

组织如何实施SA 8000 社会责任管理体系及 内审员教程

柯章勇 主编



 中国标准出版社

组织如何实施 SA8000 社会责任 管理体系及内审员教程

柯章勇 主编

中国标准出版社

图书在版编目(CIP)数据

组织如何实施 SA8000 社会责任管理体系及内审员教程/
柯章勇主编. —北京:中国标准出版社,2007
ISBN 978-7-5066-4483-9

I. 组… II. 柯… III. 劳动保护-劳动管理-国际标准,
SA8000-教材 IV. X92-65

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2007)第 078356 号

中国标准出版社出版发行
北京复兴门外三里河北街 16 号

邮政编码:100045

网址 www.spc.net.cn

电话:68523946 68517548

中国标准出版社秦皇岛印刷厂印刷

各地新华书店经销

*

开本 787×1092 1/16 印张 19.75 字数 433 千字

2007 年 7 月第一版 2007 年 7 月第一次印刷

*

定价 42.00 元

如有印装差错 由本社发行中心调换

版权专有 侵权必究

举报电话:(010)68533533

编委会名单

主 编 柯章勇

编委会成员 张传志 顾芝友 柯张军
柯小梅 夏俊章 邓国璋
王利强 张 雄 张绍民

前 言

自 20 世纪 80 年代以来,伴随经济贸易的全球化趋势以及可持续发展理念日渐深入人心,企业社会责任观念逐渐联结为一场全球范围的社会运动。1999 年 1 月,联合国秘书长科菲·安南提出了包含 10 项原则的“全球契约”,要求企业界领导人在经营企业的同时,维护正当的劳工权益和环境标准,这标志着社会责任已成为国际社会关注的主流问题之一。2005 年,修订后的《中华人民共和国公司法》在第五条规定:“公司从事经营活动,必须遵守法律、行政法规,遵守社会公德、商业道德,诚实守信,接受政府和社会公众的监督,承担社会责任。”这表明社会责任成为我国规范企业经营的一个全新的法律原则与价值追求。

社会责任管理体系(Social Accountability 8000,简称 SA8000),是从 20 世纪 80 年代开始,由欧美发达国家对企业社会责任管理运动的要求而开始兴起,并以国际劳工组织(ILO)和联合国的 13 个公约为依据制定的管理体系。它包括了对环境保护、劳工活动和人权要求等社会责任管理要求,其内容有:童工、强迫劳动、职业健康安全、工作时间、歧视、惩戒性措施、报酬、结社自由及集体谈判权利等 9 个方面。

社会责任管理体系建立之初是源于美国某服装企业非法雇用童工,并强迫工作超长时间被曝光之后,一些国际知名品牌企业迫于社会舆论的强大压力和企业自身的发展需要,在改善加工工厂(尤其是劳动密集型行业)的劳工待遇和对环境保护等问题上必须做出社会责任守则的承诺。随后,很多欧美国家的跨国公司纷纷仿效,根据本公司自身发展的需要,建立公司的社会责任承诺准则。在此框架内,从而逐渐形成的一种管理体系。

在经济全球化进程中,发达国家和跨国公司拥有雄厚的资金和技术优势,但为了降低国内产业工人高工资报酬以及职业健康安全、环境保护的资金投入,将诸如机械制造、电子、服装、鞋业、纺织和玩具等劳动密集型的产业转移到劳动力成本较低的发展中国家。而发展中国家为了尽快发展经济,总是不断地降低劳动成本、降低职业健康安全和环境保护风险以争取订单,以致发展中国家间展开了“低工资标准”竞赛。劳动密集型

