005)、徐军 (2006) 刘春英 (2006)、楼凌玲 (2006)、刘琳 (2006)、胡晓颖 (2006)。此外, 这方面的著作有《SA8000 与中国企业社会责任建设》(黎友焕, 2004), 该书是一本系统研究 SA8000 的专著, 《企业社会责任的经济学与法学分析》(卢代富, 2004); 本书站在肯定社会责任的立场, 以经济学和法学相结合的研究方法, 就企业社会责任建设的相关问题进行了探讨, 并在此基础上对我国企业社会责任的理论研究与制度构建作了前瞻。

第三, 分析 SA8000 标准与企业竞争力的关系。有分析 SA8000 对我国产业竞争力的影响的, 这方面的学者主要有张文兵 (2003)、罗怡芬 (2003)、朱瑞雪 (2004)、李萍 (2005)、张璐璐 (2005)、赵囡囡 (2005)、孙雅玲 (2006); 有分析如何通过 SA8000 认证提升我国企业的国际竞争力的, 这方面的学者主要有牛建军 (2004)、黎昀 (2004)、梁桂全 (2004)、唐兴华 (2004)、王丽萍 (2006)、侯志阳 (2006)。著名学者仲大军重点从事 SA8000 与中国企业提升国际竞争力的问题研究。

第四, 分析 SA8000 标准与构建社会主义和谐社会的关系。在对 SA8000 的研究中, 还有一部分学者认为 SA8000 与和谐社会有紧密联系, 实施 SA8000 标准是构建社会主义和谐社会的基础, 这部分学者主要有张莉萍 (2005)、于庆中 (2006)、马凤棋 (2006)、刘陆克 (2006)、郑启福 (2006)。这方面的著作有《企业社会责任研究》(李立清、李燕凌, 2005), 作者将规范分析和实证分析两种研究方法

紧密结合,把企业社会责任及其标准化建设,与构建社会主义和谐社会理论紧密联结在一起,较为成功的构建了企业社会责任标准化理论框架,且提出了我国应当加紧企业社会责任国际标准的“本土论”工作的“一揽子”战略措施和政策建议。

国内有影响的 SA8000 研究课题极少,这些课题及其取得的研究成果主要包括:

第一,清华大学当代中国研究中心、深圳当代社会观察研究所,合作完成由福特基金会资助的“劳工系列研究”项目,项目负责人为谭深和刘开明。

本项目 1999 年开始研究,一直紧密结合当时最前沿的 SA8000 标准认证及其对中国企业的影响,2002 年底完成项目。本项目以研究中国的劳工与权益促进问题为核心,重点在于经济全球化进程中劳工的生存与发展状况,并以此推动正当贸易和改善劳资关系,特别是 SA8000 在中国的实施情况调查研究及认证程序等介绍。其主要研究成果有《跨国公司的社会责任与中国社会》,包含有调查报告、论文和研讨会观点,其中特别做了政府官员和企业管理者、员工、消费者对 SA8000 的调查研究。

第二,广东企业社会责任与公益事业研究中心主持的“SA8000 重点研究课题”,项目负责人为梁桂全、黎友焕和赵琼。

2003 年 10 月,广东省社会科学院率先在国内成立了第一家研究企业社会责任问题的机构——广东企业社会责任与公益事业研究中心(简称 CSR 研究中心)。与此同时,该中心在原有研究 SA8000 已经有好几年的基础上设立了 SA8000 重点研究课题。为了支撑这个重点研究课题,广东省发展研究数据库中专门建立了“企业社会责任研究资料库”,并于年初开通了国内第一个以 SA8000 社会责任标准为内容的研究网站:广东 SA8000 研究网站(WWW.GDSA8000.ORG)。课题组成员以来自广东省社会科学院为主,并包括港澳和国内各高校的专家、学者,研究实力雄厚,成果丰富,已经在国内先走一步为各级政府和了解企业了解与认识 SA8000 作出了一定的贡献。

第三,中一英政府合作项目“国有企业重组和企业发展”(SOERED)的子课题“企业社会责任在中国”。该课题的成果之一是由项目的企业社会责任团队研究、编辑完成的《企业社会责任在中国》一书。该项目由英国国际发展部资助,SOERED

项目由辽宁和四川省项目办以及两个省六个试点城市的十八个项目执行机构,共同完成,对 36 个企业进行了案例调查。

1.2.2.2 官方的研究

1999 年开始,官方开始关注企业的社会责任问题。政府举办的社会责任活动和会议主要有:

2001 年 12 月 8 日中国企业联合会和联合国开发计划署联合在北京召开了“新世纪的中国企业—联合国全球协议论坛”,论坛上,部分中国知名企业的管理者介绍了中国企业实践企业社会责任的经验,这是中国企业实践“企业社会责任”的声音第一次公开传达。

2004 年是这类会议和活动达到高峰的一年,2004 年 2 月至 3 月,德国零售贸易外贸联合会(AVE)在中国举办了 AVE 模式(德国零售贸易外贸联合会在 SA8000 基础上开发的一套行业社会责任模式)认证的圆桌会议(目前中国已经有了接受 AVE 认证的供货商)。

2004 年 11 月 2 日,由瑞典大使馆主办的“社会责任与公司利益——一次中瑞间的对话”研讨会在北京召开。

2004 年 11 月 15 日,由中国企业联合会可持续发展工商委员会(简称 CBCSD)主办的“企业社会责任高层圆桌会议”在北京举行。

2004 年 11 月 18 日,德国波恩天主教救济会等机构组织了一次题为“公平竞争”的运动,公布了一批依据国际玩具商联合会行业标准选择中国供应商的德国制造商的名单。呼吁人们在圣诞购买在“公平”劳动条件下生产的玩具。这一活动是最典型的沿着消费者——跨国公司——生产商的商品链推动的影响中国劳动者生存境况的企业社会责任运动。

2005 年中欧社会责任北京国际论坛。论坛主题为“责任竞争力与和谐社会”,是我国有关企业社会责任的一次高级阶段的国际会议。

2005 年 10 月 14 日,举办题为“政府与企业的新型合作关系”,探讨“企业社会责任和可持续发展问题”。论坛的两大主题是:企业的社会责任及其贡献主题和如何建立企业和政府的新型合作关系主题。

2005 年 12 月 1 日在北京举行 21 世纪经济报道 2005 年会,会议主题为“商业中国推动力:创新·责任·全球化”。

2006 年 2 月 22 日,在北京举行“中国·企业社会责任国际论坛”,主题论

坛包括：全球视野下的企业社会责任，全球责任——共创和谐，社会责任投资在中国。

1.3 研究思路和方法

1.3.1 研究思路

本文按照引出问题，描述问题，分析问题，解决问题的逻辑思路展开研究。文章以企业社会责任运动的兴起以及 SA8000 标准的制定与实施对中国出口企业的影响为起点，通过对比较优势理论和竞争优势理论的对比分析，得出竞争优势理论更符合当今对外贸易实际，更能指导我国的国际贸易，从而导入对 SA8000 认证与我国出口企业竞争力的描述。文章通过对传统比较优势理论的回顾，引出了我国出口企业的传统比较优势。但是，随着知识经济的兴起和经济全球化的迅猛推进，我国出口企业的传统比较优势正在日益减弱，比较优势战略在我国大国经济的发展中越来越显露出不适应性，更严重的是出现了“比较利益陷阱”。由此得出我国的廉价劳动力已经不能打造国际竞争力的结论。进而通过对 SA8000 下我国出口企业社会责任现状和竞争力问题的分析，得出社会责任已经成为企业的新的竞争力的结论，由此针对我国企业在 SA8000 认证中存在的问题，落脚到如何推动我国出口企业通过 SA8000 认证，构建社会责任体系以提高竞争力的问题上，提出了相关的对策和建议。文章并不否认 SA8000 社会责任国际标准可能被某些社会组织(集团)利用为新的技术性“贸易壁垒”手段的可能性，但文章坚持从更高的积极态度着眼，在解决问题过程中强调 SA8000 社会责任国际标准对我国出口企业竞争力的影响，并提出针对中国国情的相应对策。

1.3.2 研究方法和技术路线

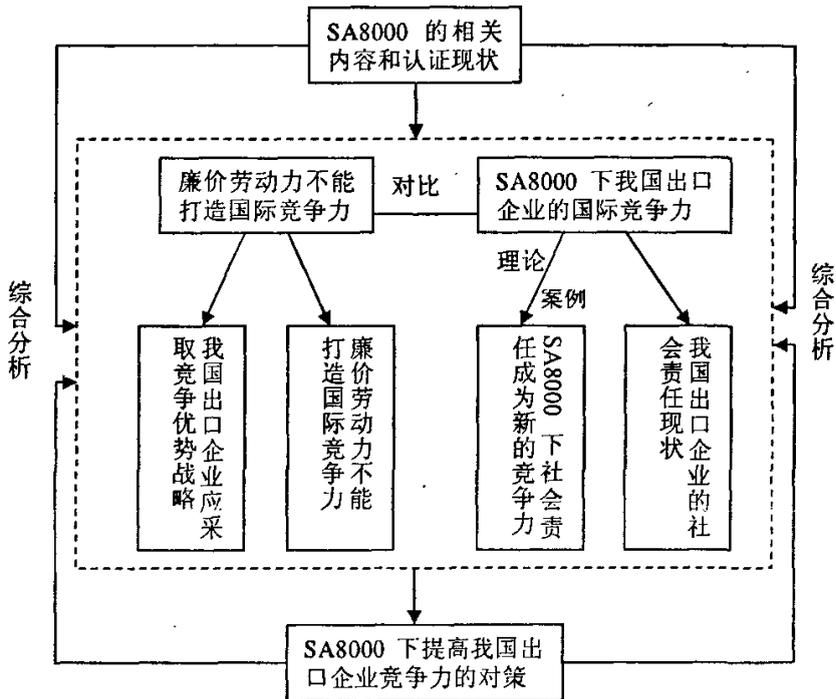
1.3.2.1 研究方法

本文力求把规范分析和实证分析方法紧密结合，努力达到全面锻炼和提高研究能力的目的。文章有选择地运用自己曾在企业长期工作中所收集到的若干数据资料，做了一些比较研究和统计分析。尽管如此，本文并不排斥运用社会调查方法对某些观点进行验证。为了更准确地把握 SA8000 原貌，避免或纠正某些研究

对 SA8000 的误译, 本文以社会责任国际(SAI)网站下载的 SA8000 英文原版为研究基础, 除参考国内学者对 SA8000 的翻译和解释之外, 还查阅参考了社会责任国际(SAI)网站 (www.sa-intl.org 或 www.cepaa.org 或 www.SA8000.org)、社会责任服务 (BSR) 网站 (www.bsr.org)、社会责任在线网站 (www.SocialComplianceOnline.com) 等中英文网站上大量国外学者的观点。

1.3.2.2 技术路线

本文的技术路线如下所示:



2 SA8000 标准的相关内容和认证现状

2.1 SA8000 的来源和主要内容

2.1.1 SA8000 的来源

2.1.1.1 SA8000 源于消费者运动

企业社会责任问题的提出最初始于消费者运动的压力。1991 年，美国大型牛仔裤制造商 LEVI-STRAUSS 的海外工厂在极其恶劣的环境中使用年轻女工的消息被曝光，顿时，“血汗工厂”成为舆论和消费者运动关注的焦点，CSR 运动由此兴起。

在欧美发达国家，新闻媒体和激进的非政府组织深入调查发展中国家违反劳工标准的事件，然后在报纸电视和互联网等大众媒体跟踪报道，指责它们为“血汗工厂”，激起民众的强烈抗议。一些激进的团体还会公开质问公司领导人，冲击他们的办公室或商店，发动消费者抵制购买或者以抵制购买相威胁，造成公司股票价格下跌和公司声誉受损。欧美国家的电视和报纸每天都有披露发展中国家工厂违反劳工标准的报道。自 1996 年至 2000 年，英国广播公司（BBC）和英国其它主要媒体报道了来自世界各地的超过 1100 多条有关童工的新闻，超过 850 条有关强迫劳动的新闻，超过 350 条有关恶劣的工作条件的新闻，超过 250 条有关超时加班的新闻，以及超过 250 条有关支付低于标准工资的新闻。这就使得越来越多的消费者注意到，他们用昂贵的价钱买来的名牌产品，原来是工作条件恶劣的工厂生产的，有的竟然是童工和囚犯生产的。他们要求跨国公司改善海外合约工厂的劳动条件，消灭“血汗工厂”。一些跨国公司不但不接受，反而拒绝承担任何责任。跨国公司这种推卸责任的态度引起消费者和公众的强烈不满，他们批评、抗议甚至抵制购买这些跨国公司的产品，对跨国公司造成很大的压力和损失。

这一切说明，随着经济、社会和科技的发展以及人们的富裕程度、教育水平与文明程度的不断提高，人们的社会关注意识增强了。现在的消费者已经不仅关心自己需求的满足，还进一步关心整个人类社会的进步、发展和长远的利益。他们对企业提出了更高的要求，要求企业在生产时不仅考虑到眼前的效益，还应承

担一定的社会责任。公众的行动也表明，如果企业无视消费者的呼声，无视公众的社会关注意识，就必然会受到消费者的“惩罚”，对企业的生存与发展形成巨大的障碍。面对社会公众越来越强的呼声和行动，SA8000 应运而生。

2.1.1.2 SA8000 的制定

早在 1996 年，一家瑞士非政府组织曾经建议国际标准化组织（ISO）制定一套 ISO2100 社会责任管理国际标准用于第三方认证，但 ISO 拒绝了这一建议。SA8000 标准的提出源于瑞士通用公证行国际认证部（SGS Yarsley ICS）执行董事 Reg Easy 和美体国际公司（Body Shop）社会审核部高级经理 David Wheeler 的一次谈话，他们当时制定了一个可用于第三方认证的社会责任标准，SGS 积极支持并赞助制定这一标准。1996 年 6 月，SGS 的董事 Jim Keegan 主持了制定社会责任标准意义的首次会议，来自美国和欧洲一些公司和非政府组织参加了这次会议，会议一致同意制订一个可用于审核的社会责任国际标准。

经济优先权委员会（Council on Economic Priorities, CEP）作为一家长期研究社会责任及环境保护的非政府组织，一直积极支持并参与制定社会责任标准的活动。1997 年初经济优先权委员会认可委员会（Council on Economic Priorities Agency, CEPAA），由 CEPAA 负责制定该标准，并根据 ISO 指南 62（质量体系评估和认证机构的基本要求）来评估认可认证机构。2001 年，经济优先权委员会认可委员会（CEPAA）更名为社会责任国际（Social Accountability International, 简称 SAI）。SAI 咨询委员会负责起草社会责任国际标准，它由来自 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、会计事务所及认证机构组成的。SAI 在纽约召开的第一次会议上就提出了标准草案，最初名为 SA2000，最终定名为 SA8000 社会责任国际标准，并在 1997 年 10 月公开发布。2001 年 12 月 12 日，经过 18 个月的公开咨询和深入研究，SAI 发表了 SA8000 标准第一个修订版，即 SA8000: 2001。

