

29387

突破蓝色贸易壁垒 直通欧美市场



SA 8000

社会责任标准 理解及实施指南

周国银 张少标 编著

中国计量出版社



图书在版编目 (CIP) 数据

SA 8000 社会责任标准理解及实施指南/周国银, 张少标编著. —北京: 中国计量出版社, 2003.12

ISBN 7-5026-1912-7

I. S… II. ①周… ②张… III. 劳动保护—劳动管理—国际标准, SA 8000—指南
IV. X92-65

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2003) 第 121782 号

内 容 提 要

SA 8000 是全球第一个可用于第三方认证的社会责任国际标准, 适用于世界各地、任何行业、不同规模的公司。本书介绍国际劳工标准和蓝色贸易壁垒的产生与发展及其对我国出口企业的影响。针对我国的现状, 阐述 SA 8000 的实施意义、标准各要素的理解与实施要点、法律要求和近期发生的典型案例、SA 8000 管理体系的建立与文件编写技法, 并附有相关参考资料。

本书适合于各行业的管理者及管理体系的咨询和培训人员使用, 也可供大专院校相关专业的师生参考阅读。

中国计量出版社出版

北京和平里西街甲 2 号

邮政编码 100013

电话 (010) 64275360

E-mail jlfxb@263.net.cn

北京市迪鑫印刷厂印刷

新华书店北京发行所发行

版权所有 不得翻印

*

787 mm × 1092 mm 16 开本 印张 16.75 字数 363 千字

2004 年 2 月第 1 版 2004 年 2 月第 1 次印刷

*

印数 1—3 000 定价: 34.00 元

前 言

国际贸易领域经过了旨在保护环境的绿色贸易壁垒后，一种旨在保护员工权利的蓝色贸易壁垒开始走上前台。劳工标准对我国外贸出口的影响不可忽视。随着 2004 年取消纺织品配额，世界纺织品生产将重新布局，我国将成为最大的赢家，发达国家和一些竞争力较小的发展中国家已经提出建立劳工标准壁垒的问题。2003 年 5 月，欧盟纺织服装产业界建议欧盟尽快采取措施避免环境和社会倾销，将尊重基本劳工权利等相关内容纳入欧盟所有对外贸易协定中。他们还建议欧盟进一步加强普惠制，把尊重劳工基本权利作为享受普惠制的前提。

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”，也称为劳工标准贸易壁垒或者社会条款壁垒。

蓝色贸易壁垒对我国出口企业的影响是要求客户验厂和社会责任工厂认证。来自欧美国家的买家大都要求签订单前检查工厂，评估工厂是否遵守其社会责任守则和工厂本地劳动和安全法规。一些客户还定期检查工厂。如果验厂不合格，客户就会提出警告，要求限期改正，有的客户甚至可能随时取消订单。目前至少有 200 家欧美公司已经开始在我国验厂，至少有 10 000 家出口工厂已经接受验厂检查。一些客户还要求工厂通过类似 ISO 9000 认证的方式进行 SA 8000 社会责任体系认证。

SA 8000 社会责任国际标准是社会责任国际组织（SAI，Social Accountability International）于 1997 年公布的，它是全球第一个可用于第三方认证的社会责任标准。任何企业或组织可以通过 SA 8000 认证，向客户、消费者和公众展示其良好的社会责任管理表现，从而获得市场机会。SA 8000 标准内容包括童工、强迫劳动、安全卫生、结社自由和集体谈判权、歧视、惩罚性



措施、工作时间、工资报酬及管理体系 9 个要素。除了 SA 8000 认证外,在服装行业,国际玩具商协会 (ICTI) 推出了全球统一的玩具厂审核计划。我国已经有一些企业通过了上述工厂认证。

本书汇集了的近年来有关客户验厂、SA 8000 标准实施和劳工标准研究的最新资料,对我国企业了解客户验厂、实施 SA 8000 标准具有较高的实用价值。本书介绍了国际贸易和投资领域出现的劳工标准的问题,蓝色贸易壁垒的产生、发展和现状,跨国公司的验厂活动及其对我国出口企业的影响,SA 8000 标准的发展及其认证制度,SA 8000 标准的理解和实施、管理体系的建立和运行以及体系文件编写,同时介绍了相关的国内法律法规和国际劳工标准。

本书的主要内容如下:

第一章,劳工标准与贸易壁垒。介绍蓝色贸易壁垒的产生和发展及其对我国出口企业的影响,让读者对蓝色贸易壁垒有一个初步的认识。

第二章,客户验厂——跨国公司的工厂审核。主要介绍欧美客户在我国进行的验厂活动,详细阐述了验厂过程及其对我国出口企业的影响。

第三章,SA 8000 标准概述。介绍 SA 8000 标准的产生、SA 8000 认证制度及 SA 8000 认证的现状,帮助读者了解 SA 8000 的发展趋势。

第四章至第十二章,针对 SA 8000 标准的九个要素,分别介绍了每个要素的理解要点、实施要点和法律要求,精选了近期发生的典型案例,为读者深入理解标准条款提供了充实的资料。

第十三章,管理体系建立与整合。介绍了建立 SA 8000 社会责任管理体系的方法和步骤,并着重介绍了社会责任因素识别和评估技巧,以及社会责任管理体系与其他管理体系的整合要点。

第十四章,社会责任体系文件的编写。介绍了 SA 8000 社会责任管理体系文件的编写方法和技巧,并提供了管理手册和部分程序文件的范例。

第十五章,国际劳工标准解析。分别介绍了与 SA 8000 标准对应的国际劳工标准的要求,让读者了解国家劳动法规与国际劳工标准的差异。

附录部分提供了相关的参考资料。



感谢 SAI 亚洲项目主管马英先生, PENTLAND 公司商务标准部东南亚代表周卫东先生, SGS 工厂审核部经理王世柱先生等专家在本书编著过程中做出的贡献。感谢安一企业管理咨询有限公司及社会责任在线 (www. acttconsult.com) 提供部分案例及资料。

由于作者水平有限, 时间仓促, 不足之处在所难免, 恳请专家和读者指正。

编者

2003 年 9 月

E-mail: sa8000cn@yahoo.com.cn

目 录

第一篇 SA 8000 标准与国际贸易

第一章 劳工标准与贸易壁垒	(3)
第一节 出口企业面临的劳工标准问题	(3)
第二节 蓝色贸易壁垒的产生和发展	(9)
第三节 蓝色贸易壁垒的理论和法律依据	(14)
第四节 蓝色贸易壁垒的表现形式	(19)
第二章 客户验厂——跨国公司的工厂审核	(27)
第一节 客户验厂概述	(27)
第二节 客户验厂过程	(33)
第三节 客户验厂在中国	(45)
第三章 SA 8000 标准概述	(49)
第一节 SA 8000 标准的产生及影响	(49)
第二节 SA 8000 认证制度	(51)
第三节 SA 8000 认证的现状	(53)

第二篇 SA 8000 标准理解与实施

第四章 童工	(61)
第一节 理解要点	(61)
第二节 实施要点	(63)
第三节 法律要求	(64)
第四节 典型案例	(66)
第五章 强迫劳动	(69)
第一节 理解要点	(69)
第二节 实施要点	(70)
第三节 法律要求	(70)
第四节 典型案例	(71)



第六章 健康与安全	(74)
第一节 理解要点.....	(74)
第二节 实施要点.....	(77)
第三节 法律要求.....	(77)
第四节 典型案例.....	(93)
第七章 结社自由和集体谈判权	(96)
第一节 理解要点.....	(96)
第二节 实施要点.....	(98)
第三节 法律要求.....	(98)
第四节 典型案例.....	(103)
第八章 歧视	(107)
第一节 理解要点.....	(107)
第二节 实施要点.....	(110)
第三节 法律要求.....	(111)
第四节 典型案例.....	(111)
第九章 惩罚措施	(114)
第一节 理解要点.....	(114)
第二节 实施要点.....	(115)
第三节 法律要求.....	(116)
第四节 典型案例.....	(117)
第十章 工作时间	(122)
第一节 理解要点.....	(122)
第二节 实施要点.....	(123)
第三节 法律要求.....	(124)
第四节 典型案例.....	(126)
第十一章 工资报酬	(129)
第一节 理解要点.....	(129)
第二节 实施要点.....	(130)
第三节 法律要求.....	(130)
第四节 典型案例.....	(134)
第十二章 管理体系	(137)



第一节 公司政策	(137)
第二节 管理评审	(138)
第三节 公司代表	(139)
第四节 计划与实施	(140)
第五节 供应商、分包商和分供商管理	(141)
第六节 处理疑虑和纠正行动	(142)
第七节 对外沟通	(143)
第八节 核实渠道	(143)
第九节 记录	(144)