产业大量外移又反过来造成发达国家工厂关闭、工资下降和工人失业。由于发展中国家工厂的劳工问题不断在新闻媒介曝光,欧美国家的消费者和公众开始抵制“血汗工厂”生产的产品,要求发展中国家提高劳工的工资标准和职业健康安全防护。发达国家为了保护国内市场,减轻政治压力,以致在“北美和欧洲自由贸易区协议”中就明确规定,只有采用同一职业健康安全标准的国家才能参与贸易区的贸易活动。于是出现了跨国公司每年到工厂进行劳工标准的检查,这就是所谓的“客户验厂”。近几年来,劳工标准的“客户验厂”愈演愈烈,在某种程度上阻碍了发展中国家出口贸易的发展,成为一种新的贸易壁垒。于是在1997年,美国经济优先认可委员会(CEPAA)成立(后更名为国际社会责任认可委员会),该机构设计了社会责任(SA8000)标准和认证体系,并要求与美国签订合同的供应公司尽可能达到SA8000标准的要求。

2003年12月1日美国强推全球第一个社会责任管理认证标准(SA8000),得到西方各经济发达国家的响应,并要求所有纺织、成衣、鞋类出口企业必须事先经过SA8000标准认证,否则将抵制产品进口。

ISO于2002年在特立尼达举行的ISO消费者委员会会议上,ISO技术管理委员会根据与会者的议题,指定了一个专门的顾问组研究并向ISO提出如何解决社会责任(简称SR)问题的建议。该议案经ISO成员投票于2005年1月被批准。该项目正在按部就班地实施着,计划于2008年第四季度出版标准。

SA8000是继ISO 9000、ISO 14000和OHSAS 18000之后出现的又一个国际性标准,最终趋势必然是和ISO 9000、ISO 14000和OHSAS 18000管理体系一样将获得我国企业的广泛接受。

本书对SA8000产生的背景、作用、影响以及对策、认证的现状和发展趋势、社会责任管理体系标准的理解、如何建立实施和运行做了详尽的描述,并给出了实际案例;特别是针对我们国家的实际情况精心编制了组织建立SA8000社会责任管理体系手册和程序文件,以便广大企业在编制文件时有个权威模板。

SA8000内审员培训章节,是本书的亮点,目前出版的有关SA8000的各类书籍均未涉及此方面的内容。而本书我们针对SA8000内审员需掌握的审核程序、方法、策略等培训过程作了系统详尽的阐述,对内审技巧作了范例介绍,方便没有经验的新手上路;本书另一个亮点就是精心收录了我国在社会责任方面最新的法律、法规、标准和国际公约适用的具体条款和内容,可以用作实用手册查询,以便大家查阅学习。

本书可作各类社会科学、管理学类大专院校或各类 SA8000 培训机构的培训、教学教材使用,可供广大从事社会责任管理体系认证工作的审核人员、咨询人员使用;也可作为各类出口贸易的政府主管机构、中介服务机构,各类直接从事出口的设计、生产、加工、销售组织,以及给跨国公司提供零配件或服务类组织的管理人员读本或参考资料。

本书的出版有助于企业在创造和谐社会,承担社会责任方面有一套系统的管理模式。

本书在编著时收集了大量的实用案例,尽管如此,难免有疏漏之处,敬请广大读者不吝指教,多提宝贵意见,以待完善。

编 者

2007 年 3 月 18 日

目 录

第一章 SA8000 社会责任管理体系概述	1
第一节 社会责任管理体系及其产生的背景	1
第二节 社会责任管理体系的作用、影响及对策	3
第三节 社会责任管理体系简介	9
第四节 SA8000 认证的现状和发展趋势	11
第二章 SA8000:2001 标准解析	15
第一节 SA8000 标准概述	15
第二节 术语和定义	18
第三节 SA8000:2001 标准理解及审核要点	20
第三章 社会责任管理体系的建立	57
第一节 管理者决策与准备	57
第二节 初始状态评审	60
第三节 危险源和社会责任因素辨识	63
第四节 社会责任管理体系策划与设计	81
第五节 体系文件的编制	85
第六节 体系运行与保持	92
第四章 社会责任管理体系文件示例	95
第一节 社会责任管理手册范例	95
第二节 社会责任管理程序文件范例	122
第五章 社会责任管理体系内部审核	159
第一节 内部审核概述	159
第二节 社会责任管理体系内部审核的策划	163
第三节 内部审核员的作用和素质	164