SA8000 是全球第一个可用于第三方认证的社会责任国际标准，旨在通过有道德的采购和活动改善全球工人的工作条件。最终达到公平而体面的工作条件。SA8000 标准是根据国际劳工组织（ILO）公约，联合国儿童权利公约及世界人权宣言制定而成的 SA8000 标准是一个通用的标准，不仅适用于发展中国家，也适用于发达国家；不仅适用于各类工商企业，也适合于公共机构；另外，SA8000

标准还可以代替公司或行业制定其社会责任守则。

2.1.2 SA8000 的主要内容及与我国劳动法的区别

SA8000 主要涉及童工、强迫性劳动、健康与安全、组织工会的自由与集体谈判的权利、歧视、惩戒性措施、工作时间、薪酬和管理系统等九个方面的内容。它与我国劳动法的基本内容的比较如表 2-1 所示：

由下表的比较分析可以看出，我国劳动法的相关内容和 SA8000 的相关规定的本质基本相同，甚至我国劳动法的有些规定更为严格。所以我国企业只要按照我国劳动法的规定进行经营，通过 SA8000 认证并不困难。

表 2-1 SA8000 的内容及与我国劳动法的比较

	SA8000 的相关内容	我国劳动法的相关规定
童工	<p>公司不可雇用童工¹或支持雇用童工的行为</p> <p>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</p> <p>公司应该建立、记录、维持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十小时</p> <p>无论工作地点内外，公司不得将儿童或青少年工人置于危险、不安全、不健康的环境中</p>	<p>禁止用人单位招用未满十六周岁的未成年人</p> <p>不得安排未成年工从事矿山井下、有毒有害、国家规定的第四级体力劳动强度的劳动和其它禁忌从事的劳动</p> <p>用人单位应按下列要求对未成年工定期进行健康检查：(一)安排工作岗位之前；(二)工作满 1 年；(三)年满 18 周岁，距前一次的体检时间已超过半年</p> <p>对违反本规定使用童工的单位或者个人，劳动行政部门应当责令其立即将童工送回原居住地。童工被送回原居住地所需费用，全部由使用童工的单位或者个人承担</p> <p>用人单位招收使用未成年工，除符合一般用工要求外，还须向所在地的县级以上劳动行政部门办理登记</p>
强迫性劳动	<p>公司不得使用或支持使用强迫性劳动²，也不得要求员工在受雇起始时交纳“押金”或寄存身份证件</p>	<p>企业不得向职工收取货币、实物等作为“入厂押金”，也不得扣留或者抵押职工的居民身份证、暂住证和其它证明个人身份的证件。对擅自扣留、抵押职工居民身份证等证件和收取抵押金(品的，公安部门、劳动监察机构应责令企业立即退还职工本人</p> <p>严禁企业对职工进行体罚、殴打、搜</p>

¹ 童工是指任何十五周岁以下的人从事的劳动

² 强迫性劳动是指任何人在任何受惩罚威胁下被榨取的非自愿性工作或服务或作为偿债方法的工作或服务

		<p>身和侮辱，以及锁闭工作场所和职工集体宿舍限制职工人身自由</p> <p>企业由于生产经营需要，在征得工会同意并与职工协商后，可以延长工作时间。企业违反国家规定强迫职工加班加点，职工可以拒绝，企业不得因此扣发职工工资，更不得以此为由解雇职工</p>
健康与安全	<p>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对健康的危害</p> <p>公司应指定一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</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>公司应给所有员工提供干净的厕所、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</p> <p>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</p>	<p>教育培训</p> <p>厂房出口</p> <p>疏散信道、标志和应急灯</p> <p>宿舍</p> <p>消防设施的管理</p> <p>消防器材的选择、数量及配置</p> <p>电气设备</p> <p>机械设备及安全装置</p> <p>卫生、防护用品</p> <p>车间通道宽度</p> <p>车间空气污染</p> <p>车间噪音</p> <p>危险品储存</p> <p>仓库管理</p> <p>厕所</p> <p>厨房</p>
组织的自由与集体谈判的权利	<p>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</p> <p>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渠道获取独立、自由结社以及谈判的权利</p> <p>公司应保证此类员工代表不受歧视并可在工作地点与其所代表的员工保持接触</p>	<p>劳动者有权依法参加和组织工会。工会代表和维护劳动者的合法权益，依法独立自主地开展活动</p> <p>在中国境内的企业、事业单位、机关中以工资收入为主要生活来源的体力劳动和脑力劳动者，不分民族、种族、性别、职业、宗教信仰、教育程度，都有依法参加组织工会的权利</p> <p>根据《工会法》规定，企业应支持职工组织并参加工会，应为工会开展活动提供条件。工会有权代表职工向企业提出提高工资水平、生活福利待遇，以及改善劳动条件的要求。企业应建立协商谈判制度，由工会代表或职工代表与企业协商谈判，签订集体协议（集体合同）。工会组织应对企业遵守劳动法规的情况进行监督，发现企业有违法行为，可及时提出要求，督促企业改正；对不改正的，可向劳动行政部门等有关部门报告情况，共同采取措施使其改正</p>
歧视	<p>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</p> <p>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</p>	<p>劳动者享有平等就业和选择职业的权利、取得劳动报酬的权利、休息休假的权利、获得劳动安全卫生保护的权利、接受职业技能培训的权利、享受社会保险和福利的权利、提请劳动争议处理的权利以及法律规定的其它劳动权利。劳动者应当完成劳动任务，提高职业技能，执行劳动安全卫生规程，遵守劳动纪律和职业道德</p>

	<p>公司不能允许强迫性、虐待性或剥削性的性侵扰行为,包括姿势、语言和身体的接触</p>	<p>劳动者就业,不因民族、种族、性别、宗教信仰不同而受歧视 国家保障妇女享有与男子平等的劳动权利;实行男女同工同酬。在分配住房和享受福利待遇方面男女平等。在晋职、晋级、评定专业技术职务等方面,应当坚持男女平等的原则,不得歧视妇女。妇女享有与男子平等的就业权利。在录用职工时,除国家规定的不适合妇女的工种或者岗位外,不得以性别为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用标准。女职工在孕期、产期、哺乳期内,用人单位不得解除劳动合同</p>
<p>惩戒性措施</p>	<p>公司不得从事或支持体罚、精神或肉体胁迫以及言语侮辱</p>	<p>严禁企业对职工进行体罚、殴打、搜身和侮辱,以及锁闭工作场所和职工集体宿舍限制职工人身自由 对职工罚款的金额由企业决定,一般不要超过本人月标准工资的百分之二十 职工无正当理由经常旷工,经批评教育无效,连续旷工时间超过十五天,或者一年以内累计旷工时间超过三十天的,企业有权予以除名</p>
<p>工作时间</p>	<p>公司应遵守适用法律及行业标准有关工作时间的规定;在任何情况下,公司不得经常要求员工每周工作四十八小时以上,同时员工每七天至少有一天休息时间。 公司应保证每个员工每周加班(每周超过四十八小时)时间不超过十二小时,除非在特殊情况下及短期业务需要时不得要求员工加班。公司还应保证员工加班总能得到额外津贴</p>	<p>用人单位由于生产经营需要,经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间,一般每日不得超过一小时;因特殊原因需要延长工作时间的,在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过三小时,但是每月不得超过三十六小时 用人单位应当保证劳动者每周至少休息一日 实行综合计算工时工作制度的企业,在综知计算周期内,如果劳动者的实际工作时间总数超过该周期的法定标准工作时间总数,超过部份应视为延长时间。如果在整个综合计算周期内的实际工作时间总数不超过该周期的法定标准工作时间总数,只是该综合计算周期内的某一具体日(或周、或月、或季)超过法定标准工作时间,其超过部份不应视为延长工作时间。 依据《劳动法》第四十四条规定,息日安排劳动者加班工作的,应首先补休,不能补休时,则应支付不低于工资的百分之二百的工资报酬。补休时间应等同于加班时间。法定节假日安排劳动者加班工作的,应另外支付不低于工资的百分之三百的工资报酬,一般不安排补休</p>
<p>薪酬</p>	<p>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总能满足员工基本需要,以及提供一些可随意支配的收入 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</p>	<p>国家实行最低工资保障制度。用人单位支付劳动者的工资不得低于当地最低工资标准 在劳动合同中,双方当事人约定的劳动者在未完成劳动定额或承包任务的情况下,用人单位可低于最低工资标准支付劳动者工资的条款不具有法律效力 劳动者与用人单位形成或建立劳动关系后,试用、熟练、见习期间,在法定</p>

	<p>式支付 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应尽的义务</p>	<p>工作时间内提供了正常劳动，其所在的用人单位应当支付其不低于最低工资标准的工资 工资应当以货币形式按月支付给劳动者本人。不得克扣或者无故拖欠劳动者的工资 非因劳动者原因造成单位停工、停产在一个工资支付周期内的，用人单位应按劳动合同规定的标准支付劳动者工资。超过一个工资支付周期的，若劳动者提供了正常劳动，则支付给劳动者的劳动报酬不得低于当地的最低工资标准；若劳动者没有提供正常劳动，应按国家有关规定办理</p>
--	---	---

资料来源：根据 www.sa8000.org.cn 上的资料整理而得

2.2 SA8000 的特征

下面主要通过 SA8000 标准与 ISO 标准和其他相关非关税贸易壁垒的比较来说明 SA8000 标准的特征。

2.2.1 SA8000 与 ISO 标准的比较

SA8000 标准除了采用 ILO 相关公约之外，还直接采用了 ISO9000 质量管理标准和 ISO14000 环境管理标准所采用的管理体系模式。并且 SA8000 标准和 ISO 标准一样，也都有管理体系和持续改进的要求。对于审核员和认证机构来说，两套体系都是基于相似的方法，但是二者之间仍然存在不少差异，差异如下：

第一，不同于 ISO 标准，SA8000 标准有管理体系和社会责任表现两方面的要求，单有良好的管理体系不足以保证符合 SA8000 标准。

第二，ISO 标准最初是各个国家单独制定的国家标准，然后由 ISO 整合成为国际标准。而 SA8000 标准一开始就是全球性标准。³

第三，访问工人在 SA8000 认证审核中的作用比在 ISO 认证审核中的作用重要得多，因为 SA8000 标准关注的是工人权利，工人对他们自己的权利有最直接的感受。

第四，相对 ISO 标准，SA8000 标准各个要素之间的相互关系更加密切。例如，低工资往往与使用童工和恶劣的安全卫生条件具有一定联系。

³金台熙.各种认证体系对国际贸易的影响[D].对外经济贸易大学,2005.

第五, 认可机制不同。ISO 标准在每个国家都有国家认可机构, 国际标准化组织 (ISO) 并不是一个认可组织。而 SA8000 标准只有一个认可机构, 即 SAI。

2.2.2 SA8000 与其他非关税贸易壁垒的比较

2.2.2.1 SA8000 与技术壁垒的比较

SA8000 与技术壁垒相比较, SA8000 侧重于从生产环节进行改善, 保证工人的工作环境, 待遇得到保障, 体现人本主义; 技术壁垒侧重于从消费者的角度考虑, 《技术性贸易壁垒协定》提到保证出口产品的质量, 或是保护人类、动物或植物的生命或健康及保护环境。因此二者虽然都构成贸易壁垒, 但是 SA8000 从生产环节上予以优势的限定, 技术性壁垒从标准的限制出发来保护进口国的国内市场和消费者。

2.2.2.2 SA8000 与反倾销的比较

SA8000 与反倾销相比, SA8000 是限制发展中国家的劳动力成本优势发挥的一种手段。根据《反倾销协议》第 2 条第 1 款的规定: “就本协定而言, 如一产品自一国出口至另一国的出口价格低于在正常贸易过程中出口国供消费的同类产品的可比价格, 即以低于正常价值的价格进入另一国的商业, 则该产品被视为“倾销”。由于中国的市场经济地位没有得到完全的认可, 所以欧盟、美国等国家对中国的产品实施反倾销, 其实内在的暗含着中国的劳动力占有优势。因此 SA8000 与反倾销都是基于劳动力成本的优势被提出来的。但是二者的区别是 SA8000 在生产领域进行控制, 发达国家可以从根本上制约劳动力优势的发挥, 反倾销通过销售环节以征收反倾销税为手段来限制产品的出口。⁴

2.3 SA8000 标准对我国出口企业的影响

近两年来, SA8000 的字眼频繁出现在各种传媒上。“美国将把 SA8000 的大棒挥向中国”, “要警惕欧美发达国家以 SA8000 构筑对中国的贸易壁垒”, “要防止 SA8000 这口新的陷阱”, “如果欧美启动 SA8000 机制, 对我国劳动密集型出口企业的打击将是毁灭性的”等等。确实, SA8000 对中国出口企业带来的负面影响不可低估, 但 SA8000 毫无疑问也有它先进, 有利的一面, 对此, 我认为应

⁴李明涓.我国出口面临的标准壁垒研究[D].首都经济贸易大学,2006.

一分为二地分析。

2.3.1 不利影响

第一，受 SA8000 影响的出口企业范围将不断扩大。目前受 SA8000 影响的主要是以劳动密集型为主的出口企业，主要集中在服装、纺织、制鞋、玩具、家具、运动器材及日用五金等行业。随着 SA8000 逐步被认可，受它影响的企业范围将不断扩大。目前香港很多经营中美贸易业务的公司已接到美国跨国公司通知，要求我国出口产品应达到 SA8000 标准。

第二，出口企业将面临一种新贸易壁垒。在关税和非关税壁垒不断被削减的今天，SA8000 很容易为贸易保护主义者所利用，促其成为新的贸易壁垒，成为发达国家限制发展中国家劳动密集型产品出口的工具。近两年美国沃尔玛、法国家乐福这样一些跨国零售集团都在中国加大直接采购的力度，在选择供应商时不仅看重产品质量和价格，对劳工福利问题也同样看重。我国一些企业因违反劳动法规已被取消供应商资格。

第三，改变现状将加大出口企业成本。SA8000 标准对劳工条件、安全健康等方面有严格的规定。在劳工方面，规定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。在健康和安全方面，规定公司应具备避免各种工业与特定危害的知识，采取足够的措施，降低工作中的危险因素等等。按照 SA8000 标准，目前中国相当一部分劳动密集型出口企业还存在着较为严重的工作时间较长、职工福利较低、生活环境较差等现象，要完全达到 SA8000 的标准，需要有较大的投入，这样势必增加产品的成本。同时 SA8000 不菲的认证费用也会加大企业成本。SA8000 认证一般需要 1 年时间，证书有效期为 3 年，每 6 个月复查一次。企业申请认证费用达 10 多万人民币。

第四，导致出口企业国际市场份额和国际竞争力的下降⁵。我国多数生产劳动密集型产品的企业目前还难以达到 SA8000 的标准条件，因此如果要求实施该标准，这些企业原来的成本价格及竞争优势将不复存在。不久前，珠海有两家企业在被要求接受社会责任审核时由于不符合 SA8000 标准，一家被要求进行整顿，

⁵ Gemma Crjns, Frans Paul van der Putten. Relevance and Potential Impact of SA8000 in China[J].2004

否则不下订单；另一家则直接被取消供应商的资格。广东中山市一家 500 人左右的鞋厂因没有达到当地法律规定的最低工资标准，被合作方停单两个月。更多的企业则是因为达不到 SA8000 要求，而痛失出口订单。可见，SA8000 标准的存在已给我国的某些出口企业带来了损失。