第三篇 SA 8000 管理体系建立与运行

第十三章 管理体系建立与整合	(147)
第一节 建立体系的指导原则	(147)
第二节 实施准备	(150)
第三节 社会责任管理体系的建立	(152)
第四节 社会责任管理体系的运行	(154)
第五节 内部审核和管理评审	(157)
第六节 管理体系整合	(159)
第十四章 社会责任体系文件的编写	(163)
第一节 社会责任体系文件概述	(163)
第二节 社会责任手册的编写	(164)
第三节 社会责任程序文件的编写	(185)
第四节 社会责任作业文件的编写	(203)
第五节 社会责任记录的编写	(205)

第四篇 国际劳工标准

第十五章 国际劳工标准解析	(209)
第一节 概述	(209)
第二节 童工和未成年工	(211)
第三节 强迫劳动	(215)
第四节 健康与安全	(216)



第五节 结社自由和集体谈判	(221)
第六节 就业歧视	(224)
第七节 工作时间和休息休假	(226)
第八节 工资和福利	(228)
附录一 SA 8000: 2001 社会责任国际标准 (中文版)	(235)
附录二 SA 8000: 2001 社会责任国际标准 (英文版)	(240)
附录三 英国道德贸易行动联盟 (ETI) 基本守则	(247)
附录四 国际玩具商协会 (ICTI) 商业行为规范	(249)
附录五 环球服装生产社会责任原则 (WRAP)	(251)
附录六 沃尔玛供应商守则	(253)
附录七 迪斯尼制造商行为守则	(254)
参考文献	(256)

第一篇

SA 8000 标准与国际贸易

- 劳动标准与贸易壁垒
- 客户验厂——跨国公司的工厂审核
- SA 8000 标准概述

第一章 劳工标准与贸易壁垒

第一节 出口企业面临的劳工标准问题

2000年9月,香港一些报纸连续报道,深圳市某玩具厂雇用了400名童工,他们每天工作16小时,每小时工资只有1.5元,宿舍条件也很差。报道指出,这家工厂主要为麦当劳生产玩具赠品。麦当劳美国总部立即指派一个调查小组进行实地调查,虽然没有发现厂方雇用童工的证据,但证实该厂长期隐瞒加班加点,违反了麦当劳的供应商社会责任守则。麦当劳决定立即中止与该厂所有合约,该厂其他客户也先后取消了所有合约。这家拥有4家工厂、近9000名工人的玩具集团被迫关闭。

一、出口企业遭遇客户验厂困扰

近几年来,世界知名的零售集团,如沃尔玛、家乐福、麦德龙、欧尚和翠丰等,先后在天津、南京、上海、深圳和厦门等地举行了大型的全球采购交易会,参加过跨国采购会的出口企业大都遇到“客户验厂”的问题。这些跨国公司在达成采购意向后,还要委派专人到工厂检查,他们检查工厂是否使用童工或强迫劳动,是否强迫工人加班加点,是否拖欠工人工资,灭火器数量是否足够,安全通道是否畅通,工人有没有水喝,厕所干不干净等。如果验厂不合格,他们会要求工厂限期整改,甚至中止采购。目前,很多欧美客户特别注重工厂劳工标准问题,有的甚至声称只与SA 8000认证企业开展业务。很多出口生产企业深有感触地说,如今不搞好劳工标准,简直不能同大公司做生意。几乎每一家跨国公司都要求工厂遵守劳工标准,每年都要到工厂检查。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烈,在某种程度上阻碍了我国出口贸易的发展,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,已经成为我国出口欧美市场的一个新障碍。

国际买家日益关心中国工厂的劳动保护和工资福利问题。1999年《环球资源》网站的一项调查表明,超过10%的买家对中国生产企业的工作条件非常关注。生产企业也发现,工厂健康安全和工资福利在买家挑选供应商时变得越来越重要。外商参观工厂时不愿意看到车间摆放杂乱无章、工作场所拥挤不堪、光线昏暗、噪音震耳欲聋、工人着装不