第四节	审核方法与技巧	168
第五节	内部审核员水平的同步提高	171
第六节	审核目的	172
第七节	审核范围	174
第八节	审核准则、时机和频度	175
第九节	内部审核的启动	177
第十节	SA8000 管理体系文件评审的实施	181
第十一节	现场审核活动的准备	183
第十二节	现场审核的实施	200
第十三节	内部审核报告及纠正、预防措施	209
附录一	与社会责任有关的国家法律规定	212
附录二	与社会责任有关的法规和标准规定	233
附录三	与社会责任有关的国际公约(部分)	276

SA8000 社会责任管理体系概述

第一节 社会责任管理体系及其产生的背景

一、社会责任管理体系

社会责任管理体系(Social Accountability 8000,简称 SA8000)是一种以保护劳动环境和条件、劳工权利等为主要内容的新兴的管理体系标准。SA8000 是以国际劳工组织 ILO 和联合国的 13 个公约为依据制定的,所规定的社会责任内容包括:童工、强迫劳动、职业健康与安全、结社自由及集体谈判权利、歧视、惩戒性措施、工作时间、报酬和管理体系九个方面。

二、SA8000 产生的背景

1. 美国等西方国家试图把劳工标准纳入 WTO 框架体系但遭到发展中国家的抵制

从 20 世纪 80 年代开始,欧美发达国家的企业社会责任运动开始兴起,它包括了对环保、劳工和人权的要求等,并由此导致了消费者的关注点由单一关心产品质量转向关心产品质量、环境、职业健康和劳动保障等社会责任多方面的内容。他们通过“购买权力”要求跨国公司承担社会责任,改善加工工厂(尤其是劳动密集型行业)的劳工待遇和对环境的保护等问题;另外一些涉及绿色和平、环保、社会责任和人权等的非政府组织以及舆论也不断呼吁,要求社会责任与贸易挂钩。迫于上述日益增大的压力和自身的发展需求,很多欧美跨国公司都纷纷制定可以对社会做出必要承诺的责任守则(包括社会责任),或通过认证(环境、职业健康、社会责任),以应对不同利益相关团体的需要。

近些年来,随着发达国家工业结构的调整,劳动密集型企业迅速向发展中国家转移,跨国公司(零售商)在全球采购和定点采购时,往往通过工厂检查的方式对供货方的生产能力、规模条件及安全生产是否满足要求进行判定。同时,对分供方和供应链也提出了相应要求。一些行业、地区、乃至全球性的行业组织和非政府组织也制定了各自的守则。据国际劳工组织(ILO)统计,这样的守则已经超过 400 个。

对于同一家供应商和制造商,需要应对不同客户的守则的要求。发展中国家的企业要想争取到更多的订单就需要重复接受不同客户的工厂审核,甚至有的工厂一年之内接受超过 30 次不同客户的检查。发展中国家的企业一方面需要花费大量的人力、物力和财

力用于接受审核,一方面又要接受世界采购商不断压价的压力,企业发展步履艰难。因此,企业和消费者都希望制定一个类似 ISO 9000 标准的、通用的社会责任标准,建立一套通用的评价机制,以减少企业负担。劳工标准的问题一直是在国际劳工组织(ILO)内部执行的。

1993年,在“乌拉圭回合”谈判的马拉喀什会议上,美国等发达国家提出在国际贸易规则中设立“社会条款”,把贸易和劳工标准联系起来,其主要目的是想利用政治性标准来限制发展中国家劳动密集型产品的出口,但因为发展中国家的反对而未成功;1996年12月,在WTO新加坡部长会议上,美国等国家又企图在世贸组织中成立一个社会条款工作组,再次遭到了发展中国家和国际雇主组织的强烈反对。1999年11月,美国正式向世贸组织提出议案,建议在西雅图会议上成立“贸易与劳工”工作组。