第五，影响我国劳动密集型企业吸纳劳动力就业的能力。我国目前的劳动力状况和科技水平，决定了相当一部分企业是劳动密集型企业，这些企业的存在对缓解我国的劳动力就业压力具有重要的意义。一旦实行 SA8000 标准，我国企业原有的劳动力优势可能会丧失甚至变为劣势，过多的剩余劳动力势必加大我国目前的就业压力。

2.3.2 有利影响

SA8000 国际认证标准的实施是企业推行社会责任管理的战略选择，它与企业可持续发展的要义统一于企业的战略目标、环境的应变、生产、销售各环节之中。具体来说，实行 SA8000 标准可以使出口企业在以下几个方面受益：

第一，使企业管理更易操作。SA8000 标准体现了企业对社会的责任，使企业管理更易于操作。SA8000 突破了传统的守则形式，把对企业的非经营性、非技术性要求进行了指标化。换句话说，它把抽象的“道德”和“精神”层面的东西指标化了。SA8000 借助了 ISO9000、ISO14000 的指标体系，在设计上又适合所有行业，这对切实解决企业的社会责任问题提供了一个更具有普遍性的工具，成为衡量企业的道德指数。因此，从 1997 年被美国国际标准化组织经济优先认可委员会 (CEPAA) 推出后，SA8000 越来越被社会和企业所接受。

第二，有助于提升整个行业的竞争力。长期以来，我国一些企业为了降低成本不择手段，甚至通过侵害劳工的合法权利来降低成本。当社会对这种竞争行为起不到有效的约束作用时，成本与质量就成为评价企业的全部指标，而手段不再重要。对于一个社会来讲，这是非常可怕的。而社会责任运动则要求企业承担社会责任，保证劳工权利。在这场运动中，跨国公司把劳工权利与订单挂钩，这就等于在我国引入了新的竞争规则和评价标准。在跨国公司推行其社会责任标准的过程中，我国部分企业因达不到标准而被取消了供应商资格，有些企业甚至因此而倒闭。事实上，绝大多数订单并没有被其他国家的供应商获得，而是在我国进

行了重新分配,符合标准的企业获得了更多的订单。这其实就是优胜劣汰、资源优化配置的实现过程。不达标企业的淘汰是必要的,有利于市场结构的优化,有利于形成一批优质企业,提升整个行业的国际竞争力。

第三,成为出口企业可持续发展的外在动力。应该承认,接受社会责任审核或 SA8000 达标,的确会在一定时期和范围内增加企业产品的劳动成本。但是也要看到利用 SA8000 改善企业的生产经营与管理,重新设计制造成本的构成是完全可能的。⁶当今时代,单纯依靠低工资的劳动力成本方法参与市场竞争,已经越来越困难了。低成本应建立在高科技和科学管理及 SA8000 标准之上,而不是建立在员工的超低工资水平之上,或违反 SA8000 标准之上。国内外的实践都表明,企业进行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。与传统经济学理论认为的企业承担社会责任会加重企业负担、影响其利益相反,企业承担社会责任与企业的经济绩效呈正相关关系。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,等等,都是很有说服力的例子。因此,SA8000 标准的严格实施必将使出口企业获得竞争的优势、获得可持续发展的机会。

第四,我国出口企业的劳工条件得到改善。我国企业的劳工问题如非法雇佣童工、非法使用未成年工、收取职工押金、扣押身份证和限制人身自由、侮辱体罚工人、超时加班加点、工资低于最低工资标准,不依法支付加班费、社会保险覆盖率低以及劳动安全、生活条件、就业歧视等已经成为社会的热点。这些问题与中国经济转轨换型、法律约束缺乏刚性、企业唯利是图、工人处于弱势地位等都有直接的关系。SA8000 标准及其它社会责任标准正是用来解决以上问题的。如果国外顾客要求其供应商遵守特定的社会责任标准,并实施严格的审核,那么我国的相关企业不得不按照相关标准改善劳工环境,以获得认证或认可。现在中国工厂拿到的订单有很多都经过了社会责任评估。我国沿海地区已有多家工厂接受过跨国公司的社会责任审核。这些企业的劳工环境已经得到明显改善,我国整个劳动密集型行业的劳工条件得到了一定程度的改善。

⁶赵国囡.SA8000 与我国劳动密集型行业的国际竞争力——一个动态的宏观视角[J].对外经贸实务,2005.

2.4 SA8000 在中国的认证现状

从目前获证组织的国别分布看,意大利最多,占总数的 38.05%,其次是印度,占总数的 15.80%,中国位居第三,占总数的 12.43%。⁷近年来,SA8000 愈发引起我国的关注。

表 2-2 通过 SA8000 认证企业的行业分布情况

行业	数量	行业	数量	行业	数量
服饰	32	医药	4	化工	1
制鞋	17	化妆品	3	计算机产品	1
纺织	16	Appliances	2	机械工程	1
配件	13	家具	2	工业设备	1
玩具	13	玻璃	2	Lighting	1
日用品	8	金属制品	2	纸品/印刷	1
电子	6	塑料	2	交通	1
珠宝、钟表	5	婴儿用品	1	总计	141
包装	5	建筑材料	1		

资料来源:根据 www.sa-intl.org 中的相关资料翻译整理而得

表 2-3 通过 SA8000 认证企业的地区分布情况

地名	数量	地名	数量
广东	63	河北	3
福建	20	湖北	3
江苏	9	天津	2
山东	9	澳门	1
台湾	9	江西	1
上海	6	山西	1
浙江	6	四川	1
香港	4	未知	3

资料来源:根据 www.sa-intl.org 中的相关资料翻译整理而得

如上表所示:截止 2006 年 5 月,全国已有 141 家企业通过 SA8000 标准认证。根据总部设在美国的社会责任国际(SAI)最近对中国通过 SA8000 认证企业分析报告可以看出,这些企业主要分布在东南沿海经济较发达的省份,广东地区企业最多,有 63 家,占我国通过认证的企业总量的 44.7%;福建有 20 家,占 14.2%;此外江苏、台湾、浙江、香港等东南沿海各省通过认证的企业也较多。从获证企业的行业分布看,服饰行业最多,有 32 家企业,占 22.7%;其次是制鞋和纺织

⁷ 数据来源于 www.sa-intl.org: Social Accountability International - Certified Facilities Summary

行业，分别有 17 家和 16 家企业，占 12.0% 和 11.3%；此外配件和玩具行业都有 13 家，也占较大比重。由此可以看出获证企业多以生产型企业，并且集中在劳动密集型产业。

但是令人遗憾的是 SA8000 在我国的推行状况并不理想，现有的通过 SA8000 社会责任认证的企业主要是为了迎合其采购商的要求，被动地通过此项认证，绝大多数企业对 SA8000 标准对企业的真正意义还没有完全认识到。

3 单凭廉价劳动力已不能打造国际竞争力

3.1 我国出口企业应采取竞争优势战略

3.1.1 “比较优势陷阱”

古典贸易理论或新古典贸易理论所强调的比较利益结构都建立在一国产业比较优势的基础上。通常发展中国家缺乏资本和技术，而拥有劳动力资源丰富的优势；发达国家则具有资本方面的优势。因此比较优势的贸易格局一般表现为：发达国家进口劳动密集型产品，出口资本密集型产品；发展中国家则进口资本密集型产品，出口劳动密集型产品。从理论的逻辑推理上讲，比较优势理论是比较完美的。但在现实的国际贸易中却出现了所谓“里昂惕夫之迷”之类的比较优势理论无法解释的现象，更严重的是以比较优势理论作指导、执行比较优势战略的发展中国家出现了贸易条件恶化和贫困化增长的现象，出现了比较优势陷阱。

所谓“比较优势陷阱”⁸是指一国（尤其是发展中国家）完全按照比较优势、生产并出口初级产品和劳动密集型产品，则在与技术性和资本密集型产品出口为主的经济发达国家的国际贸易中，虽然能获得利益，但贸易结构不稳定，总是处于不利地位，从而落入“比较利益陷阱”。⁹比较优势陷阱可以分为两种类型：

第一种是初级产品比较优势陷阱。它是指执行比较优势战略时，发展中国家完全按照机会成本的大小来确定本国在国际分工中的位置，运用劳动力资源和自然资源优势参与国际分工，从而只能获得相对较低的附加值。并且比较优势战略

⁸洪银兴.从比较优势到竞争优势——兼论国际贸易的比较利益理论的缺陷[J].经济研究,1997.

⁹王佃凯.比较优势陷阱与中国贸易战略选择[J].经济评论, 2002.

的实施还会强化这种国际分工形式,使发展中国家长期陷入低附加值环节。由于初级产品的需求弹性小,加上初级产品的国际价格下滑,发展中国家的贸易条件恶化,甚至是贫困化增长现象的出现就不可避免了。

第二种类型是制成品比较优势陷阱。由于初级产品出口的形势恶化,发展中国家开始以制成品来替代初级产品的出口,利用技术进步来促进产业升级。但由于自身基础薄弱,主要通过大量引进、模仿先进技术或接受技术外溢和改进型技术等作为手段来改善在国际分工中的地位,并有可能进入高附加值环节。但是这种改良型的比较优势战略由于过度的依赖技术引进,使自主创新能力长期得不到提高,无法发挥后发优势,只能依赖发达国家的技术进步。

3.1.2 竞争优势理论

20世纪70年代以后,美国的传统支柱产业和部分新兴产业受到来自日本、西欧国家的强大竞争压力。如何提高国际竞争力,成为当时美国学术界、产业界、政府部门面临的紧迫课题。在这种背景下,美国哈佛大学商学院教授迈克尔·E·波特提出了竞争优势理论。他先后于1980、1981、1990年发表了《竞争战略》、《竞争优势》、《国家竞争优势》等三部著作,从微观、中观和宏观三个层次较为全面的论述了竞争问题,提出了影响竞争力的5种作用力(即潜在侵入者、供方、买方、替代品等),企业的3种基本竞争战略(成本领先、标新立异、目标集聚),价值链分析等一系列有新意的观点。20世纪90年代以后,波特教授又陆续发表了一系列富有见地的论文,逐步完善了竞争优势理论,并形成了他的新竞争经济学体系。

波特在《竞争战略》中主要谈的是产业的结构,以及产业间如何选择最有利的竞争地位,并提出了企业获取竞争优势的三种战略。波特认为,“在竞争作用力抗争中,这三种提供成功机会的基本战略方法,可使公司成为同行的佼佼者”。¹⁰在《竞争优势》中,波特又创立了价值链理论,“提出了一个可以了解企业竞争优势来源的架构(价值链),并讨论如何提升企业的竞争优势”,波特指出,“竞争优势来源于企业在设计、生产、营销、交货等过程及辅助过程中进行的许多相互分离的活动”,而“所有这些活动都可以用价值链表示出来”,¹¹即,波

¹⁰迈克尔·波特.《竞争战略》[M].华夏出版社,2002

¹¹迈克尔·波特.《竞争优势》[M].华夏出版社,2002

特认为企业竞争优势的关键来源是价值链的不同。在《国家竞争优势》中，波特主要解释“一国的经济环境、组织、结构与政策在产业竞争优势中所扮演的角色，并找出一个国家可以维持产业竞争优势的那些因素”，并“根据对 10 个国家、上百种产业的历史研究，归纳出‘钻石理论’，以分析国家如何在特定领域建立竞争优势；国家如何在一些产业中发挥它的竞争优势；分析产业形态的变迁，进而建立起一个能解释国家整体经济优势的完整架构”。也即波特把他的国内竞争优势理论运用到国际竞争领域，提出了著名的“钻石理论”。¹²由于这个理论是从国际贸易与国际竞争角度提出来的，通常所说的竞争优势理论，即指波特的“钻石理论”。波特认为，一个国家的竞争优势，就是企业、行业的竞争优势，也就是生产力发展水平上的优势。他认为，一国兴衰的根本原因在于能否在国际市场中获得竞争优势，竞争优势形成的关键在于能否使主导产业具有优势，优势产业的建立有赖于提高生产效率，提高生产效率的源泉在于企业是否具有创新机制和充分的创新能力。创新机制来源于微观，中观和宏观三个方面，微观竞争机制主要指企业内部的竞争力，这也是国家竞争优势的基础。企业缺乏活力，不思创新，国家就难以树立整体优势；而中观竞争机制主要分析产业，区域等范畴；宏观竞争机制又主要取决于四个基本因素，即生产要素，需求状况，相关和支撑产业状况，企业战略、结构与竞争对手以及两个辅助因素——政府和机遇。

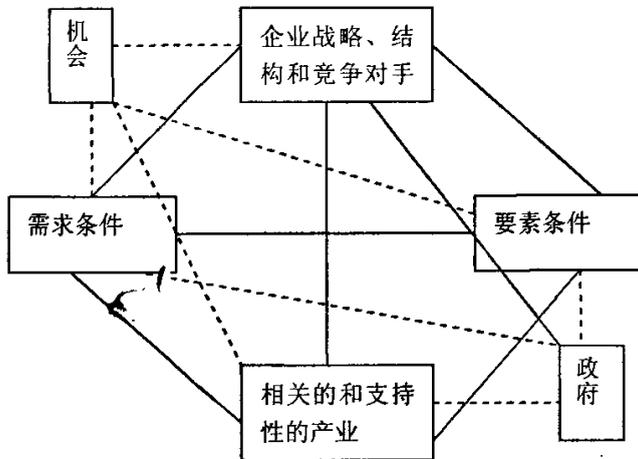


图 3-1 波特的钻石模型

¹²迈克尔·波特.《国家竞争优势》[M].华夏出版社,2002

3.1.3 比较优势理论与竞争优势理论的关系

3.1.3.1 比较优势理论与竞争优势理论的联系

比较优势是一国利用要素禀赋比较利益作为国际竞争的基础以获得的相对优势,它意味着企业的国际竞争力来源于利用各地生产要素的比较利益。而竞争优势是指生产因素、需求因素、支持性产业和相关产业、企业战略、结构和竞争、机遇和政府等因素组成的价值系统协同作用的结果,它来源于产业或企业内部的效率。二者并不排斥,而是一种互补关系。

第一,在一国的产业发展中,一旦发生对外经济关系,比较优势与竞争优势就会同时发挥作用。任何国家,即使是经济最发达的国家也不可能在一切产业中都具有国际竞争优势。这也表明,竞争优势不能完全消除或替代比较优势。

第二,一国产业的比较优势要通过竞争优势才能体现出来,即使是具有比较优势的产业,如果缺乏国际竞争力,也无法实现其比较优势。相应地,非常缺乏比较优势的产业,往往较难形成和保持竞争优势,一些国家原先具有国际竞争优势的产业,由于国际比较利益关系的变化而失去竞争优势的案例,以及一些产业(尤其是传统产业)在国际转移的现象,可以证明这一点。

总之,在各国产业发展中,比较优势和竞争优势常常是相互依存的,其本质都是生产力的国际比较。

3.1.3.2 比较优势理论与竞争优势理论的区别

第一,两种理论的前提不同。比较优势理论是建立在完全竞争,不存在规模经济的条件下,李嘉图在严格的假设条件下才得出比较利益的结论的,而 H—O 理论也是假设完全竞争的市场条件。竞争优势理论则承认不完全竞争与规模经济的存在,并充分考虑了需求条件、竞争状况和相关产业的影响。

第二,两种理论所主张的贸易政策不同。比较优势理论主张自由贸易,认为通过自由贸易,贸易各方都得到了贸易利益,世界的福利也得到了提高,因此世界各国都应该实行自由贸易政策。¹³同时, 每国应该出口本国丰裕要素生产的产品即具有比较优势的产品。竞争优势理论的要旨在于,国家应该尽可能地为企业创造有利于企业提高其竞争力的环境。竞争优势是创造出来的,而不是天生的,因此国家的职责就是利用国家机器来干预贸易,使本国企业拥有或保持其竞争

¹³徐元康.从比较优势到竞争优势:论我国外贸发展的战略转变[D].华南师范大学,2003.