整、机器维修差、生产不规范等。重庆华陶瓷业有限公司国际部的王丽说,国外买方在验厂时要先看工人,不能有童工,为了保证这一点,他们要求查看工人身份证。他们还要检查企业是否为员工购买了养老保险,消防设施是不是齐全,车间通道够不够宽,食堂环境如何,甚至还要查看工厂里有几间厕所,是不是干净。深圳泛亚特实业有限公司副经理何海平说:“买家经常会来工厂参观,如果看到情况那么糟糕,不但没有客户跟你做长单,最糟糕的还会赔上全部身家。前两年发生的三资厂起火烧死人的事就是教训。”山东泰安毛纺厂出口业务部周健说:“我们与外商的接触也比较多。外商到工厂来参观,一般会注意设备安排和摆放是否科学合理,是否会影响到工人安全作业。”(《世界经理人文摘》,1999.12)

香港泓锋国际控股有限公司是一家专门从事出口代理和社会责任服务的公司,其主席萧国建说:“试过有美国买家,本来有心定厂落单,但实地看厂后买家却表示‘怕怕’,因为这家厂连基本的消防设施也缺乏,买家根本不愿向这种缺乏安全意识的工厂下订单。”(香港《星岛日报》,2002,2,10)一家跨国采购代理王冲说:“我不希望问到 SA 8000 时,厂商对我说:‘什么?你在说什么?这东西有什么用吗?’”他已经向无数人解释过这个概念了,有些厂商在听完他解释后的,其漠然态度令他大为不快。(《成功营销》,2003.3)

91 届广交会上,广东省纺织进出口公司等企业反映美国进口商对我国出口工厂进行人权验厂的情况仍然存在,有些工厂还有愈演愈烈的情况。同时,中国进出口商会在调研中发现欧美等国进口商以“人权标准”检查我国出口企业的情况越来越多,对出口企业生产造成了严重的影响。2002 年 1 月,尼尔森(ACNielsen)市场调查公司受香港贸易发展局委托,在香港玩具展期间成功访问了 722 名参展商及 1 050 位买家,其中 86% 受访者表示关注和遵守国际玩具商协会(ICTI)制定的社会责任守则。

2002 年 7 月,几名美商到广东梅县畚江镇对拟下单的藤草工艺品生产企业验厂,检查内容包括厂房规模、环境卫生、生产设备及员工考勤、工人年龄、安全健康和质量管理等,项目累计达 100 多项。最后,美商与验厂合格的 3 家企业分别签订了为数不菲的采购合同,其他多家生产企业因厂区环境差、管理差等原因未能通过验厂。(国外客户“人权验厂”成新趋势,广东检验检疫网,2002.7.16)苏州两家私营企业在接国外客户订单时,因为没有工会而差点使订单泡汤,后来由于及时建立工会才保住了订单。(《工人日报》,2002.10.16)。

目前,欧美客户大都要求检查工厂的劳工问题,特别是一些大型零售商和品牌公司,如沃尔玛、家乐福、迪斯尼、耐克和盖普等。我国劳动密集型的出口生产企业,如纺织、服装、玩具、鞋帽、体育用品等,大都遇到客户验厂的问题。一些电子产品出口企业,如家用电器、通讯器材和计算机辅助设备等,同样开始遇到客户验厂的问题。汽车行业的福特汽车公司也开始对国内供应商工厂进行劳工标准检查。

安一企业管理咨询有限公司专注于劳工标准和客户验厂服务,他们总结了一句顺口溜说“跨国采购多门槛,质量不高不行,价格不低不干,验厂不过就完蛋!”[社会责任在线(www.acttconsult.com)]这句话比较真实地描述了目前出口生产企业面临的问题。2002 年联合国贸发会议《贸易与发展报告》指出,大多数有能力出口劳动密集型产品的发展中



国家继续面对发达国家坚硬的贸易壁垒。西方国家一方面要求发展中国家对其开放资本、贸易和服务市场,另一方面却对发展中国家的出口设置新的障碍。它们不仅沿用配额制,而且动辄引用反倾销条款;不仅用国内法为其从发展中国家进口设置壁垒,而且不断花样翻新,以保护环境为由设置绿色壁垒,以保护人权为借口设置劳工标准壁垒。(《人民日报》,2003.1.28)。