SA8000建立之初是源于美国某服装企业非法雇佣童工、并强迫工作超长时间被曝光之后而逐渐形成的。随后,一些国际知名品牌纷纷建立自己的社会责任准则。经过7年的时间,如今的SA8000在美国和欧洲的生产企业中已不再是新名词了。

SA8000过程可以提高一个企业对现存的和潜在的劳动者的吸引力,人们肯定趋向选择那些更有道德的、按人权约定行事的公司,他们会为此感到骄傲。SA8000将在未来流行,因为,企业希望表明他们改善工作环境和劳动条件的意愿。这个标准体系几乎在全世界都受到赞扬,因为它规定了一些别的体系避开的问题。

2. 蓝色贸易壁垒促使 SA8000 的产生

在经济全球化过程中,发达国家和跨国公司拥有资金和技术优势,它们将劳动力密集型的制造业转移到劳动力成本较低的发展中国家。发展中国家为了尽快发展经济,争取订单,总是不断降低劳动成本,以致不同国家之间展开了“低工资标准”竞赛。劳动密集产业大量外移反过来也造成发达国家工场关闭、工资下降和工人失业。一些海外工厂的劳工问题不断在新闻媒体曝光,欧美国家的消费者和公众开始抵制海外“血汗工厂”生产的产品。它们要求跨国公司监督海外工厂的劳工问题,指责发展中国家较低的劳工标准使发达国家的產品失去竞争力,要求发展中国家提高劳工标准。纺织品服装、玩具、鞋类等相关行业工人失业或薪酬水平下降,其工会等相关利益团体要求实行贸易保护主义的呼声日起,美国等发达国家为了保护国内市场,减轻政治压力,对发展中国家的劳工条件及劳工环境的批评指责声日益高涨。

北美和欧洲自由贸易区协议就明确规定,只有采用同一职业健康安全标准的国家才能参与贸易区的国家贸易活动。于是出现了跨国公司每年到工厂进行劳工标准的检查,这就是所谓“客户验厂”。

近几年来,有关劳工标准的客户验厂越演越激烈,在某种程度上阻碍了发展中国家出口贸易的发展,成为一种新型的国际贸易壁垒,即劳工标准贸易壁垒,它是以保护工人权利和工作条件为理由的贸易保护措施。相对于以保护环境为目的的绿色贸易壁垒,人们往往将保护蓝领工人权利为目标的劳工贸易壁垒称为蓝色贸易壁垒。随着欧美国家对进口产品生产过程中的劳工标准要求越来越高,劳工标准在国际贸易中的重要性也越来越高,已经成为发展中国家出口欧美市场的一个新障碍。

1997年,美国经济优先认可委员会(CEPAA)成立,积极关注劳工条件。尽管其后更名为国际社会责任顾问委员会(SAI),其实际运作条件和 CEPAA 相同。该机构设计了社会责任 8000(SA8000)标准和认证体系,同时增添了一些国际人权专家认为对社会审核非常重要的因素。SAI 顾问委员会有 28 个成员,包括:CEPAA、全国童工委、KD-MG、SGS 和国际纺织工人联合会等。成员中 14 个来自美国,其中一个是 SAI 的会长,来自亚太地区的成员只有一个。然而,28 个成员中只有 22 个有表决权(6 个只有在正常成员缺席时才有表决权),而美国的 14 个成员都有表决权,约占 2/3。克林顿政府对 SAI 表示了极大的支持,并要求与美国签订合同的供应公司尽可能达到 SA8000 的要求。

美国在 2003 年 12 月 1 日强推全球第一个社会责任标准认证(SA8000)。SA8000 在欧美国家中已进入广泛认知时期,所以,在欧美市场上针对发展中国家的出口产品及出口企业,逐渐推行用 SA8000 标准来考察的也逐渐增多。