力。同时，各国应该出口本国具有竞争优势的产品，这种产品不但要有价格优势，还要有非价格竞争优势。

第三，两种理论所强调的优势不同。比较优势理论强调的是静态的比较利益，注重的是各国现有的要素禀赋，比如丰富的自然资源、廉价的劳动力等初级要素。而竞争优势理论则更加强调动态的竞争优势和各国在获得竞争优势方面的主观能动性，认为国家的繁荣和竞争优势不是靠继承的或既定的，而是通过后天创造得来的。两种理论对国内需求的认识不同。国内需求对竞争优势的影响传统比较优势理论所忽视了。波特理论则毫不含糊地指出了国内需求同国家竞争优势之间的因果关系。国内买主的结构、买主的性质、需求的增长、需求结构的变化都对一国的竞争优势有决定性的影响。

3.1.4 竞争优势理论更符合当今国际贸易实际

在当今的国际市场上，除了少数的初级产品可以被近似地认为是完全竞争市场，很多产品市场都或多或少的存在垄断，从而使得比较优势理论的完全竞争与无规模经济的假设前提基本不能成立；比较优势理论产生已有 200 多年历史，其间，国际贸易迅猛发展，新贸易现象层出不穷，很多现象比较优势理论已无法解释；比较优势理论强调自由贸易，而当今国际贸易中贸易保护主义则比比皆是，有增无减；比较优势理论强调各国出口产品一定是本国具有比较优势的产品，但比较优势的产品却不一定具有竞争优势，而能够出口到国际市场的产品却一定是具有竞争优势的产品，即具有比较优势的产品仅仅是一种潜在的出口产品而并非是一种真正的出口产品。相反，竞争优势理论采用的是一种非均衡的动态分析和局部分析方法，以不完全竞争和规模经济作为理论前提，从国家的角度出发考虑怎样才能使一国在贸易活动中得到福利更多些，生产效率提高得更快一些，在国际分工中占据更有利的地位；它既考虑现实的利益，更考虑潜在的利益对比，考虑怎样才能使一国取得或保持竞争优势，以便从对外贸易中获得更大的利益；它认为竞争优势主要取决于一个国家的创新机制，取决于企业的后天努力和进取精神，认为只要企业敢于创新，积极竞争，一个落后的国家也有可能成为有竞争优势的国家；它更强调非价格竞争，更注重要素的质量及产品市场的需求档次。由此可见，比较优势理论是一种静态分析方法，是一种理想状态，虽在历史上曾起

过进步作用，为自由贸易政策提供了理论基础，推动了自由贸易的发展，但随着知识经济的兴起和经济全球化的推进，比较优势理论越来越不能解释现实生活中的诸多贸易现象，凸现出较大的局限性。而竞争优势理论它更符合当今国际贸易实际，因而，也更能指导一国国际贸易的发展。

3.2 我国的廉价劳动力不能打造国际竞争力

根据上面的理论分析可知，竞争优势理论更适合当今国际贸易的实际，但是，比较优势和竞争优势常常是相互依存的。我国的比较优势是劳动力资源丰富且成本低，通过 SA8000 认证会增加出口企业的成本，在短期内削弱我国出口企业的劳动力成本优势，这也是我国大部分企业不积极参与认证的重要原因。那么，我们用上述理论来分析一下，仅凭我国的廉价劳动力能不能打造国际竞争力的问题。

3.2.1 我国出口企业的比较优势是劳动力资源丰富且成本低

任何一国对外贸易的发展都会受到其国内资源禀赋和比较成本的制约，这是无可争议的。中国的劳动力成本低，这是中国生产要素的一个巨大的比较优势。中国是发展中国家，社会主义市场经济刚刚确立，市场机制不健全，市场发育不完善。从中国当前的经济发展状况来看，按照传统比较优势进行生产和贸易还不能过早地放弃，在今后相当长一段时期内仍然具有重要的现实意义。目前中国人口多、资金少，技术相对落后的要素结构决定了中国现有的比较优势在于劳动密集型产品的生产。当前全力发展资本、技术密集型产业的产品出口尚受到要素投入的约束。作为一个发展中国家，中国目前若全力发展资本、技术密集型的产品出口，将面临严重的资本、技术、人才等要素的投入制约。继续发挥传统的以要素禀赋和比较成本为核心的比较优势可以为新兴的资本(或技术)密集型产业积累资金、引进技术、培养企业家，从而为技术创新、突破生产要素的投入瓶颈和促使传统的劳动密集型产业逐步升级打下基础。继续发挥传统的比较优势有利于中国提高资源在宏观层次上的配置效率。“入世”给我国劳动密集型产业带来了前所未有的发展契机。积极发挥劳动力资源丰富的比较优势参与国际竞争，对于缓解我国的就业压力，推进我国的城市化进程也具有积极的意义。目前我国农村

有数以亿计的剩余劳动力亟待转移。与世界上多数国家相比,中国的资金、技术相对稀缺,成本较高;劳动力相对充裕,成本较低。而一国经济竞争力与它提供的商品和劳务的成本高低紧密相关。因此,我国在对外贸易中选择了比较优势战略,以劳动密集型产品为主要出口产品。¹⁴

3.2.2 我国在国际贸易中落入了“比较利益陷阱”

3.2.2.1 我国的贸易结构在国际贸易中始终处于不利的地位

我国采取以劳动密集型产品为主要出口产品的贸易结构。根据俄林等人的“资源禀赋说”,美国作为资本和技术充裕的发达国家,本应进口劳动密集型产品,出口资本密集型产品。而事实恰恰相反,于是在国际经济学界提出所谓的“里昂惕夫之谜”。对这个谜经济学家有各种各样的解释,不过有一点可以肯定,这就是劳动密集型产品和资本密集型产品主要不是用产品本身来区分的,而是用投入要素来区分的。就是说,同样一种产品,在发展中国家可能是以密集的劳动生产的,而在发达国家可能是以密集的资本生产的。¹⁵就像服装、鞋帽、玩具、食品之类,就产品来说看来是劳动密集型产品,而在许多发达国家可能是资本密集的,或者说在这些国家,虽然也要用到较多的劳动,但这些劳动也是与较多的资本结合进行生产的,因而可能有更高的劳动生产率。发展经济学家克鲁格依据俄林等人的资源禀赋理论说明了这种情况。他说:“如果两个国家生产同一种商品,但在它们之间不存在要素租金均等化,那么,资本丰裕的国家将比劳动力丰裕的国家使用资本比较密集的生产技术,并且前者的工资/租金比率也将高于后者”(克鲁格,1995)。在劳动密集型产品市场上,面对发达国家资本对劳动的替代,发展中国家的劳动密集型产品并不具有竞争优势。而且,虽然发展中国家劳动密集型产品因其工资低而劳动成本较低,但发达国家面对国内充分就业的压力,会以各种壁垒阻碍廉价的劳动密集型产品进入,这势必又出现“比较优势陷阱”。因此我国以劳动密集型产品为主要出口产品的贸易结构在国际贸易中始终处于不利的地位。

3.2.2.2 以劳动密集型产业为主导产业不利于产业结构的升级

国际贸易对发展中国家是发展的引擎,这一点已经被广泛接受。但关键是国

¹⁴宋晓舒.经济全球化背景下中国比较优势的研究[D].吉林大学,2004

¹⁵徐元康.从比较优势到竞争优势:论我国外贸发展的战略转变[D].华南师范大学,2003.

际贸易在哪一方面起引擎作用，¹⁶对发展中国家最有利。只有在国际贸易能起到推动本国产业结构优化和升级时，这种引擎作用才是最需要的。那么，以劳动密集型产品为出口导向能否带动我国产业结构的升级并提高经济发展水平呢？目前包括我国在内的发展中国家出口的产品主要是劳动密集或自然资源密集的初级产品；进口的主要是发达国家生产的工业制成品。这种国际贸易格局在多大程度上成为发展的引擎呢？我们发现，这种比较利益结构虽然在一段时间中使发展中国家得到了一些贸易利益，但它强化了自己的低水平的产业结构，同发达国家的经济差距也进一步扩大了，由此进入“比较利益陷阱”。在发达国家出口工业制成品，发展中国家出口初级产品的国际分工格局中，发展中国家的出口依赖于发达国家的增长速度，造成了发展中国家对发达国家的依附性。发达国家始终处于主动地位。而且，在国际贸易中，初级产品和工业制成品交换的贸易条件越来越恶化。从需求方面看，初级产品出口面对的是日益缩小的国际市场和日益下降的价格水平。从初级产品的供给条件来看，由于技术落后及开发过度，开发条件恶化，开发成本日益增大。发展中国家的初级产品生产将会遇到收益递减困境，发达国家会随时改变将资源更为充裕的国家作为自己的贸易对方国。如果发展中国家的贸易格局具有初级产品单一化的特征，更容易被发达国家需求改变而陷于死地。刘易斯指出的发展中国家单一出口初级产品的问题，同样也会成为劳动密集型产品的问题。在产业经济理论中；劳动密集型产业不能成为带动产业升级的领头产业已经得到了说明。同理，以劳动密集型产品出口为主的贸易战略无力带动国内产业结构的升级。我国在结构调整中需解决一个重大问题是，不能为了单纯追求外向度指标而牺牲产业结构高度化的目标。

3.2.3 廉价劳动力打造不了国际竞争力

3.2.3.1 我国劳动密集型产业并不具有绝对的竞争优势

我国劳动力成本低，原材料丰富，因此劳动密集型产业如纺织业等在我国拥有比较优势是不言而喻的。但拥有比较优势的产品在国际竞争中却不一定具有竞争优势而成为真正的出口产品，因为竞争优势是一种实际显现的竞争能力，是生产力各构成要素综合协调的结果。如上述的纺织业，中国拥有比较优势，但由于

¹⁶刘易斯.增长引擎的减慢[J].现代国外经济学论文集,第8辑

工艺技术、人力资本等主要生产要素滞后,致使产品的高加工度受限制,冲淡了劳动力成本低的比较优势。从国外消费者来看,我国的纺织、印染、后整理、辅料加工尚属初级加工阶段,出口制成品属初级加工品,所以至今我国每年要花 60 亿美元进口高级面料。而且从国际贸易上看,我国的纺织业属进出口大致平衡的产业。从国际间经济实力比较来看,90 年代中期拥有比较优势的我国纺织品生产总值为 551 亿美元,同期不拥有比较优势的同一产业,日本为 730 亿美元,美国为 890 亿美元;同期服装业产值,我国为 176 亿美元,日本为 275 亿美元,美国为 486 亿美元。总之,从整体上说我国的纺织业并不具有绝对的竞争优势。

3.2.3.2SA8000 下我国的劳动力优势无法发挥

SA8000 无疑对我国的劳动密集型产业带来了剧烈的冲击,以下是几个典型案例:

2002 年 9 月,广东中山市一家 500 人左右的鞋厂因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进行整顿。

2002 年 7 月,因发生女工中毒事件,一家台资鞋厂曾一度陷入全部撤单的困境。地处内地的出口企业,同样受到了企业社会责任标准的影响。重庆一家化工公司为了向一家全球最大精细化工企业出口化工中间体产品,先后接受了该公司两次严格的社会责任检查。更多的企业则是因为达不到 SA8000 要求,而痛失产品出口订单。据估计,从 1995 年以来,我国沿海地区至少已有 8000 多家工厂接受过跨国公司的社会责任审核,有的企业因为表现良好获得了更多的订单,部分工厂则因为没有改善诚意而被取消了供应商资格。

2002 年珠三角就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,而另一家企业则干脆被停了订单。在 2003 年 12 月玩具分会第一届第二次理事会上,晋江美斯达玩具有限公司就介绍了在与美国沃尔玛公司合作中,应美方要求,增加投入,改造相关设备,达到沃尔玛公司要求标准的情况。两年前,香港报纸连续报道了深圳某玩具厂使用 400 名童工包装玩具,引起全球轰动。这家深圳玩具厂供应着美国的多家玩具零售商。美国客户立刻委托调查小组前往调查,虽没有发现童工,但确认工厂存在加班加点严重和工资偏低的问题,并且在多次验厂过程中提供虚假的工时工资资料,因此取消了该工厂及关联企业的供应商资格,其他客户也相继取消了订单。最后这家

有 4 间工厂、近 8000 名工人的集团公司被迫关闭。

SA8000 认证固然会增加企业的成本，但是，上述种种事实表明，不通过认证，企业就得不到订单。我国的出口企业只有通过认证，获得市场准入，参与国际竞争，成本才有可能转化为优势。否则，即使出口企业的产品成本再低，也得不到国际市场的认可，更不用谈打造国际竞争力了。

4 SA8000 标准下我国出口企业的国际竞争力及社会责任现状

4.1 社会责任成为我国出口企业的新的竞争力

4.1.1 企业履行社会责任提高竞争力的案例

4.1.1.1 通过 SA8000 认证给高导公司带来良好的效益

高导(天津)国际信息技术有限公司是以生产和设计玻璃器皿、铜化器皿及蜡烛等手工制品为主，集研发、生产，销售和物流为一体的具有一定现代化水平的玻璃器皿制造企业。在同行业中处于领先水平，其产品全部出口欧美。高导公司决策层较早认识到了企业社会责任问题并主动开始了社会责任标准认证的工作。2002 年初，高导公司开始了 SA8000 的认证申请工作。2002 年中期高导公司又申请了 ETI 认证(英国道德贸易行动联盟基本守则，是采购商委托第三方审查，由采购方发给认证通过证书)。认证机构是瑞士的 BVQI 公司北京分部。认证审查大概一年左右，由认证机构的审核员按照程序来企业逐项审核，审核项目主要包括童工问题、强迫劳动、工资工时、工作条件、环保和消防，其标准基本以我国的劳动法律法规为依据，在消防和环保方面以国家有关部门颁发的审验文件为依据；在卫生方面，要求女职工的宿舍有窗帘，宿舍中有更衣柜和带锁的放置个人物品的抽屉，卫生间必须设有隔板等。认证过程中的难点是公司在河北工厂的农民工劳动保险费的缴纳和管理问题，经公司和当地劳动部门协商，双方同意由企业每年向劳动部门缴纳一定金额的管理费，然后由劳动部门对这部分流动性大的工人进行统一管理。这个办法得到了认证机构的认可。到目前为止，企业已经向

认证机构支付了 3 万余元人民币的费用。以后每半年复审一次，费用在 1000—2000 美元之间。

通过社会责任标准的认证给高导公司带来如下影响：¹⁷

第一，成本虽有上升，但幅度不大

由于高导公司在建立之初，就提出了人性化设计和管理的经营发展理念，修建了职工宿舍、澡堂、食堂和娱乐设施等，并且都通过了认证机构的审验。公司在认证申请前，就按照国家规定履行给职工缴纳保险等义务，并在认证申请提出后用了近一年的时间调整和理顺了加班及加班工资发放的制度。因此企业缴纳认证申请费和复审费、改善职工的生产和生活条件、重新理顺管理体制并加大职工培训等方面的非生产性支出等虽导致企业成本上升，但幅度不大

第二，企业效益明显提高

根据公司领导介绍，在公司通过了两个社会责任标准认证后，企业与外方采购商之间的关系更加密切了，并且提高了企业产品在海外的知名度和售价，企业接受的订单大量增加，经济效益明显提高。

第三，企业在当地赢得了较高的声望

高导公司以其工作环境和待遇条件在当地赢得了较高的声望，而且也得到了当地政府的支持，在得知企业为消化大量的订单而导致资金周转困难的情况下，当地政府与有关方面进行了协调，给予了该企业大力支持。公司领导认为这正是企业一贯坚持诚信待人，诚信对待自己员工的结果，是企业执行社会责任标准的回报。

4.1.1.2 社会责任——巴斯夫可持续发展的支柱

巴斯夫公司是德国的化工巨头，2006 年净利润增长 7%至 32 亿欧元（42 亿美元），销售额增长 23%至 530 亿欧元，首次超过 500 亿欧元，而税前利润增长 18%至 72 亿欧元。按照 2006 年全球化学品公司销售额，巴斯夫公司已超过陶氏化学公司成为全球最大的化工公司。化学工业企业的形象通常并不受社会和大众的喜爱，其原因就是化学工业是污染大户，再就是化学工业的危险性。而巴斯夫 2004 年在全球启动新的企业标识上，却提出了一个宣言式的口号：巴斯夫——我们是化工公司，显示出巴斯夫对社会的责任和自信。巴斯夫 140 年长盛不衰，

¹⁷关于高导(天津)国际信息技术有限公司社会责任认证情况的调研.中国企联雇主工作部与劳动和社会保障部国际劳工研究所,2004.