二、消费者抵制“血汗工厂”产品

欧美跨国公司为什么要验厂?他们为什么这么重视工厂的工作条件呢?其原因在于欧美国家的消费者运动,在于消费者抵制“血汗工厂”产品。近十几年来,欧美国家国内很少生产劳动密集型产品,它们大都通过外包形式将工厂转移到劳动力成本较低的发展中国家。许多美国纺织服装公司通过减小规模或调整结构,由生产制造转变成营销公司。与此同时,越来越多的消费者注意到,他们花昂贵的价格购买的名牌产品,有的是在工作条件非常恶劣的“血汗工厂”生产的,有的甚至是童工和囚犯生产的。新闻媒体和激进的非政府组织调查国外工厂的工作条件和违反劳工标准的事件,在报纸、电视和互联网等大众媒体上跟踪报道,指责它们为“血汗工厂”,激起消费者强烈抗议,甚至发动消费者抵制购买。一些激进的团体还公开质问公司领导人,冲击他们的办公室或商店,有的非政府组织还对某些公司采取法律行动。

1993年11月19日深圳致丽工艺玩具厂火灾造成87名工人死亡,总部位于布鲁塞尔的国际纺织工人组织公开呼吁请全球零售商店及消费者抵制中国大陆制造的玩具。1996年美国消费者和劳工团体发起消费者抵制购买耐克运动鞋,抗议该公司在印尼的合约工厂剥削工人,在越南的合约工厂体罚工人。此后,消费者开始转向购买其他的替代产品,造成耐克公司销售业绩衰退,股价也连番受挫。

1999年1月13日,美国4家律师事务所代表塞班岛上5万亚洲女工采取集体诉讼行动,起诉18家美国服装公司,其中包括沃尔玛、西尔斯、Tommy Hilfiger、目标(TARGET)、盖普、潘尼、Dayton-Hudson、The May Department Stores、Jones Apparel Group、艾伯克伦比和费治公司(Abercrombie & Fitch)、雷恩布兰特公司(Lane Byrant)、有限品牌公司(Limited Brands)、陶伯专卖店(Talbots)等,索赔金额达10亿美元!他们指责塞班岛的血汗工厂,工人工作时间很长,工资太低,而且工作环境恶劣。

2002年6月12日,国际劳工组织在全球范围内首次发起“世界抵制童工日”,以唤起国际社会进一步重视打击世界各地的童工现象。国际劳工组织总干事索马维亚在“世界抵制童工日”当天发表声明指出,任何儿童都不应该被剥夺正常和健康的童年。

2002年6月世界杯足球赛期间,“全球反对童工组织”在韩国和日本发起签名运动,呼吁国际足联(FIFA)正视童工生产足球的问题。他们敦促国际足联对承制世界杯比赛用球的不法厂商“出示红牌”,因为2002年世界杯比赛用球主要在印度和巴基斯坦生产,而这些厂商雇佣了成千上万名童工。

2001年9月6日,在美国洛杉矶女装品牌“FOREVER 21”连锁店前,19名工人在当地劳工组织的支持下联合举办新闻发布会,指责该公司拒付拖欠工人的工资,加班加点



和恶劣的工作条件等，发起消费者抵制购买公司产品，见图 1-1。

2002 年 6 月 25 日西方八国首脑会议在加拿大开幕之前，一些示威者在其臀部上写上英文字母，拼成“Boycott Gap!”（抵制盖普），见图 1-2。他们声称“宁可不穿衣，也不穿盖普”。示威者指责盖普公司在 55 个第三世界国家使用了超过 300 间血汗工厂，剥削那里的工人。

自 2000 年以来，巴拿马团结广播网（Maquila Solidarity Network）联合加拿大其他非政府组织，每年通过公众投票的形式选出劳工问题最严重的零售商，授予年度“血汗工厂零售商奖”。2000 年和 2002 年沃尔玛先后获得第一届和第三届“血汗工厂零售商奖”；2001 年，迪斯尼获得第二届“血汗工厂零售商奖”。

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。2000 年，Environics International 也调查访问了 23 个发达国家和发展中国家的 25 000 人，结果显示公众对跨国公司的社会责任的期望值越来越高，其中 79% 的被访者认为跨国公司应对工人的安全健康负完全责任，73% 的被访者认为跨国公司应对环境保护承担完全责任，72% 被访者认为跨国公司应对禁止童工负完全责任。跨国公司的供应链结构见图 1-3 所示。