德国进口商在 SA8000 协会的授权下制定了《社会行为准则》,对供方的社会行为审查相当严格。法国、荷兰两个纺织品进口大国也正准备按着同样的标准进行审查。同样的要求还来自美国和意大利,他们已明确要求中国所有纺织、成衣、鞋类等出口企业必须事先经过 SA8000 标准认证,否则将与法国联合抵制产品进口。

3. 基于 ISO 9000、ISO 14000、OHSAS 18000 的成功,促使 SA8000 的产生

SA8000 是继 ISO 9000、ISO 14000、OHSAS 18000 之后出现的又一个重要的国际性标准,最终趋势必然是和 ISO 9000 质量管理体系、ISO 14000 环境管理体系、OHSAS 18000 职业健康安全管理体系标准一样获得广泛的接受。SA8000 的成立机构 CEPAA(国际社会责任认可委员会)的科夫曼说:“SA8000 有潜力得到广泛应用。因为它的最终使用者是全世界的消费者,到适当的时候,他们将得到更广泛的了解和应用,因为批发商为了留住他们的零售客户,会倾向选择从讲道德的工厂进货。这是他们提供的另一种含义上的质量和一个卖点,表明认证只授予拥有优秀工作标准的企业。”

SA8000 的认证过程与 ISO 9000 相似。SA8000 与 ISO 9000、ISO 14000、OHSAS 18000 的区别在于:这个新标准除了对体系的要求外,还包括生产运作方面的要求。它要求论证单位摸清认证对象生产厂的情况,了解这些生产厂所在的地区。如果授权的论证机构要对一个工厂进行论证,它必须为评估工厂执行标准情况制定一套程序。通过论证的公司会获得证书,并有权在公司介绍手册和公司信笺抬头处印上认证机构认证标志和 CEPAA 标志。此外,它们还可得到 SA8000 证书的副本用于促销。

第二节 社会责任管理体系的作用、影响及对策

一、SA8000 认证的作用

据中华全国总工会 2002 年对广东省电子、服装、鞋业和玩具等劳力密集型企业调查发现,有 1/4 以上的员工不能按时领取工资,近一半的人被迫每天工作 8 h 以上;约 62%

的人一周工作 7 天,半数以上工人的收入低于最低工资标准。很多工人不清楚自己有休假的权利,加班要有限制,甚至连劳动合同都一无所知。在很多工厂,工作环境危机四伏,有毒化学品中毒、火灾隐患、工伤事故等事件屡屡发生。有记者参观了深圳一家著名出口企业,它的产品占全世界 95% 的市场,但车间里却烟雾弥漫,工人戴的不是一般的棉口罩,而是像防毒面罩一样的防护罩。夏天,车间里面不能制冷,否则影响焊接质量。不管温度多高,工人都要穿着工作服,包得严严实实。一个班下来,工人要喝几桶水。这样的工作工人只能干 5 年,再多了就要得肺病。如此条件的企业,将人摆到了何种境地? 以人的健康换取的金钱,企业主能心安理得吗? 显而易见,如果按照 SA8000 要求,这家企业在出口上的麻烦将堆积如山。

目前中国的劳资争议正以每年 30% 的速度增长。劳资关系紧张,意味着工人有更多的要求未被满足,也意味着企业主在获得利润的同时受到更多的质疑;也意味着在中国这辆经济列车高速飞驰的同时,有一部分群体利益和社会公平被忽略或牺牲掉了。

据有关专家的分析,中国企业的劳工问题主要表现在以下方面:

- 1) 非法雇用童工;
- 2) 违法使用未成年工;
- 3) 收取职工押金、扣押身份证和限制人身自由;
- 4) 侮辱体罚工人,侵犯工人人身权利;
- 5) 超时加班加点;
- 6) 工资低于最低工资标准,不依法支付加班费;
- 7) 社会保险覆盖率太低;
- 8) 扣押、拖欠职工工资,尤其是拖欠民工工资;
- 9) 没有提供法定的福利待遇;
- 10) 工人住宿拥挤,宿舍条件简陋;
- 11) 厂房安全出口通道不够,安全生产专项资金投入不足,诸如矿难频发等安全事故;
- 12) 消防器材配置不足;
- 13) 工人消防训练不够;
- 14) 有毒有害化学品的保管使用不当;
- 15) 工作环境太差,个人防护用品缺乏;
- 16) 特种作业人员和特种设备安全管理差;
- 17) 没有工会组织或者形同虚设;
- 18) 就业的性别、户籍、城乡、学历、年龄等歧视突出;
- 19) 女职工的“四期”保护落实差;
- 20) 对员工冷漠,缺乏人文关怀。

有学者指出,SA8000 与党的十六届三中全会提出的以人为本的发展观是相吻合的。可以这样说,SA8000 是落实以人为本的新发展观的起码要求。一个地方、一个部门、一个企业,是否在按新的发展观办事,是否做到了“权为民所用,情为民所系,利为民所谋”,

也可用 SA8000 标准作一个初步的检测。解决中国劳工存在的问题,使之符合 SA8000 标准,既是企业的责任也是政府和整个社会的责任。所以,SA8000 既考验着中国企业,也考验着中国政府,更考验着中国社会的民主、法制与文明水平。

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。当今时代,单纯依靠低工资的劳动力降低成本参与市场竞争,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。

充分认识我们在劳工保护方面存在的巨大差距,我们就不得不承认,SA8000 不是“大棒”、“壁垒”,而是推动我们社会和企业走向文明、人道主义的杠杆。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意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 标准可以使企业在以下几个方面受益:

1) 建立国际公信力。在全球媒体和消费者越来越关注劳工问题时,有效地实施社会责任守则更有利于保护和提升公司品牌,避免公司品牌因劳工标准问题受到损害。

2) 更大程度的符合当地法规要求。劳工标准及其原则包含在国家法规及国际公约之中,推行社会责任守则可以帮助公司及其商业伙伴更好的遵守法规,避免商业活动引起负面的法律诉讼。

3) 更适合消费者对产品建立正面情感。满足消费者的要求,避免消费者抵制。

4) 使合作伙伴对本组织建立长期信心。现在,越来越多的投资者在购买股票前进行深入地研究和筛选,避免投资那些直接或间接违反劳工标准的公司。越来越多的股东动议要求公司实施社会责任政策,采用独立的方法监督供应商的劳工问题,甚至要求公司撤出某些劳工问题严重的地区。有关劳工问题的负面报道使投资者抛售股票,导致股票下跌。因此,实行 SA8000 能关注股东意见,避免股价下跌。

5) 由于美国和欧洲已经或即将建立对某些被认为普遍存在劳工问题的国家,如印尼、中国和巴拿马的贸易制裁制度,跨国公司在这些国家推行社会责任守则,实行 SA8000 可以使企业避免受到贸易制裁。

6) 可以协助供应商改善劳动条件,提高管理水平,从而提高产品质量和生产效率,降低成本。

因此,SA8000 标准的严格实施必将为企业获得竞争的优势、获得可持续发展。

二、SA8000 对我国贸易发展的影响

SA8000 作为社会责任方面的一个认证体系,不仅明确了社会责任规范,而且也提出了相应的管理体系要求。将社会责任和管理相结合在一定程度上可以规范组织尤其是企业的道德行为,有助于改善劳动条件,保证劳工权益。