其可持续发展的理念值得我们去认识。经济成功+环境保护+社会责任是巴斯夫可持续发展的动力。巴斯夫公司认为，经济成功必须和环境保护和社会责任结合在一起，才能获得长期的增长，并为利益相关者创造价值。由此可见，社会责任是巴斯夫可持续发展的重要保证。我们来看一下，巴斯夫是怎样履行社会责任的呢？

“责任关怀”的理念与可持续发展的三大支柱即经济、环境和社会是吻合的。巴斯夫一直以来都强调从上到下自始至终的参与“责任关怀”。巴斯夫在中国有 11 个工厂，有近百人在推动“责任关怀”运动。企业通过培训、培训、再培训的“笨办法”使“责任关怀”的理念让每一位员工了解，使“安全生产”的理念深入人心。巴斯夫的“责任关怀”包括：

第一，社区意识与紧急预案。通过对话、沟通以及合作来制定应急计划，将化工厂商和地方社区组织在一起。巴斯夫所有的工厂都会和当地政府、社区、医院、学校、消防队、以及临近工厂沟通，制定应急响应计划。巴斯夫强调的不仅仅是避免危险，还提倡临近企业之间的互助。工厂会经常组织演习，并定期组织会议。

第二，安全问题。“工艺安全”是一个非常复杂问题，它涉及工艺危害分析、工艺安全信息、设备安全、操作规程、商业秘密、安全预审、事故调查、审计、管理层承诺、全员参与、紧急预案、培训等等一系列的运行工艺方面的保障，其范围不仅包括巴斯夫的工厂，还包括承包商、供应商等都必须遵守执行。巴斯夫秉承 140 年的历史经验，致力于整个产业链的工艺安全，建立了有效的运行措施。

储存安全和运输安全。目标是减少化学品储运过程中引发的对公众、运输方、承包商以及化工业员工和环境的危害。巴斯夫对储运服务商要求严格，并提供大量培训教育，尽可能防范风险。巴斯夫要求每一家合作的运输公司都要对所有有关的运输工人进行安全培训，如运输产品的性质，事故处理，安全存放，应对突发状况等。而且每辆运输危险化学品的车辆上都备有运输紧急处理卡，以及说明发生事故的特定产品的详细处理方法。此外，还开通了巴斯夫紧急热线中心。巴斯夫坚持“从摇篮到坟墓”的产品生命周期理论，强调从产品在实验室时，到生产以及运输至客户，到最后的废弃处置的整个过程中，都是安全的。安全的含义很广泛，包括人群和环境在内，都不受伤害。

第三,对员工的关怀。SA8000 的核心就是劳工权益问题,旨在改善全球工人的工作条件。巴斯夫也正是因为对员工的“责任关怀”,才能获得可持续发展的动力。巴斯夫始终对员工贯彻五项原则,主要包括职工分配的工作要适合他们的工作能力和工作量、论功行赏、对员工进行培训、不断改善工作环境和安全条件、实行抱合作态度的领导方法。巴斯夫正是由于贯彻了上述五项基本原则,近 10 年来销售额增长了 5 倍。目前,巴斯夫公司生产的产品品种达 6000 种之多,每年还有数以万计的新产品投入市场出售。

除上述三个重要的方面外,保安也是巴斯夫“责任关怀”的一个重要方面。保安是最新的责任关怀目标。自“911”美国恐怖主义事件发生后,对于化工行业的保安要求日益关注。巴斯夫已经自发的把保安作为责任关怀的一个目标。

巴斯夫公司还坚持与全球用同一个标准进行安全、环保审查,并将安全审查延伸到供应商及整个产业链,使第三方业务合作伙伴也采用巴斯夫的环境标准。以能够善用本公司的专长,把所有利益相关者的价值提高。正是因为巴斯夫全面贯彻国际化工界的“责任关怀”,以自己的实际行动改变了人们对化学工业危险性的看法,企业才能够获得可持续发展的动力,百年长青。

从上述两个案例可以看出,实施社会责任可以促进产业结构升级,给企业带来更多的订单,在为企业带来经济效益的同时,也为企业树立了良好的社会形象,赢得了较高的声望。这些都是企业可持续发展的动力。

4.1.2 实施 SA8000 有利于增强我国出口企业的竞争力

4.1.2.1 实施 SA8000 是进入欧美国家市场的通行证

近年来,西方国家企业社会责任运动愈演愈烈,跨国公司通过“投资手段”影响跨国经营的政策和计划,要求定期汇报劳工和社会责任风险;劳工组织和大众媒体更加活跃,它们通过舆论压力对跨国公司施加影响,甚至组织游行示威等抗议活动,抵制销售“血汗工厂”产品;通过对跨国公司实施一系列的压力要求其供应商、承包商和转包商尊重基本的劳工权益。另外,发达国家通过法律、行政和投资贸易等手段,鼓励跨国公司监督国外工厂遵守劳工标准,制裁违反劳工标准的公司和工厂。很多跨国公司纷纷行动起来,通过采购活动,要求发展中国家的合约工厂实施 SA8000 标准,改善工厂的工作条件。这些跨国公司普遍认为

只有尊重人权、保护环境的企业，才不会因损害工人的利益引起罢工，也不会因此被政府查封，这样才能做到准时供货、保证零售商的利益。这些零售商会对其供应商的生产流程、管理模式以及劳动环境各方面进行全面考核监督，确定合作伙伴。

所以从近年来发展的趋势来看，发达国家对进口产品生产过程中的“劳工标准”的要求越来越高，并极力将“劳工标准”纳入各种双边和多边贸易体系。发达国家的这一行为虽然受到了广大发展中国家的抵制和反对，但是发达国家仍通过各种途径将“劳工标准”与国际贸易挂钩，并以此为借口对发展中国家出口的产品实施抵制。出口企业实施 SA8000 标准已经势在必行，SA8000 标准已经成为发展中国家进入发达国家特别是欧美国家市场的通行证。目前，发展中国家出口到发达国家的服装、玩具、鞋类、家具、运动器材及日用五金等产品，都受到了劳工标准的限制。美国、法国、意大利等轻工业产品进口的贸易组织正在讨论一项协议，要求发展中国家所有纺织、服装、玩具、鞋类等产品的生产企业必须事先通过 SA8000 标准的认证，否则就要联合抵制进口。据悉，德国进口商协会已制定了《社会行为准则》，规定德国进口商应经过 SA8000 协会授权，对其供应商、外国出口商进行审查。该准则有可能被法国和荷兰的进口商协会所采用。

发达国家强制实施 SA8000 标准，虽然对所有进入欧美市场的产品供应商都有同样的要求，但由于受 SA8000 标准约束的主要是人工成本较低的劳动密集型产品，而这一直是发展中国家的出口优势。但是在发展中国家只有极少数企业通过 SA8000 标准认证。这一新国际贸易标准很可能出现在所有跨国公司的采购单中。美国商会组织调查结果显示，目前有超过 50% 的跨国公司和外资企业表示，将优先考虑与实施 SA8000 标准的发展中国家的企业签订采购合同。因此发展中国家的企业应该对 SA8000 标准予以高度重视，尽快地通过 SA8000 认证，取得进入欧美市场的通行证，只有这样，我国的成本才有可能转化为竞争优势。

4.1.2.2 实施 SA8000 有利于提高生产力

从成本来看，SA8000 的影响主要表现在两个方面：一是实施 SA8000 确实可能提高成本，从而削弱企业的竞争能力。出口企业为了获得订单，就需要投入巨大的人力、物力和财力去申请并维护这一认证体系。目前 SA8000 在执行上主要分为三个方面：评估现有状况、制定系统原则和程序、控制和记录；补救措施；

第三类认证审查和不断进行的控制和监督审查。有关的认证一般需要 1 年时间,证书有效期为 3 年,每 6 个月需要复查一次。这无疑会大大增加成本,尤其对那些以前在劳工权益保障方面关注不够的企业。二是 SA8000 涉及的主要对象——劳工及其工作环境管理,是人力资源管理的必要环节,是保证产品质量及安全稳定性的基础。上述两方面对成本的影响效果是相反的,从短期看,负面影响较大,而长期来讲,则有利于企业增加效益,降低生产成本。

人力资源是生产要素中最主动、最积极并具有创造性的要素,在生产过程中,它通过对其他生产要素的加工改造和利用,使之成为对人类有用的财富。良好的劳动环境和激励措施,可以充分发挥员工的主动性和积极性,通过改善企业的生产经营与管理,重新设计制造成本的构成,最终将有利于生产成本的降低。企业要参与国际竞争,就必须高度重视人力资源发挥的作用。人力是一种重要的生产要素,一直以来,我国的大部分劳动密集型产业为了保持我国的价格优势,压低工人的工资,很多工人在极其恶劣的工作环境下工作。这些企业都没认识到,将人力资本化,赋予人力一定的资本属性,能带来效益的增加。人力资本是美国著名经济学家、诺贝尔奖得主舒尔茨提出的一个概念,大概包括如下的意义:(1)人力资本体现在人的身上,表现为人的知识、技能、经验和劳动熟练程度等,一句话,表现为人的素质。(2)从经济发展的角度看,人力资本是稀缺的。(3)体现为人力资本的人的素质能够通过对教育、健康等的投资来形成。从这个意义上讲,教育和健康支出不仅是一种消费,同时也是一种投资。(4)人力资本像一切资本一样,都应当获得回报。从舒尔茨的这种定义来看,人力资本化,就是要承认人力的资本属性,人力投入不仅要获得工资收入,同时也要像物质资本或虚拟资本,即以金钱形式存在的资本一样,获得其作为资本所带来的收益。人力资本化的作用是明显的。一方面,人力资本能获取资本增值,人们更加愿意进行人力资本投资,这对于提高社会文化水平和人的素质,进而提高社会生产力有极大的推动作用。另一方面,推进人力资本化,承认人力的资本属性,人力资本收益提高,能获得如同物质资本一样的资本回报,理所当然地人们为了合理地分配在劳动数量和劳动质量上的投资份额,会更加注重对人力资本的投资。此外,通过人力资本化,可以增加人们的劳动收入,激发人的劳动积极性,这是一种很好的激励措施,有利于社会物质文化水平的提高。实施 SA8000 标准正是促进现代企业人力资本

化的一种制度性保障,从长远来看,更是我国企业从低成本低附加值产品出口向高科技高附加值产品出口转变,并从根本上实现国际竞争力战略转移的需要。

4.1.2.3 实施 SA8000 有利于为企业提供价值优势

依靠廉价劳动力打造的低成本是我国的传统比较优势。然而,如果企业只是一个成本领先者,就可能要依赖单一的价格竞争,这会强化顾客对该产品只是一种普通商品的认识,不利于企业树立自己的品牌形象和公众形象。一个基于价值优势的竞争战略比单纯的价格竞争战略要优越得多,物质上的价值固然重要,而使顾客对所得到产品的整体价值的认同,感到物有所值,甚至物超所值,更为重要。这样,即使价格稍高一些,顾客也会接受。在消费者看来,凡是重视社会责任的企业,通常会把社会责任意识渗透到产品设计、生产、检验、销售等各个环节,其产品和服务一般是符合商业道德的,因而是完全可以信赖的,消费者都会购买自己所信赖的产品,获得 SA8000 认证,有利于企业产品获得忠诚的消费群体。随着社会进步和科技的高速发展以及人们的富裕程度、教育水平与文明程度的提高,人们的社会关注意识增强了。人的价值、社会和道德问题、环境问题、健康与安全问题越来越受到重视。当消费者注意到,他们用昂贵的价钱买来的名牌产品,原来是工作条件恶劣的工厂生产的,有的竟然是童工和囚犯生产的,就觉得难以接受。现在越来越多的消费者不仅关心自己需求的满足,还进一步关心整个人类社会的进步、发展和长远的利益。他们对企业提出了更高的要求,要求改善工厂的劳动条件,消灭“血汗工厂”;要求企业在生产时不仅考虑到眼前的效益,还应承担一定的社会责任。消费者和经销商越来越多地从对社会负责的供应商和生产者那里购买产品。因此,在全球媒体和消费者越来越关注劳工问题的形势下,实施 SA8000 制度可以使企业通过推行社会责任守则,树立良好的企业形象和商业信誉,优化与公众、客户、政府及民间组织的关系。商誉是社会公众对企业的行为模式的一种认可和肯定,它是对企业为社会责任付出的一种回报,商誉优势最难被模仿,¹⁸是企业最有价值的无形资产,一旦形成,会对企业的市场行为起到巨大的推动作用。此外,因履行社会责任赢得了社会公信力的企业更能获得投资者的支持。可以说,当前既能提供成本优势,又能提供价值优势的管理资源是极少的。以发展的眼光来看,SA8000 属于这种管理资源。SA8000 达标

¹⁸孙雅玲.劳工标准 SA8000 与企业的价值竞争优势[J].集团经济研究,2005

的企业由于兼顾经济、环境、社会发展三者之间的利益，取得三者的平衡发展，其成功也必将持久。国内外的实践已经表明，企业实行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。