图 1-1 洛杉矶工人抗议活动

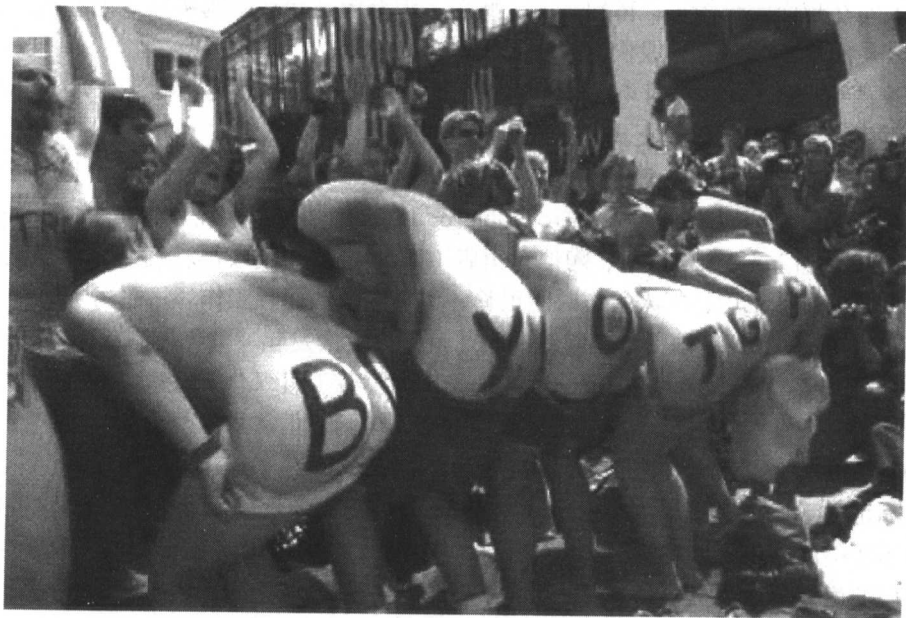


图 1-2 八国峰会示威者集体脱裤，展示臀部抗议字样

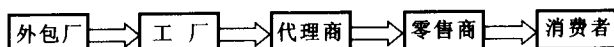


图 1-3 跨国公司的供应链结构

三、投资者关注劳工问题

随着消费者运动的发展,欧美国家的投资者注意到劳工问题对公司赢利及发展产生很大的影响。一些公司因为海外血汗工厂问题造成营业额和赢利下降,发起了社会责任投资(Social Responsibility Investment,简称SRI)运动,他们将经济目标与伦理、社会和环境观点结合起来。社会责任投资也被称为道德投资,它是指从环保、劳工标准、人道及是否违反自然规律等角度出发,将资金投资于对社会负责任的公司,烟草公司、武器制造商及血汗工厂等自然被弃之门外。《财富》杂志每年推出“最受欢迎的公司”和“最不受欢迎的公司”排行榜。2000年7月31日,英国伦敦股票交易所和《金融时报》共同推出8种名为“FTSE4GOOD”金融时报道德指数,旨在提倡和促进道德投资。全球最大的两只退休基金也不约而同地对此大力推广,全球最大的退休基金荷兰ABP出资2亿美元用于道德投资,第二大的加州公务员退休基金Calpers也将10亿美元的新兴市场基金以道德投资的方式管理。在英国,这类基金累计已经达到50多亿美元。

投资者行动(Investor Initiative)主要包括投资基金筛选和股东行动。投资基金筛选就是基于社会和环境的标准,将公开交易的股票纳入或逐出投资组合或互助基金投资范围的做法。典型的社会责任投资基金在实现确定的投资目标时,一方面依照传统的投资程序,另一方面所选择的投资对象必须是那些产品、服务及经营方式对社会有积极贡献的企业。这样,先从财务可行性角度对候选项目进行第一次筛选,然后再根据特定基金的社会和/或环境标准对候选项目进行二次评估。筛选通常分为“取大”和“取小”两种形式。评估内容包括企业产品和服务的环境影响、劳资关系、社会责任以及是否重视人的发展。《社会投资论坛1999年年报》显示,社会投资者不约而同选用了 many 相同的投资组合筛选项目,其中最常见的是烟草(96%)、烈酒(83%)、武器(81%)及环境(79%),其他筛选项目还有人权(43%)、劳工(38%)、生育限制/堕胎(23%)以及动物健康(15%)。越来越多的机构投资者,从国家退休基金计划到医院和院校,开始拒绝烟草股;同时,更多的雇主正将社会责任投资作为退休福利计划的一部分。