SA8000 有其合理之处,但在我国目前的经济发展水平下,SA8000 对我国贸易发展的负面影响较大。尽管 SA8000 的宗旨是好的,但是在关税和一般非关税壁垒不断被削减的今天,其非常容易被贸易保护主义者所利用,成为限制发展中国家劳动密集型产品出口的有力工具。实际上,贸易保护主义者已与人权组织联手,以 SA8000 名义,对发展中国家的纺织品、服装、鞋类、玩具及皮制品、小家电等行业的出口进行全方位的限制。如国外一些人权机构借此对进口商施加压力,要求其进口获得 SA8000 认证的企业生产的产品;还有一些社会团体要求对达不到劳工标准要求的企业征收社会反倾销税。

我国作为纺织品、服装、玩具、鞋类等劳动密集型产品的生产大国,经济发展水平低,对劳工的保护虽已开始,但起步晚,与发达国家相差较大,对大多数企业来说,一旦被要求实施 SA8000,则原有的竞争优势将大打折扣或者不复存在。

1. 对企业的影响

企业为了在公众中树立良好的形象,保持在对劳工标准非常关注的消费者中的销路,将不得不采取措施,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,对企业以后的发展是有帮助的。

SA8000 体系标准是创建“负责任的公司”的有效工具,企业可以通过第三方认证机构的定期审核,对企业持续改善社会责任管理及可持续发展起到有效的推动作用。SA8000 标准是一个通用的管理标准,具有广泛的适用性,它适用于任何行业的公司和机构。企业首先应理解标准的要求,才能在此基础上有效地实施标准。企业实施 SA8000 标准时应关注的主要问题有:

(1) 充分认识社会责任管理的客观存在和重要性

企业经营管理服务源于自身发展的需要,社会责任管理体系的根本目标就是顺应社会发展的需要,建立人性化的管理体系,改善工作条件,改善企业的劳资关系,提高企业竞争力。从短期来看,社会责任和企业发展可能存在一定冲突,但随着投资者和消费者的社会责任意识逐渐提高,公众对企业的社会责任和道德表现日益关注,国家法律法规日趋严格,国际贸易中的劳工标准蓝色贸易壁垒日益成为一个不可忽视的问题。企业推行社会责任管理,获得 SA8000 认证,无疑是对其社会责任和道德管理能力最有效的认可,也是向客户和竞争对手展示自身实力和优势的强有力手段。

国际贸易领域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。劳工标准在我国外贸出口的影响不可忽视。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“蓝色贸易壁垒”,也成为劳工标准贸易壁垒或者社会条款壁垒。

(2) 最高管理层的以人为本的领导作用

企业最高管理者决定和控制企业的发展,提供资金和人力等资源,最高管理者的承诺和支持是实施社会责任管理的保障,也是取得成功的关键。最高管理者应充分了解企业所处市场和经济环境,对企业社会责任政策和社会责任管理战略做出决策,并能对变化的情况做出迅速的反应。企业应明确提出管理要求,在各个层次保持一致的价值观和道德标准。在此基础上,为企业各级人员建立具有挑战性的目标,激励员工为实现目标而努力。另外,还要造就一个能充分发挥员工才能的环境,激励员工的创造性贡献,发挥他们的积极性和责任心。把社会责任标准要求和企业已经建立的管理体系相融合,进一步改善企业的生产经营与管理,进一步改善劳动状况,体现“以人为本”的经营理念。这样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。

(3) 关注社会责任法律法规

遵守社会责任法律法规是 SA8000 标准对公司的基本要求,也是企业社会责任管理的重点。法律法规和其他要求是公司评价自身社会责任管理状况的主要依据之一,企业应关注和了解国家和各级政府关于劳动保护、社会保障、安全生产、消防、职业卫生、工人权利、人权和工会等方面的法律、法规、标准和规定。企业应主动与地方政府部门保持联系以得到最新法规和规定。企业还应与行业组织保持联系,遵守行业规范。SA8000 标准是一个以劳工问题为突出特点的标准。我国劳动密集型企业普遍执行《中华人民共和国劳动法》的同时,由于区域差异的原因,在工作时间、职工工资、福利保障、加班及工作环境条件等方面的规定和要求不尽相同。企业应参照相关法规,对自身的社会责任现状进行调查和评价。