总之，从货币收入的角度讲，企业要实施社会责任战略要消耗一部分钱，但是从非货币收入的角度讲，企业是有益的。比如说，企业的信誉能够增加，企业跟社区的关系能搞好，企业内部的职工更加凝聚在一起，这样就能够带来很多非货币收入。从有形资产的角度来讲，企业社会责任会使有形资产有所减少，但是从无形资产的角度来讲，企业是大大增加了自己的无形资产。因为企业的品牌，企业的名字，企业在社会上的良好声誉等等，都是企业无形资产的组成部分。而在社会责任成为社会发展的必然趋势的背景下，这些非货币收入和无形资产都是企业竞争力的重要来源。

4.2 我国出口企业的社会责任发展现状

SA8000 下，社会责任已经成为出口企业的新的竞争力。在这种背景下，我国出口企业的社会责任现状又如何呢？

过去国外商家在采购货物和选择供应商时仅考虑质量、价格、交货时间等问题，而并不关心工厂的工作条件、环境保护和劳工状况。但从 20 世纪 90 年代，已制订生产守则的跨国零售商和品牌商，如在中国采购或选择供应商时，也会按照生产守则对其进行社会责任检查，特别对其直接控制的大型供应商还会定期评估。沃尔玛、耐克、阿迪达斯、锐步、迪斯尼等大型跨国公司还在中国设立专门部门，负责监督劳工、环境保护和安全事务。在此情形下，不少中国企业也将通过跨国公司的生产守则检查和 SA8000 认证作为取得订单的必要条件。从 1995 年以来，中国沿海地区至少有 8000 家工厂接受了跨国公司的社会责任检查，一些企业因承担社会责任良好而获得更多订单，一些企业因为没有履行生产守则而被取消订单。尽管在我国东南沿海省份已经有越来越多的企业介入企业社会责任运动，但从我国企业社会责任的实施效果来看，虽然通过 SA8000 认证使得劳工标准和劳工权益保护这一命题，在企业和社会的范围内，获得了更加广泛和深入的社会认知程度，特别是对于提高劳动者和雇主双方的权利意识都有积极的意义。但一些厂家为了获得订单而应付检查，使得劳工标准的检查认证中存在严重

的形式主义甚至弄虚作假的问题。有相当一部分的企业为了通过检查认证而不惜向检查认证人员提供作假的工资单和工作时间记录,威胁工人必须按照企业规定口径回答检查认证人员的询问等。而检查认证人员或者本来就对于劳工标准问题不甚了了,或者由于商业利益的驱动,明知其中有问题而故意放任或纵容。这使得 SA8000 认证在实际中对于提高劳工标准和保护劳工权益的作用是有限的。

4.2. 1SA8000 下我国出口企业的社会责任现状

总体来看,我国的出口企业违反《生产守则》和《劳动法》的问题主要有以下几方面:

第一, 劳动合同。我国《劳动法》第三章第 19 条规定: 劳动合同应当以书面形式订立, 并具备以下条款: 劳动合同期限; 工作内容; 劳动保护和劳动条件; 劳动报酬; 劳动纪律; 劳动合同终止的条件; 违反劳动合同的责任。第 98 条规定: 用人单位违反本法规定的条件解除劳动合同或者故意拖延, 不订立劳动合同的, 由劳动行政部门责令改正; 对劳动者造成损害的, 应当承担赔偿责任。在实际中, 工人名义上签有集体合同, 但是由所谓“代表”代签的, 只有厂方留有合同, 通常以一年为期, 工人对所签的集体合同一无所知, 什么时候到期, 是否续签都不知道; 一些在工厂工作了十年以上的工人, 并没有按我国劳动法得到长期固定的合同, 而常常由于年龄稍大或在生产淡季被无故解除合同, 没有得到任何赔偿。

第二, 劳动时间。生产守则中规定每周工作时间不得超过 48 小时或以法定为准, 两者中取小值, 加班时间在工人自愿基础上, 每周不得超过 12 小时。我国《劳动法》第四章关于工作时间和加班时间的规定均高于生产守则的要求。如第 36 条规定每天工作时间为八小时, 平均每周为 44 小时, 第 41 条对于加班时间的规定为: 用人单位由于生产经营需要, 经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间, 一般每日不得超过一小时; 因特殊原因需要延长工作时间的, 在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过三小时, 但是每月不得超过三十六小时。但在对广东省东莞市鞋厂的调查中, 在正常情况下, 也就是没有赶订单的情况下, 工人平均一天工作 12 小时 40 分, 一个月要工作 256 小时, 远远超过法定时间的 176 小时; 至于国家规定的带薪年假、探亲假更是无法实现。

第三，劳动强度。即使厂方在跨国公司生产守则要求下缩短了加班时间，工人也并未受益。因为厂方为保证交货时间，会要求工人在更短的时间内生产出同样的产量，如果完不成，就要受到处罚，这样，工人在单位时间内劳动强度增加，但由于没有了加班费，收入却比以前减少。如在耐克的代工厂，一个 95 人的生产组一天要生产出 2400 双鞋，在收到耐克要求减少加班时间的通知后，加班时间由原来的晚上 9 点缩短到晚上 8 点，但任务的数量一点没减少，交货期也不延后，工人劳动强度和心理压力反而都比以前要大。¹⁹

第四，工资收入。在超负荷工作条件下，工人的收入却仅供维持其基本生活。厂家往往名义上按当地最低工资标准支付工人工资，但总会在种种费用中扣除，工人实际收入根本达不到最低标准。在 CLW 对东莞鞋厂的调查中，员工工资在 2000 年前为 400 元，为当地劳动部门最低工资标准。2002 年，当地最低标准增加到 450 元，按一周法定工作时间 176 小时算（实际劳动时间往往远远高于此），时薪仅为 2.5 元，但就算如此，工人的实际收入不升反降，厂家以支付食宿、医疗费、管理费为由，将每月扣除的费用从 90 元增加到 155 元。按国家规定，周末加班工资应为正常时 2 倍，平时加班应为 1.5 倍，但工厂从来没有执行过，常常同时以件和计时来计算工资，哪个低就按哪个付。在生产淡季，往往还要低于平时，以此来变相强迫工人辞职，并且对辞退的员工不付给任何补偿。而同期比较当地外资独资和国营企业的正式员工，从事相同工种的工人月收入为 1197 元，要比代工厂中的雇用工人多一倍多。

第五，社会保障。据我国《劳动法》第九章第 72 条规定：社会保险基金按照保险类型确定资金来源，逐步实行社会统筹。用人单位和劳动者必须依法参加社会保险，缴纳社会保险费。在如此低收入下，工人自己都不愿意买各种保险，因为一旦自己足额交够了保险费，连基本生活都难以维持了，更何况大多数工人还肩负寄钱养家的责任。由于没有交纳医疗保险费，员工在生病无法继续工作时，一方面会被厂方解除劳动合同，丧失生活来源，另一方面无力支付巨额医疗费用。由于工作劳动强度过大，工厂雇用员工一般只会选择 18 至 25 岁之间的年青人，一旦过了 25 岁，或由于身体原因不能从事强体力劳动的工人就会被解除劳动合同，被解除劳动合同的工人很难再找到别的工厂雇用她们，由于没有交纳失业保

¹⁹ 国内企业社会责任发展现状[J]. 深圳市当代社会研究所, 2005

险，一旦失业，生活没有任何保障。

第六，健康与安全。工人的基本生活与工作条件也非常差，违反了生产守则中关于健康与安全的规定。据中央电视台记者对广东一工厂进行的调查，以一日三餐为例，一天的标准依等级从三元、七元、九元不等。普通工人为最低等三元，还要从自己工资中扣除。一般工厂不提供早餐，午、晚餐时间为半小时，只有素菜，用餐时间不得超过半小时，加班可以提供一顿稀饭，很多工人就靠这一顿稀饭从晚上一直做工到第二天的中午。一些工厂生产过程中使用有毒清洁剂或胶水，尽管工人知道对身体有害，但为完成任务也不得不忍受。普通工人十多人一间宿舍，管理人员依级别 6 至 4 人一间。

第七，工会形同虚设。工会的存在形同虚设，工人并不清楚工会的存在和职责；更不用说选举工会代表了，对工会与企业签的集体合同也一无所知。很大程度上工会不是工人利益的代表，而是另一个管理机构。据 CLW 对沿海一些企业工会的调查，其工会代表委员全部是中层以上管理人员，一个普通职工也没有，很难让这样构成的工会为普通工人争取工资、福利以及工作时间上的权利。²⁰

第八，工厂与工人之间没有很好的沟通渠道。工厂对工人的管理方式限于监控、罚款、解雇。工厂内装有摄像头，监督工人以防偷窃、怠工，工人在规定的时间内完不成工作量，或不服从管理人员安排，甚至不出早操，就会被处以十元、三十元、九十元不等的罚款，直到解雇。明显违背了生产守则，如 SA8000、ETI、WRC 中不得对工人处以罚金的规定。

4.2.2 原因分析

造成这种状况的原因，就社会条件说来，这一运动作为一种外来的运动，并未融入中国的劳资关系调节体系，目前只是企业内部企业与客户或供货商与跨国公司之间的经济行为。作为中国企业，是为了获得订单而不得不接受的行为，作为跨国公司，在更大程度上是为了维护自己的社会形象。所以，目前的社会责任运动在中国便具有了更多的商业性质和商业目的。就这一运动的运作方式而言，目前所采用的两种方式，即“自我约束”的企业内部的劳工标准监察，或是“社会约束”的公证机构的劳工标准认证和检查，在具体实施中既没有和国内的劳动

²⁰国内企业社会责任发展现状[J].深圳市当代社会研究所,2005

执法和监督机构相结合,又没有其他的非盈利机构监督,致使这一监督认证方式的实际效果大打折扣。此外,由于转包体系不断扩展,导致跨国公司对底层的供应商的控制越来越难。而在其直接控制的生产厂家中,承包商对跨国公司也并非言听计从,只有当对方是其重要客户时,才会按照生产守则执行,特别是在其认为实施生产守则后也未必会获得订单时,就更不会实施了,因此,即使是在受跨国公司直接控制的代工厂中,劳工的境遇也并未得到理想的改善。

由此看来,对于社会责任在中国实施的性质和实施办法必须加以认真检讨,并采取相应的对策。否则,这一运动在中国或者只是走走过场,成为跨国公司和相关企业的“形象工程”,或者由于这种欺骗和压制工人的做法,更加激化劳资矛盾,反而影响企业和社会的稳定和发展。

5 SA8000 下提高我国出口企业竞争力的对策

5.1 SA8000 认证中存在的问题

尽管 SA8000 标准在我国东南沿海省份已经获得越来越多的企业认可并引入认证,但从我国企业社会责任的实施效果来看不太理想。虽然通过劳工标准检查,使得劳工标准和劳工权益保护这一命题,在企业和社会的范围内,获得了更加广泛和深入的社会认知程度,特别是对于提高劳动者和雇主双方的权利意识都有积极的意义。但这一运动在实际当中对于提高劳工标准和保护劳工权益的作用是有限的,受多种因素影响,中国企业在实施 SA8000 标准中还存在一系列问题。

5.1.1 政府对企业实施 SA8000 标准的支持不够

政府回应速度偏慢。SA8000 标准作为一个新兴的“舶来品”,我国政府对其回应速度明显偏慢,至今还没有统筹管理 SA8000 标准认证的机制,国家标准委员会因没有正式承认该标准,所以也没有真正行使 SA8000 标准管理权。国家也没有相关的法律支持,如何管理登陆中国的 SA8000 标准国际认证机构,加强对这些 NGO 组织运行活动的监控,如何使 SA8000 标准与我国相关劳动法律法规及人权保护法律等实现对接,建立 SA8000 标准中国“本土化”的相关法律规范

等，都没有提到国家权力机关和政府的议事日程上来。

政府的认识滞后，对 SA8000 标准宣传不够。虽然也有少数地方政府已经开始鼓励出口企业参与 SA8000 标准认证，重庆、上海等市还给予认证企业一定补贴，但整体上讲，政府没有对在中国企业实施 SA8000 标准的官方态度有正式的宣示，迄今为止，在我国主流媒体上还没有关于 SA8000 标准的评论或推广性报道。一些政府官员也参加某些讨论 SA8000 标准的学术会议或介绍会，但他们个人的表态相差甚大。据清华大学课题组对于 200 名政府官员的调查，其中 97% 没有听说过“公司的社会责任”或“工厂守则”或 SA8000 其中的任何概念。当调查人员向其讲解了这些概念的内容后，有 53% 的人认为是好事，可以促进中国劳动法律的完善和劳工待遇的改善，与政府工作不矛盾，但也有 44% 的人认为这种做法会提高企业成本，会吓跑老板，影响当地经济发展。²¹

政府对企业的社会责任监督不够。针对企业严重违背“社会责任”精神的行为，政府管制措施严重缺失，这也从另一个方面降低了企业实施 SA8000 标准的紧迫感。一些地方政府对企业社会责任监督严重滞后，对企业劳工保护中的违法行为放任自流。有些所谓的“综合大检查”也只是走马观花。更有甚者，个别地方政府以不用为工人买保险作为吸引外资的优惠条件。有的政府官员打着尊重企业自主权的旗号，对企业是否守法放任不管。

5.1.2 我国企业实施 SA8000 标准存在的问题

5.1.2.1 企业对 SA8000 标准的认知程度不高

SA8000 标准在中国还没有获得相应的社会认知程度。由福特基金会资助的“劳工系列研究”项目的一次大规模调查结果显示，中国企业基本上不了解 SA8000 社会责任国际标准。对全部生产出口商品的 80 家工厂 200 名管理者的调查显示，只有 55 家工厂的管理者表示已经接受过与劳工权益、安全健康、环境和工作时间有关的外部调查，仅有 3 家玩具厂通过了 SA8000 认证。在 200 名管理者中，有 65 名受访者认为，生产守则对改善工人境遇不会有太大作用。对 20 家工厂和广州、深圳、东莞等 10 个城市共 500 名工人的抽样调查显示，只有 6% 的工人听说过“公司社会责任”和“跨国公司生产守则”，5% 的工人听说过“公

²¹李立清.在中国企业实施 SA8000 社会责任国际标准之研究[D].湖南农业大学,2004.