20世纪80年代早期,社会责任投资运动在美国、英国和法国兴起,后来扩展到澳大利亚、奥地利、德国、日本、瑞士等发达国家,社会责任投资在亚洲也在高速发展。影响最大的投资者往往是机构投资者,如养老金、保险公司、宗教基金、工会基金、当地政府基金,其中开放式养老基金和宗教基金表现得特别活跃。

1997年耐克公司因为其国内雇员及国外工厂的劳工问题被剔出多米尼社会指数(Domini 400 Social Index SM)。2001年2月1日,全球最大的零售商沃尔玛因为同样的原因也被剔出这一指数。根据《社会投资论坛(SIF)1997年年报》统计,美国有超过10 000亿美元的资金是由社会责任投资者管理的,其中5 290亿美元投资于经过社会筛选



的证券（包括相互基金），从 1995 年至 1997 年间，增长幅度达到 2.27 倍。投资于相互基金的资金也从 1995 年的 550 亿增长到 1997 年的 1 440 亿，增长了近 3 倍。据 1999 年 11 月出版的《1999 年美国社会投资论坛关于美国社会责任投资发展趋势的报告》，社会责任投资中增长最快的部分是借助社会筛选和股东请愿实现的投资组合，资产由 1997 年的 840 亿美元增长到 1999 年的 2 650 亿美元。

股东行动也称股东请愿，就是投资者行使股东权力来影响公司的政策和行为。正式的股东行动是指股东通过直接提出动议，或者投票表决股东动议来修改公司政策或计划，罢免不称职的管理层，就公司年报向管理层提出质询。股东可以就一系列问题提交动议，如发展规划、污染控制、劳工标准、劳资关系、管理层收入与社会标准挂钩、机会均等实施情况披露。非正式的股东行动是指股东代表通过与公司管理层对话和谈判而影响公司政策和行为，包括发表“影子年报”或其他行动。美国养老金理事会和（基督教）联合卫理公会曾对耐克公司提出过股东动议。近几年来，公司经理和股东表现出良好的妥协精神，公司经理往往能接受股东意见，采取自愿的行动，如制定公司社会责任守则，或者采用第三方 SA 8000 标准，开展供应商工厂评估，监督海外工厂的劳工问题，甚至定期提交实施报告，以避免股东动议造成巨大的损失和时间浪费。2001 年 4 月麦当劳公司就发表了“关于供应商社会责任的股东报告”，向股东介绍公司监督供应商社会责任表现的进度。

20 世纪 70 年代以来，美国股东经常就劳工问题发起股东行动。据统计，在 1996 年，美国公司 10% 的股东行动与劳工问题有关。因劳工问题而发起的股东行动往往与公司生产外包及海外供应商控制有关。在欧美国家，纺织业、服装业、皮革及鞋业（TCF）和玩具行业的跨国公司经常遭受股东行动。

根据《美国社会投资论坛 1999 年年报》，在 1997 到 1999 年间，参与股东请愿活动的投资者控制的资金从 7 360 亿美元上升到 9 220 亿美元，增加了 25%。1999 年，各类投资活动家，包括宗教投资者、机构、互助基金、退休基金、社会投资经理人等，向超过 150 家美国企业提交了总共约 220 份决议书。Morley 基金掌管 1 000 亿英镑的资产，相当于英国股市的 2.5%，该基金管理层非常重视环境责任的努力。2001 年 4 月，该基金决定英国前 100 强企业的年度财务报表必须加入环境报告，否则将被否决。

2000 年 12 月，Environics International 一项民意测验表明，四分之一以上的美国股东在买卖股票时会将公司履行社会责任的情况考虑在内。接受调查的 1 000 名美国成人中，60% 的人持有股票，其中 28% 的人表示，在做出投资决定时会考虑公司的劳工政策、对社区事务的参与等社会责任表现。

澳大利亚国会通过财务服务改革修正案，规定退休信托基金的管理机构在进行投资时，必须告诉投资者，当他们的基金在进行投资时，对于社会责任的考虑程度如何。这里的社会责任是指当信托基金在投资某公司时，他们到底考虑了多少劳工、环境、社会与伦理的标准。除此之外，当这些信托基金说他们的投资是社会责任投资时，还必须同时提出一套大纲原则，告诉投资者他们如何进行这样的社会责任投资。1999 年，英国也通过类似的法案，从 2000 年 7 月开始到 10 月，已经有约 60% 的退休信托基金把社会责任投资的原则作为整个投资决策的重要一环，也就是有约 5 000 多亿美元的退休金是投资在具有社会责任的公司上。