

SA8000 标准的非贸易壁垒性质

张建霞

(厦门大学 经济学院, 福建 厦门 361005)

摘要: 随着我国对外贸易的急剧增长, 欧美等国推行以劳工标准为核心内容的 SA8000 认证体系对我国出口企业提出了严峻的挑战。尽管 SA8000 容易被发达国家所利用从而对我国构成新的贸易壁垒, 但我们必须清醒地看到它的实质是促进全世界劳动者权益的保护。

关键词: SA8000; 劳工标准; 企业社会责任; 贸易壁垒

中图分类号: F247 **文献标识码:** A **文章编号:** 1672-5557(2006)03-0037-03

一、SA8000 标准认证体系诞生的背景分析

记得在五年前我国加入 WTO 的时候, 国人大呼“狼来了!”, 五年过去了, “狼”不仅没来, 相反中国这只“羊”加快了融入世界的步伐, 国际贸易环境大大改变使我们从国际分工中获取到了更多的利益: “十五”期间, 我国对外贸易年均增长 24.6%, 是改革开放以来外贸发展最快纪录, 远高于同期世界贸易和我国经济的增长水平。2004 年进出口总额突破万亿美元大关, 进出口、出口总额均排世界第三位。2005 年进出口继续保持 20% 以上的增长速度, 总值达 14221 亿美元。这在世界经济相对低迷、国际贸易增长缓慢的情况下不能不说是个不大不小的奇迹。在一定程度上可以说在加入 WTO 使我国的竞争力得到了进一步释放。

但也正是这样骄人的外贸成绩给我国招致了许多麻烦, 其中最突出的就是我国对外贸易磨擦正在成为国际社会的焦点。中国目前是世界上遭受反倾销调查案件最多的国家, 也是许多发达国家修改普惠制被迫提前“毕业”的发展中国家。继技术壁垒和绿色壁垒之后, 我国遭受反倾销的原因又多了一条: 道德壁垒。欧美等发达国家他们以“人道主义”(发展中国家大量使用童工及强制性劳动, 工作环境恶劣是非人道行为)、“社会倾销”(劳工标准低劣形成的出口竞争优势)、“贫困化进口”(由于发展中国家劳动密集型产品的出口导致发达国家非熟练工人失业增加, 与熟练工人收入差距拉大并导致贫富分化加剧, 购买力分布变窄)、“移民压力”(各国劳工标准不同会加大劳动力国际移动的压力, 发展中国家知识分子涌入发达国家加重了他们的财政负担)等理由极力坚持将劳工标准问题纳入到 WTO 多边贸易谈判框架中, 相继推广旨在提高劳工标准的 SA8000 认证体系。欧美一些大型企业如耐克、沃尔玛、麦当劳、雅芳、家乐福等已经加入 SA8000 的认证行列, 他们的采购部门已陆续要求其供应商

必须通过 SA8000 论证, 否则将重新考虑合作关系。珠江三角洲一带的若干出口企业已因未能通过认证而被采购商撤销订单。

除了上述经济及政策原因之外, 还有一个重要原因就是欧美许多国家的消费者通过手中“购买的权力”要求企业提供符合 SA8000 标准的产品。有调查表明, 这些国家的消费者在享受了足够的从发展中国家出口的“物美价廉”的商品之后, 消费倾向开始改变——即使多花点钱也愿意购买通过 SA8000 认证的产品而不愿购买沾着劳工的血汗的廉价商品。这样的消费人群在法国占 58%, 英国占 60%, 美国占 84%, 加拿大占 89%。消费者的手中“购买的权力”迫使着企业必须重视其劳工权益的保护。

鉴于以上原因, 我国出口企业在继 ISO9000 质量标准认证和 ISO14000 环境保护标准认证之后, 又要面临一项新的以保护劳动者权益为核心的 SA8000 标准认证体系。SA8000 到底是一种什么样的认证体系? 是又一匹凶横的“狼”向我们扑过来, 阻挡我国的经济发展和进步吗? 我们是不是应该把它当贸易壁垒去指责和防范呢?

二、将 SA8000 视为新贸易壁垒的理由

自从 SA8000 诞生以来, 正如五年前一样, 我国媒体和理论界对其褒贬不一。某工商时报发表了一篇题为《美国欲向我抡 SA8000 大棒, 劳工密集型产业厄运临头》文章, 视 SA8000 为我国劳动密集型产业进入国际市场的克星。主流的声音都认为虽然它为约束企业道德、保护劳工权益提供了可能, 但又容易被贸易保护主义所利用, 成为一种更为隐蔽的, 不同于传统的非关税壁垒——道德性壁垒。其主要理由如下:

1. 实施 SA8000 标准违背自由贸易的比较优势原则, 将削弱发展中国家劳动密集型产品的竞争力, 限制这些行业的

作者简介: 张建霞(1975-), 女, 湖南常德人, 浙江信息工程学校讲师, 厦门大学经济学院研究生, 研究方向: 国际劳工标准。

产品出口。SA8000 的重点制约行业是纺织业、服装业、玩具业、鞋业、日用五金、家用电器、食品加工等劳动密集型产业,这些正是我国的劳动力成本低廉的比较优势产业,前面所列的外贸喜人的成绩大部分都是他们创造的。如果要求他们通过 SA8000 认证将在很大程度上削弱这一优势:一是满足该标准的要求必将提高劳工工资、改善劳动环境、提高劳动保护等,势必提高企业生产成本;二是接受 SA8000 标准监督检查和认证本身需要一笔不菲的费用。这对仅有微薄的价格竞争优势的劳动密集型企业来说无异于釜底抽薪。如果在全世界不分发展阶段推行不具备资金和技术优势的发展中国家是不公平的,是违背被发达国家奉为金科玉律的“比较优势”的自由贸易基本原则的。

2. 提高发达国家市场准入门槛,增加贸易摩擦和我国贸易环境的不稳定性。SA8000 标准诞生以来就一直成为我国对外贸易摩擦的新的集中点,以“社会倾销”为理由的反倾销案件巨增,发达国家企业动辄以 SA8000 标准为借口,胁迫我国企业让利让价甚至取消订单,其实是以“人道主义”为幌子来保护其国内受到发展中国家竞争最为严重的“夕阳产业”。

3. 劳工标准取决于一国的经济发展水平与劳动生产率,存在国别差异是正常的。欧美国家无视世界各国经济发展的不同阶段而试图在世界范围内推行统一标准实质是借“人权”干涉他国内政,向发展中国家倾销其价值观念的霸权主义的做法。

基于以上理由,国内许多学者、大量劳动密集型企业都认为 SA8000 已经以“人道”的名义变成了新的贸易壁垒。

三、SA8000 标准认证体系的实质并非是贸易壁垒

尽管 SA8000 认证目前还没有在全球推广,是否将它纳入 WTO 规则体系之中一直还在争论,还是一种非官方性、非强制性、非唯一性的对企业社会责任的认证体系。但从以下视角分析 SA8000 并非是仅仅是发达国家因为前面所述原因对发展中国家挥舞贸易保护主义“大棒”,它已经得到了许多国家政府、工会、企业和消费者的关注和认可,完全有可能成为与 ISO9000 与 ISO14000 同等地位和影响的、在全球范围内被普遍接受的、可被第三方认证机构审核的新的国际标准,问题只是时间的早晚。

首先,从 SA8000 诞生的背景、内容和宗旨来看,是为了保护全世界劳动者的权益。SA8000(Social Accountability 8000)是美国非政府组织社会责任国际(SAI)的咨询委员会于 1997 年 10 月发布,2001 年 12 月修订的全球第一个可用于第三方认证的社会责任国际标准。它旨在通过道德的采购活动改善全球工人的工作条件,最终使劳动者“体面劳动”。其内容是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的,有九大条款,可概括为以下四个方面:(1)用工标准:不应使用或支持使用童工;不得使用或支持使用强迫性劳动,或要求交押金寄存身份证;不得有违人权公约规定的歧视行为和性骚扰行为;不得从事或支持体罚、精

神胁迫或言语侮辱等。(2)工时与工资:不得要求员工每周工作超过 48 小时,每周加班不得超过 12 小时;每周至少有一天休息;加班有额外津贴等。支付员工工资不低于行业最低标准,并以员工方便的形式支付;扣除工资不能是惩罚性的等。(3)健康与安全:提供安全环境,降低工作危险因素,尽量防止意外或健康伤害的发生;提供安全卫生的生活环境,包括干净浴室、洁净安全的宿舍、卫生食品存储设备等。(4)管理系统:公司应按本标准制定社会责任与劳工条件的政策并定期审核;委派专职资深管理代表具体负责,并与非管理层自选一名代表沟通;建立程序证明所选择的供应商与分包商符合本标准的规定等。

从其内容可以看出它的条款并不是什么新的苛刻的规定,相当多的内容都与国内劳动法异曲同工,甚至国内劳动法的的要求还要严格一些。国内企业正在这些方面与标准要求实在相去甚远(其实连国内劳动法的要求也达不到)于是便纷纷指责是专门针对他们而设的“贸易壁垒”,实在有为自己过低的劳工标准辩护的嫌疑。其实冷静的思考一下,即使它是贸易壁垒也是个善意的壁垒,是通过壁垒的手段来促进劳动者权益的实现。其精神本质是强调对人的尊重,强调劳动者自身的价值和尊严,强调企业伦理道德责任,宗旨是“赋予市场经济以人道主义”。