司社会责任”，3%的工人听说过“跨国公司生产守则”，没有一个人表示单独听说过“SA8000”。

大多数企业对实施 SA8000 标准、开展标准认证活动的重要意义，缺乏真正的高度认识。据清华大学课题组的调查显示，政府官员、工厂管理者和工人，对 SA8000 标准的认识具有明显差距。这其中工厂管理者的态度富有特色，尤为重要，他们的态度主要因销售压力大小、工厂的规模、客户或厂商的国籍不同等，产生出明显的差异，表现出思想认识上明显的不一致性。由福特基金会资助的“劳工系列研究”项目的一次大规模调查结果显示，如果将被调查者的态度划作积极和消极两极，可以看出靠近积极一极的是跨国公司的代表，其次是工厂管理者，而靠近消极一极的是中国地方政府和消费者，工人居中。

5.1.2.2 企业对 SA8000 标准的适应能力太弱

SA8000 标准影响产业国际竞争力的一个重要因素就是成本，SA8000 标准对成本的影响表现在两方面：一是为改善工人劳动条件的投入会直接增加产品成本，二是企业要获取相关认证的费用也相应增加了企业的管理成本。不少出口企业面对 SA8000 标准认证压力，无法适应而被迫退出竞争。因为受到了 SA8000 的影响，没有达到出口国法律规定的最低工资标准，中山市一家 500 人左右的鞋厂被客户停单两个月。对于这种与订单挂钩的社会责任认证要求，虽然在事实上是一种“低劳动成本”的国际“反倾销”制裁，但国内企业既没有相关法律支持，更没有与之适应的知识和贸易协商机制。所以，多数企业只能任由跨国公司宰割。

SA8000 标准的实施促进了工厂改善工人工作条件和生活状况，生产守则的概念使企业改变了以往的工厂管理和经营模式，促使他们重新检讨以往工厂规章与生产守则及中国劳动法律法规是否存在冲突或不一致的地方，并试图通过改善管理和提高生产效率的办法使工厂在各个方面达到生产守则的要求。但是，很多因为没有消化企业履行社会责任而新增管理成本的能力，在跨国公司不能提高采购价格的情况下，不得不被迫取消了订单。

5.1.2.3 企业实施 SA8000 标准的力度不够大、目的不明确

一方面 SA8000 标准推进程度不平衡，外资出口企业认证多，其他出口企业认证少，内贸企业认证更少。没有像 ISO9000 和 ISO14000 一样，作为一项企业

管理活动全面展开；另一方面，即使开展认证的企业也缺乏长抓机制，认证活动临时应付跨国公司订单签约的多，真正落实劳工保护状况整改措施，把 SA8000 标准认证当成促进企业管理水平进步的少。

中国出口企业只是一个执行 SA8000 标准的被动受体。企业管理者并没有从道德和法律的角度去认识，更没有从企业人力资源开发、人力资本投资和优化企业治理结构的角度，看到实施 SA8000 标准最终将促进企业长远效益和综合效益的提升，实现企业财富最大化的根本目的。这造成企业内部动力不足，我国出口企业就无法真正形成“社会责任标准”常抓不懈的机制，达标活动也就显得“力不从心”，措施不硬。一些厂家为了获得订单而应付 SA8000 标准认证的验厂检查，存在严重的形式主义甚至弄虚作假的问题。有相当一部分企业为了通过检查认证而不惜向检查认证人员提供虚假的工资单和工作时间记录，威胁工人必须按照企业规定口径回答检查认证人员的询问等。多数私有企业没有建立工会组织，或虽有一个挂有“工会”招牌的办公室，但实际上并没有缴纳会费的会员，也没有真正开展过职工维权活动。

5.1.3 认证市场的不规范

5.1.3.1 SA8000 的认证机构尚未在中国合法登陆

ISO 标准在中国有专门的认证机构，而 SA8000 不是国际标准，中国政府不会承认 SA8000，因此国内企业要取得认证，必须向全球 9 个 SA8000 的认证机构或其代理机构申请。目前在我国开展 SA8000 认证和咨询的机构绝大部分是境外的机构，其声称在我国的各大城市设立了分支机构。即使这些机构设立的是具有法人资格的外资公司，他们的营业范围都不可能有 SA8000 的认证和咨询项目。²²如果这些机构仅是外国公司的国内代表处，从代表处的职能来讲，其不能从事直接的经营性活动，而代表处只能是配合总机构（即外国公司）从事中国市场的信息收集、联络、市场推广等非营业性的商业活动。因此也不能直接进行盈利性的经营活动，例如实施 SA8000 的认证。由于认证的经营行为在国内进行，应该受我国法律和法规的约束，国外的这 9 个机构直接在国内进行经营活动也是不合法的。

²²郭晋晖.企业社会责任中国破冰:走上多元利益的平衡木[J].第一财经日报,2006

5.1.3.2 委托代理关系不清晰，易造成混乱

SA8000 认证或咨询市场发展迅速，据不完全统计，仅 2004 年第二季度，全国各地举行 SA8000 专业报告会、培训班等培训、咨询活动 100 多场，各地政府和企业了解和咨询 SA8000 的愿望相当强烈。所有这些迹象预示着未来的 SA8000 的认证、咨询和培训市场相当巨大。我国的其他标准的认证机构和咨询、代理机构看到了 SA8000 认证市场的可观前景，也积极参与认证。由于 SA8000 的认证涉及到企业的各个管理层面，其复杂性决定了咨询的最终结果还得把认证申请报给境外的 9 家机构来认证。这 9 家境外认证机构都已经在各大城市设立了相关联的机构，申请认证的企业要开展咨询也会挑选跟这 9 家认证机构有密切关系的咨询机构。因此所有国内的认证、咨询机构为了获取利润，最简单的途径就是成为这 9 家机构的委托代理商。由于 SA8000 在国内的合法性地位不能确认的情况下，这种委托代理关系不清晰，当申请认证的企业与这些咨询机构发生纠纷时，很难达到有效的法律保护。

5.1.3.3 咨询公司的间接获益增加认证费用

据了解，以 300 人的工厂为例，认证机构收取每家企业的认证费，包括证书费、认证人员的查厂费等，总共大约为 9000 美元。咨询机构对外声称收取每家企业的咨询费包括培训费、制作文件指导费和人工费等大约为 10 万元左右。首先公司建立并维持社会责任管理体系，并通过第三方认证机构的认证审核是一个十分复杂的过程，它涉及到管理体系的策划与设计、体系文件的编写、组织机构的调整等。有些公司可能具有实施 ISO9000、ISO14000 标准的经验，内部人员对标准的理解和掌握比较准确，但是 SA8000 对于大多数公司来说，依靠内部力量建立是有难度的，因而需要借用外部专家或咨询机构的力量，不聘请咨询公司协助很难开展工作。其次，咨询机构的任务是协助企业建立和维持社会责任管理体系，最终通过第三方的认证。由于认证准备期较长，咨询公司不仅要帮助挑选认证机构，还要负责认证审核前后的协调工作。一般的咨询公司都与认证公司有密切的关系，推荐认证时需要额外的支出，因此咨询公司都会不断以各种理由要求追加费用。再次，建立整套 SA8000 管理体系和维持其政策执行的连续性的经费投入也不少。虽然 SAI 规定，在认证申请活动中，企业如果有不满的可以向 SAI 或该认证公司投诉，但认证企业往往保持沉默的态度。

5.2 对策及建议

5.2.1 政府应科学引导

5.2.1.1 加大对 SA8000 标准的宣传力度

基于对市场信息的了解把握 SA8000 标准认证的进度是通过认证的前提。而只靠我国出口企业的实力去准确的把握这一标准认证的信息, 难度很大。政府必须给与有力的支持, 加强对 SA8000 标准的研究、宣传、培训和普及工作。目前中国市场上可以为公司提供 ISO9000 质量管理体系认证咨询的公司很多, 全国从事认证咨询和培训的机构数量已经达到 20000 家。而因为 SA8000 标准出台的时间比较短, 通过认证的企业数量比较少, 绝大部分的咨询机构和人员没有相关的工作经验, 真正熟悉 SA8000 标准、懂得 SA8000 认证要求的专业人员不多。因此政府应该给予财政和政策上的支持, 增设 SA8000 的认证和培训机构, 并扩大对出口企业社会责任的宣传, 引导社会关注和重视出口企业的社会责任, 可以在出口企业评优评强的活动中, 将增加出口企业社会责任意识作为评比的一项标准。

5.2.1.2 建立 SA8000 的预警机制

建议有关政府部门尽快建立 SA8000 的预警机制, 以负责收集、跟踪国外的 SA8000 的相关措施, 建立 SA8000 信息中心和数据库。同时, 认真研究 SA8000 对我国主要出口产品的影响, 采取积极的应对措施, 创造良好的出口环境。在获取国外 SA8000 信息方面, 我们应充分利用驻外商务参赞处等机构及时收集 SA8000 信息。建立相关的面向全社会公开的信息数据库和网站, 方便企业查询, 为企业提供相关咨询服务。

5.2.1.3 加强社会责任法律法规的建设

国家要重视企业社会责任法律法规的建设, 这是构建和谐社会的题中应有之意, 也是对企业履行社会责任的法律要求。法律法规是企业评价自身社会责任管理状况的主要依据之一, 企业应关注、了解、遵守与之相关的法律法规, 诸如, 劳动保护、社会保障、安全生产、消防、职业卫生、工人权利、以及工会等方面的法律法规、标准和规定。应参照相关法律法规, 对自身社会责任管理的现状进行调查和评价。

5.2.1.4 规范认证市场

由于目前 SAI 在 SA8000 认证方面与中国政府层面对接是空白的,中国目前还没有任何 SA8000 的认证机构;加上中国法律对境外机构在国内开展经营活动有特别的规定,所以目前在中国开展 SA8000 认证的机构几乎是非法的。SA8000 的 9 家全球认证机构对 SA8000 体系的审核都具有相关经验和专业知识,并在认证行业中具有较高知名度和公信力,但各家的权威性、价格、专业服务能力及对利益相关者的要求等多个方面却往往不尽相同。我国政府应努力规范认证市场,坚决取缔不严肃的认证机构,鼓励国内认证机构的发展壮大并积极与国外知名认证机构建立合作关系,积极争取成为国外 SA8000 认证权威机构代理,这样检验合格后就可以出具相应的具有权威性的证明,有利于促进我国企业出口。

5.2.1.5 推动建立中国的社会责任国际认证体系

由于 SA8000 还不是一个国家标准,因此就没有与各国包括我国的政府建立对话的基础和平台,我国政府也完全没有理由去承认 SA8000。我国政府应该积极推动我国的社会责任国际标准体系的建立,尽快牵头启动对 SA8000 认证的研究,避免未来的社会责任标准与国家法律法规相违背。政府应出台实施我国的社会责任国际标准体系。相互承认彼此的认证是消除贸易认证带来的技术壁垒的通行做法,因此我国政府应尽快在我国现有相关法规的基础上,出台实施我国社会责任国际标准体系,在国内和国外与我们有贸易关系的国家和地区加快推行我们自己的标准,对世界社会做出我们的承诺和具体行动,与 SA8000 从技术层面上进行对话,最终抑制 SA8000 的普及和认可程度。这样也可以为我国企业赢得更充裕的时间来准备应对 SA8000 认证。

5.2.2 工会应积极配合

欧美国家发起的社会责任运动对我国外贸出口企业造成很大的影响,正在形成一道劳工贸易壁垒,正引起我国各界的广泛关注。SA8000 标准的实施必然会对中国工会现行的理论体系、组织体制、活动模式等带来较大的冲击;工会组织作为劳动者合法权益的代表,应认真研究,积极应对。

5.2.2.1 积极配合政府营造一个大环境

十六届三中全会提出的“以人为本,全面、协调、可持续发展”的科学发展

观,其本意即包含了对广大劳动者法定权利的充分保障:我国劳动法律法规的基本原则和精神,就是通过明确劳工标准,进而确定劳动者的权利,让企业承担起社会责任;我国正积极融入世界经济的循环圈,最高立法机构已通过了相关的三个国际公约,这些都意味着 SA8000 在中国转化的社会经济环境得到了改善。工会应以此为契机,转变以往安于现状、等待观望、按部就班、得过且过、缺乏独立性、自主性、没有一种开拓创新意识和自我挑战精神的思想观念、思维方式和行为方式,积极配合政府及有关部门,努力营造一个大环境,使 SA8000 在中国得到较好的实施。²³

5.2.2.2 加强对 SA8000 的宣传和研究力度

对中国工会组织来说,面对 SA8000 这一涉及劳动者权益的新兴标准,必须重视它,深入研究它。同时还要在法律知识普及方面下功夫。当前,涉及职工的侵权纠纷之所以频繁发生,一个很重要的原因,就是职工的法律意识淡薄,缺乏自我维权的意识。许多职工甚至不知道自己的合法权益已经被侵害或正在受侵害;有的是合法权益受侵害以后,不知道如何维护自己的合法权益。这不仅给一些用人单位留下侵权的可乘之机,又增加了事后维权的工作难度。要改变这种状况,就必须在职工法律知识普及方面下功夫,提高职工的自我维权意识。工会要使企业了解 SA8000 标准的内容及其带来的挑战,并在广大劳动者中广泛宣传 SA8000 标准,让更多的劳动者了解、明白 SA8000 标准的内容及实质,同时让企业和劳动者都知晓,我国《劳动法》有关劳动标准的规定与 SA8000 标准的差别,使我国《劳动法》成为企业和劳动者共同遵守的法规,使 SA8000 标准成为继我国《劳动法》之后又一个保护劳动者权益的“法宝”,从而更好地维护劳动者的权益。

5.2.2.3 加大劳动法规的执法监督力度

维护劳动者的合法权益,是我国劳动法的宗旨。工会作为劳动者的代表,应积极履行监督劳动法规执行的职责,坚持实事求是和依法监督的原则。工会干部不仅要有维护职责的满腔热情,还要有必备的法律知识,要善于抓住职工普遍关注的影响劳动关系和谐稳定的重点,实施有效的监督。工会法律监督要乘势而上,借助 SA8000 标准实施的有利时机,加大我国《劳动法》的执法监督力度,积极改善国内企业的劳动环境和生产条件,迎接来自国际上的各种复杂的形势和挑战,

²³宋敬涌.SA8000 的实施与中国工会的对策[J].工会论坛,2005.