(4) 加强对内外的信息沟通

对内对外信息沟通是社会责任管理体系有效而成功运行的关键,它确保标准各要素构成一个完整的、动态的、开放的和持续改进的管理体系。体系运行后,企业应向有关利益相关者提供有关社会责任表现的资料。如果有合约规定,企业还应该要求供应商和分包商提供上述资料和核实渠道。

企业内部利益相关者是员工及其代表,他们关注企业发展和自身利益;企业外部有很多完全不同的利益相关者,如工会、商会、政府部门、青年组织、妇女和儿童组织、客户等,它们在不同程度和不同侧面关注企业的社会责任表现。企业应通过各种渠道,如对内可设立意见箱或安排管理层定期同工人和工人代表开展交流与对话;对外可采取定期登门拜访利益相关者,或邀请他们到企业参观访问,或通过会议及广告的方式介绍企业政策等形式。

2. 对贸易的影响

SA8000 规定的标准对我国多数出口相关企业来说很难达到,很多发达国家的企业

一般也不易完全达到。如果一国要求其进口产品的生产企业达到 SA8000 的要求,否则不准进口,则将对贸易产生很大的影响。

从 2002 年开始,沃尔玛、家乐福、麦德龙、欧尚、耐克、锐步、阿迪达斯、迪斯尼等跨国零售集团已开始在广东、深圳、东莞和福建莆田等地设立了劳工监督部门,并已经在我国检查了 1 万多家工厂。

3. 对投资的影响

中国近年来吸引外资的步伐较快,除了潜在的经济发展速度和市场之外,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。

4. 对国民经济发展的影响

我国是一个劳动力资源丰富的大国,劳动密集型产业的发展对我国国民经济的增长和解决就业问题具有重要意义。若企业全面达到 SA8000 的标准,则劳动力优势可能会丧失甚至变成劣势。过多剩余劳动力得不到安置必将对我国国民经济的稳定和发展造成不良的影响。

三、我国应对 SA8000 标准对策

1. 坚决反对把贸易与劳工标准挂钩

从中国经济和社会发展状况出发,应积极参加国际劳工组织关于贸易与劳工标准、经济全球化的讨论,但坚决反对发达国家将贸易与劳工标准挂钩,团结其他发展中国家,共同反对发达国家以实施 SA8000 为名的贸易保护主义。

2. 积极改善国内劳工条件

(1) 加强国内职业安全卫生管理。1999 年,国家经贸委提出了《职业安全卫生管理体系规范》,作为职业安全卫生管理体系认证试点标准。但作为自愿性的标准,在企业中的认知程度还不深,应加大对该标准的宣传并积极在出口企业推广。

(2) 加强对 SA8000 的研究力度,使企业了解并树立危机意识,自觉提高劳工标准。应特别注意防范国外一些机构利用 SA8000 来获取企业经济技术情报。

(3) 依据我国目前已有的相关行业和工业劳动标准,不定期地对企业进行抽查。对于使用童工、违反薪酬和工时规定、存在严重职业安全的企业处以重罚。

(4) 为工人反映情况创造便利的渠道,劳动管理部门应迅速做出答复,以保护劳工的权利。

3. 结合中国国情,建立相应的管理体系

参考 GB/T 28001—2001《职业健康安全管理体系》和 SA8000 中的合理成分,在中国建立类似的国家标准的社会责任管理体系;在劳动密集型的出口行业推广应用并开展认证。

2005 年 5 月 31 日,中国纺织工业协会社会责任建设推广委员会成立大会在北京举行,中国纺织工业协会副会长许坤元发表主旨讲话,副会长杨东辉宣读了《关于成立“中国纺织工业协会社会责任建设推广委员会”的决定》,大会由副会长陈树津主持。中华全国