其次,从企业应该承担的社会责任来看,企业发展必须“以人为本”,首先就得对创造了价值的劳动者负责。“经济人”的人性假设是西方经济学自其鼻祖亚当·斯密以来的经济学家进行经济研究的出发点,认为所有社会的经济利益和社会利益的实现都是由“经济人”的利己动机推动的。但是后来的经济学家却过分强化“经济人”的利己性而忽略了斯密曾说过“他受着一只看不见的手的指导,在追求自己的利益往往使他比在真正出于配音的情况下更有效地促进社会利益”。也就是说,斯密所说的经济人同时也是道德人,正是在道德的支持下完成了追求自身利益和促进社会利益的双重目标。由此可见,企业做为社会的公民,也是“道德人”,社会赋予企业生存的权利,根据权责对等原则,追逐利润最大化也不应该是企业的唯一目标,企业有必要在履行经济和法律的基础上履行道德责任,包括对公共利益负责、对消费者负责、对员工负责、对其他市场主体负责四个方面。过去我们已经强调并认可了企业要注重环境保护(如要求通过 ISO14000 环境保护认证体系)、要给消费者提供满意的产品和服务(如要求通过 ISO9000 质量认证体系),却往往忽略了一条那就是对自己的员工负责。近年来开始强调“以人为本”但操作中仅仅是“以人才为本”,强调对“人力资源”即高级劳动力的重视。SA8000 只不过是强调企业应该对自己的员工尤其是普通劳动者负责而已。如果企业把人等同于物,仅当作是追求利润最大化的手段,势必加剧劳资矛盾,不仅危害社会稳定,也不利于企业提高“软实力”和可持续发展。

SA8000 作为一个明确的企业社会责任标准,它将企业的道德要求指标化,要求企业在全世界范围内配置资源追求利

润最大化的同时必须承担更大的社会责任,而不是依赖于更长的劳动时间、更大的劳动强度、更低廉的劳动工资、更糟糕的劳动环境等一系列不道德的做法换得发展。应该说SA8000是中国企业提升形象与国际竞争力不可逃避的挑战;是为人的全面发展,为社会主义和谐社会的建立应尽的责任。我们除了勇敢面对,根除陋习之外别无他法。因此可以说SA8000和ISO9000和ISO14000是一脉相承的,都是企业应当承担的社会责任的一部分。

最后,从经济增长的目的和劳动者权益实现的价值来看。由于近年来我国的经济高速增长的同时出现的重资本轻劳动、重人才轻普通劳动力的倾向,使得两极分化趋势不断加剧,基尼系数不断提高,众多劳动者尤其是“农民工”的基本劳动权利和劳动保护水平低于经济增长的水平。这已经严重影响了劳动者的积极性甚至局部地区出现了“民工荒”。我国劳动力的比较优势正在强资本的雇佣下渐渐丧失。无论有多少看似有理的理由,面对“中国增长的奇迹”,我们在把SA8000有意无意忽略甚至加以指责和防范的时候,却忘了最根本的:经济增长的目的是什么?是为了8%甚或更高的GDP增长率?是为了完成每年5000亿美元的出口任务?是为了给国外投资者更高的回报?是为了让劳动者有一份不能体现自身劳动价值、不能保证个人健康和尊严的工作?!如果广大劳动者面对骄人的GDP数据,巨额的贸易增长,却分享不到任何好处甚至只能用极端的做法讨回自己的血汗钱,这样的增长有什么意义?

“劳动创造了人本身”,劳动在人类社会具有至高无上的地位,是人类生存和发展的基础和源泉。而经济增长和社会发展的归宿是劳动者——人的目的性的实现。因此无论什么情况下都不能以任何借口忽略对劳动者权益的保护!

综上所述,SA8000认证体系其内容与宗旨与我国现有

的劳动法、质量法、标准化法、环境保护法完全一致;其实施与企业形象的提升和企业长远利益的实现是同一方向;其要义与我们党和政府提倡的以人为本的科学发展观、建设社会主义和谐社会的目标不谋而合。我们在看到SA8000给我们带来的痛苦的同时更应该将它作为推动我国社会和谐发展的一支有力的杠杆。SA8000这剂良药的确很苦,任何事物都是利弊共存,关键是分清孰轻孰重,找到扬长避短的办法。五年前“狼来了”的呼声未止,新的“狼来了”呼声又起。面对SA8000,我们的办法只能是“疏”而非“堵”,历经阵痛之后良药定会起到长远的疗效!这样的“贸易壁垒”最终能够促进社会的公平和进步,何罪之有?我们能去指责和逃避吗?如果真的这样不幸,那企业的发展与经济增长就会与党中央提出的“以人为本”的科学发展观、与社会主义和谐社会的目标背道而驰!

参考文献:

- [1] 陈蒙蒙,刘厚俊.SA8000标准的贸易壁垒特征及对我国的影响[J].生产力研究,2005,(8).
- [2] 朱廷.体面劳动、道德贸易与劳工标准[J].广东社会科学,2004,(4).
- [3] 梁碧波.SA8000的制度背景、性质判断及应对策略[J].商业经济文荟,2005,(4).
- [4] 邬彩霞.劳工标准的贸易争议及中国的应对策略[J].山东教育学院学报,2005,(1).
- [5] <http://www.businesshumanrights.net>
- [6] <http://wms.mofcom.gov.cn>

(责任编辑:沈 五)