把监督工作推向新阶段。工会组织应推动有关部门尽快出台相应的司法解释和规定,进一步从法律、法规和政策等方面体现保护职工合法权益的特点,进一步明确工会组织在维护职工合法权益工作中的地位、作用和职能,使工会组织的维权工作有法可依。同时,工会法律监督要积极争取有关部门的理解和支持,以切实维护劳动者的合法权益。

5.2.2.4 切实维护职工权益

作为工会组织,只有把各类从业人员纳入到工作范畴之内,把他们吸收到工会组织中来,才能真正体现工会组织的群众性特点,才能真正求得工会组织自身的发展。具体说,就是无论从业人员在什么性质的企事业单位就业,也不管在一个单位或组织从业时间的长短,只要承认工会章程,积极参加工会活动,按规定交纳工会会费,工会组织就有责任和义务把他们吸收到工会组织中来,使他们成为工会会员队伍中的正式一员,享有工会组织提供的各种维权服务。从而使工会会员和广大劳动者享受到实施 SA8000 标准给他们带来的实惠。

5.2.2.5 积极而谨慎地参与国际工运事务

经济全球化把各国经济紧密联系起来,给各国工人和工会带来许多共同性的问题,要求各国工会更多地参与国际工运事务,发展相互之间的联系和合作。对于 SA8000 标准的实施,工会应该采取积极而又慎重的方针,不能因为防范“西化”等而消极对待,自我封闭;也不能盲目参与而忽视参与后可能带来的许多实际问题。当然要充分估计其复杂性,对参与后可能遇到的实际问题,必须认真对待,早作研究,妥善处理,趋利避害。在国际工运事务中,特别要重视参与亚太地区工运事务,做好这方面的工作,对于争取一个有利于我国社会主义现代化建设的和平友好的周边国际环境至关重要;亚太地区的工会大多数是发展中国家工会,同我们有许多共同点,这里是中国工会在国际工运中发挥作用和扩大影响的重要阵地。

总之,SA8000 标准的实施对中国工会来说,是挑战,更是机遇。只有很好地抓住机遇,才能更好地迎接挑战,抓住工作的主动权。

5.2.3 企业应理性应对

面对 SA8000 标准的冲击,国内不少出口企业尚未予以足够重视。须知,实

施 SA8000 标准是大势所趋, 对我国企业而言, 不是要不要遵守的问题, 而是迟早与快慢的问题。SA8000 标准既是外在市场竞争所强制要求的, 也是我国企业贯彻科学发展观, 转变经营观念, 深化改革以及促进社会进步所必需的, 是外在要求与内在需要的统一。因此, 积极研究 SA8000 的合理成分, 在中国培育和建立类似的管理体系, 理性应对是中国出口企业的最佳选择。

5.2.3.1 强化企业社会责任感

SA8000 认证已经不是单纯的技术或管理标准认证问题, 而是一个与国际贸易密切相关的问题, 它将成为企业在以后的国际贸易当中的一个新的而且是越来越重要的竞争优势。但是要达到国际认可的社会责任标准, 对中国大部分公司和企业来说, 一步到位是困难的。有些企业是确实难以承担应当付出的成本, 但相当大部分企业是社会责任意识淡薄。我国的公司和企业从现在起就应该树立社会责任观念, 不应该把通过 SA8000 认证增加的成本当成是一种负担, 而应该把它当成是一种投入, 一种为了提高企业形象进行的无形资产的投入。我国的公司和企业应该循序渐进的改善工人工作环境, 做好认证前的准备工作, 而不是为了暂时应付审查而弄虚作假。我国的民族企业应该以 SA8000 认证为契机, 切实树立起以人为本的管理理念。²⁴只要按照我国劳动法的规定进行经营, 切实维护职工利益, 在进行认证审查过程中就不会有很高的成本上升幅度。比如已经通过认证的高导(天津)国际信息技术有限公司, 也是逐步完善的, 企业的认证虽导致了成本的上升, 但幅度不大。这主要是因为高导公司在建立之初, 提出了人性化设计和管理的经营发展理念, 改善了工人的工作环境, 并且通过了认证机构的审验。在认证前, 也调整了加班及加班工资发放, 给职工缴纳保险。通过认证后, 企业赢得了较高的声望, 订单也增加了。

5.2.3.2 将社会责任纳入企业发展战略

以 SA8000 为代表的企业人文准入体系的出现, 已昭示着“社会责任”正在成为制约未来企业竞争力的新要素。在企业竞争力的问题上, 企业的社会责任感不仅对企业本身, 而且对当地的社会都会产生长远的影响。因此我国的出口企业应该有一种长远的发展观点, 自觉地把这些要求纳入到自己的管理中去, 把对社会的责任当作是自己的责任。企业不应该把认证导致的成本提高当成是一种负

²⁴张丹.企业社会责任的提出对中国企业人本管理理念的影响分析[D].中国人民大学,2005

担, 而应该把它看成是一种投入, 一种提升企业形象的无形资产的投入, 把这种投入当成与企业的长远发展休戚相关的重要要素。国内外实践也证明: 企业承担社会责任与企业的经济绩效呈正相关的关系。沃尔玛坚持用 SA8000 审核其供应商, 仍做到了世界第一; 通用电气坚持自己的全球责任观, 做到了美国第二位等等, 都是很有说服力的例子。中国的出口企业要以 SA8000 认证为契机, 把自己培养成真正具有社会责任感的企業, 以提高我国企业在未来的出口贸易中的竞争力。这就要求企业在制定决策的时候就要摆脱那种迫于压力的防御性的行动, 而应着眼于增强企业竞争力, 重新设计制造成本结构, 主动把社会事业与企业竞争战略有机地结合起来, 加大投入以求具有更强大的竞争力。并把 SA8000 的理念纳入企业的文化建设中, 重塑企业文化, 用文化的影响力而非强制力来管理工人。

5.2.3.3 遵守法律规定规范企业行为

我们要参照 SA8000 这套国际标准, 把它看成是发展中国家提高出口产品的劳动工资成本、与外商争夺利润的手段。其实, 我国政府在诸如职工劳动保护规定中已对企业必须承担的社会责任进行了具体的规定, 对劳动者相关权益的保障规定中有些比 SA8000 更加严格, 比如我国法律规定不得雇用 16 周岁以下的儿童, SA8000 中则界定为 14 周岁等。只是很多企业一直以来没有严格地去遵守这些国内法律, 在发达国家制定了 SA8000 后才想到要按照标准执行, 因此如果我们自觉遵守和履行国内相关法律义务, 将有利于企业顺利通过审核和认证, 提高企业在国际市场上的综合竞争实力。

5.2.3.4 建立企业社会责任的监督机制

要规范企业的经济行为, 监督企业的社会责任得以实施, 需要在全社会内建立起以法律监督为基础, 社会监督相结合的监督机制。为避免发达国家一旦正式执行 SA8000 对我出口企业及相关企业可能造成的毁灭性打击, 从现在起, 应严格要求企业遵守我国现行法律法规。其原因在于: 在一定层面上说的, 实施 SA8000 与遵守中国劳工标准的法律法规是相一致的。诸如: 国务院在 1988 年 7 月 21 日发布的《女职工劳动保护规定》; 1990 年劳动部颁发《女职工禁忌劳动范围的规定》, 对女职工在劳动方面做出了具体的特殊保护规定。1994 年劳动部发布的《未成年工特殊保护规定》对未成年工在劳动保护方面做出的具体规定。1995 年 1 月 1 日开始实施《中华人民共和国劳动法》等。在以上这些法律法规

中,对劳动者相关权益的保障规定,在某些限定方面已达到甚至超过 SA8000 的规定。如在工作时间方面,SA8000 规定:员工一个星期的工作时间不超过 48 小时,而我国《劳动法》规定,不超过 44 小时/周;SA8000 规定在任何情况下每个员工加班不得超过 12 小时/周(含每月 48 小时),而我国劳动法规定不得超过 36 小时。

5.2.3.5 将企业社会责任纳入公共评价体系

综观现况,我国对企业的评价标准还仅仅局限于经济标准,远不能适应经济全球化提高企业竞争力的需要。而在西方发达国家,将企业社会责任纳入评价体系的相当普遍。如道琼斯可持续发展指数、多米尼道德指数、《商业道德》、《财富》等,因此,我们在建立起企业社会责任评价标准和体系的同时,应将社会责任纳入企业评价的范畴,并将对企业评价的结果定期向社会公布。²⁵这对具有良好社会责任的企业而言是一种鼓励,而对承担社会责任不良的企业则是一种鞭策,以此来真正推动和实现企业与社会的可持续发展。

结论

通过这篇论文的写作和我对相关问题的研究,我得出如下结论:

第一,企业社会责任在世界的兴起是社会发展的必然。企业社会责任的内涵是随着经济和社会的发展而不断丰富的。企业在经历了资本的原始积累和资源的优化整合阶段之后,已经步入“企业公民”的全新竞争阶段。企业管理经历了经验管理、科学管理、行为管理,已发展到文化管理阶段,“以人为本”管理成为潮流,是否承担社会责任已经成为企业的一种新的竞争力。SA8000 是全球第一个可用于第三方认证的社会责任国际标准,旨在通过有道德的采购和活动改善全球工人的工作条件。SA8000 不等于企业社会责任,但是 SA8000 却为企业提供了一套很好的控制企业社会责任表现的方法与指导。尽管 SA8000 标准还不像 ISO 标准在世界上为企业所广泛认识,但仅仅只是一个时间问题,近年来,SA8000 越来越多地出现在许多跨国公司订单的附加条件中。我国已有多家企业因为达不到这一标准而失去了数以百万美元计的订单,中国的劳动密集型产业即将受到 SA8000 带来的剧烈冲击。

第二,我国的廉价劳动力已经不能打造国际竞争力。由于我国的要素禀赋结

²⁵ 罗兴武,SA8000 的解读与企业社会责任构建之策[J].商场现代化,2006.

构突出地表现为劳动力与自然资源相对丰裕而资本与技术相对不足的状况,因此在发展对外贸易中自觉不自觉地走上了比较优势战略的道路,最初,这种战略取得了较大的经济剩余,推动了经济的快速发展。但是,同时,随着知识经济的兴起和经济全球化的推进,比较优势理论越来越不能解释现实生活中的诸多贸易现象,凸现出较大的局限性。而竞争优势理论更符合当今国际贸易实际,也更能指导一国国际贸易的发展。我国在国际贸易中落入了“比较利益陷阱”,劳动密集型产业已没有绝对的竞争优势,同时,SA8000 认证作为附加条件出现在订单中,也阻碍了我国劳动力优势的发挥,我国的廉价劳动力已经不能打造国际竞争力。

第三,SA8000 下社会责任成为新的竞争源泉。国际贸易与社会责任有什么关联,又有着什么样的趋势呢?SA8000 在短期内增加了出口企业的成本,影响了我国的出口产品竞争优势,并对中国的出口产品数量以及产业结构升级形成了制约。但是从其发展趋势来看,它必然成为普遍性的标准。在社会责任已经成为一种全球化发展趋势的背景下,实施 SA8000 认证,承担社会责任已经成为出口企业的新的竞争力。从长期来看,实施 SA8000 标准有利于企业获得成本优势和价值优势。

第四,我们应积极应对 SA8000。我国的社会责任现状与西方发达国家还有很大差距。在实施 SA8000 标准中也存在很多问题。我们应积极应对 SA8000 认证,政府、行业协会、企业等各方都应针对我们存在的问题,采取合理的措施和对策,推动出口企业通过 SA8000 认证,构建我国的社会责任体系,以提高我国出口企业的竞争力,实现产业结构升级。只要我们积极应对,未来的世界贸易还是对中国经济发展有利的。

参考文献

- [1] 卢代富.《企业社会责任的经济学与法学分析》[M].法律出版社,2002.
- [2] 李立清,李燕凌.《企业社会责任研究》[M].人民出版社,2005.
- [3] 黎友焕.《SA8000 与中国企业社会责任建设》[M].中国经济出版社,2004.
- [4] 吴鹤松.《SA8000 社会责任标准认证解读——出口企业经营管理者必读丛书》[M].中国商务出版社,2004.
- [5] 迈克尔·波特.《竞争优势》[M].华夏出版社,2002
- [6] 迈克尔·波特.《竞争战略》[M].华夏出版社,2002
- [7] 迈克尔·波特.《国家竞争优势》[M].华夏出版社,2002
- [8] 李立清.在中国企业实施 SA8000 社会责任国际标准之研究[D].湖南农业大学,2004.
- [9] 张丹.企业社会责任的提出对中国企业人本管理理念的影响分析[D].中国人民大学,2005
- [10] 金台熙.各种认证体系对国际贸易的影响[D].对外经济贸易大学,2005.
- [11] 张小珂.趋势与挑战:国际贸易中的企业社会责任探析[D].首都经济贸易大学,2005.
- [12] 宋晓舒.经济全球化背景下中国比较优势的研究[D].吉林大学,2004
- [13] 徐元康.从比较优势到竞争优势:论我国外贸发展的战略转变[D].华南师范大学,2003.
- [14] 李桦.技术性贸易壁垒对我国出口的影响及对策研究[D].中国地质大学,2006.
- [15] 徐扬.新型贸易壁垒及我国的应对措施分析[D].吉林大学,2005.
- [16] 邹兵.企业社会责任与 SA8000 标准[D].西南政法大学,2005.
- [17] 李明涓.我国出口面临的标准壁垒研究[D].首都经济贸易大学,2006.
- [18] 刘丽.SA8000 社会责任国际标准与企业可持续发展[D].青岛大学,2004.
- [19] 王佃凯.比较优势陷阱与中国贸易战略选择[J].经济评论,2002.年第2期
- [20] 洪银兴.从比较优势到竞争优势——兼论国际贸易的比较利益理论的缺陷[J].经济研究,1997.年第6期
- [21] 罗兴武.SA8000 的解读与企业社会责任构建之策[J].商场现代化,2006.
- [22] 仲大军.廉价劳动力打造不了国际竞争力[J].中国经济时报,2003.
- [23] 赵囡囡.SA8000 与我国劳动密集型行业的国际竞争力——一个动态的宏观视角[J].对外经贸实务,2005.
- [24] 宋敬涌.SA8000 的实施与中国工会的对策[J].工会论坛,2005.
- [25] 郭晋晖.企业社会责任中国破冰:走上多元利益的平衡木[J].第一财经日报,2006
- [26] 仲大军.企业怎能不讲社会责任[J].新青年,2006.

- [27]宋乐,石丹. 社会责任是竞争力源泉[J]. 商学院, 2006.
- [28]孙雅玲. 劳工标准 SA8000 与企业的价值竞争优势[J]. 集团经济研究, 2005.
- [29] www.sa8000.org.cn, www.sa-intl.org
- [30]Gemma Crjns, Frans Paul van der Putton. Relevance and Potential Impact of SA8000 in China[J]. 2004
- [31]Glassman, James K. Corporate Social Responsibility[J]. American Enterprise, 2006.
- [32]McWilliams, Abigail. Corporate Social Responsibility: Strategic Implications [J]. Journal of Management Studies, 2006.
- [33]Savitz, Andrew. Increased Visibility: Five Strategies for Attracting CSR Investors[J]. Business & the Environment with ISO 14000 Updates, 2006.
- [34]Dubinsky, Alan J. Consumers' moral philosophies: identifying the idealist and the relativist[J]. Journal of Business Research, 2005.
- [35]Chapple, Wendy. Corporate Social Responsibility (CSR) in Asia: A Seven-Country Study of CSR Web Site Reporting [J]. Business & Society, 2005.
- [36]Thaler-Carter, Ruth E. Social Accountability 8000[J]. HRMagazine, 1999.
- [37]Karapetrovic, Stanislav. Integration of standardized management systems: searching for a recipe and ingredients[J]. Total Quality Management&Business Excellence, 2003.
- [38]Miles, Morgan P. The Potential Impact of Social Accountability Certification on Marketing: A Short Note [J]. Journal of Business Ethics, 2004.

致 谢

这篇硕士毕业论文，从 2006 年 9 月确定研究问题，进而明晰研究思路、收集并整理资料、开题，到如今最终完稿，已历时近一年。论文写作过程当中种种艰辛与付出后的欣慰是值得我毕生珍惜的回忆。这段时间的论文写作使我明白了很多道理，比如感受最深的就是应该塌实认真地去把一件事情做到最好，才可能体味到完成时的那种喜悦和兴奋，才能不断地提高。

我最感谢的是我的导师。从论文的选题、研究思路的确定、资料的收集整理到全文的文字和逻辑调整，都倾注了导师殷殷的心血。每次在写论文时遇到困难，问一些关于论文的问题时，我的导师都是非常认真的倾听我的问题，并给我提出很多建议和思路，她会非常认真的对待我每一次发过去的文章，连非常细微的文字错误都注意到了，而且每一次我的导师都为我的论文进展而开心，老师的认真严谨的治学态度和对学生的认真负责都让我铭记于心。我衷心的感谢我的导师。在整个研究过程当中，经济学院的其他老师也给予我无私的帮助和建议，在论文开题时给我提出了极有价值的指导意见和建议。在此，我也对他们表示衷心的感谢。

最后，也非常感谢我的父母，是他们给我创造了良好的学习条件。也感谢我的同学、朋友，他们在我搜集资料以及整个论文的写作过程中都给予了我无私的帮助。

真的非常感谢这段论文写作经历带给我的对人生的很多感悟，感谢在这期间支持和帮助我的老师、家人与朋友。