

浅谈 SA8000 认证对企业人力资源管理的益处

魏华颖

(首都经济贸易大学 劳动经济学院, 北京 100026)

摘要: 社会责任国际标准体系 (SA8000) 的主要内容包括童工、强迫性劳动、健康与安全、结社自由和集体谈判权、歧视、惩戒性措施、工作时间、工资报酬、管理系统等。目前大多数中国企业并没有真正了解这个全球范围的新的道德标准, 文章分析了通过认证的企业数量很少的主要原因, 并从人力资源管理角度分析按照 SA8000 的标准去运营企业将获得的益处。

关键词: 社会责任国际标准; 管理体系; 人力资源管理

中图分类号: F240 文献标识码: A 文章编号: 1000-4149 (2009) 03-0053-03

On Benefit of SA8000 Certification to Enterprises' Human Resource Management

WEI Hua-ying

(School of Labor Economics, Capital University of Economics and Business, Beijing 100026, China)

Abstract: The paper introduces major content of social responsibility international standard system (SA8000), including child labor, compelled work, health and safety, freedom of association and collective negotiation right, discrimination, reprimand measures, working hours, wage and management system. Currently, the majority of Chinese enterprises' understanding of this new global moral standard is not adequate. The paper analyses the reason why very few Chinese enterprises have got this certificate, and tries to show entrepreneurs the benefits they will get if they follow SA8000 standards in operation from the perspective of human resource management

Keywords: social responsibility international standard; framework of management; human resource management

1997 年, 总部设在美国的社会责任国际 (SAI: Social Accountability International) 发起并联合欧美跨国公司和其他国际组织, 制订了 SA8000 社会责任国际标准。SA8000 是社会责任国际标准体系的简称 (Social Accountability 8000 International standard), 是一种基于国际劳工组织宪章 (International Labor Organization (ILO) conventions)、联合国儿童权利公约

(Convention on the Rights of the Child)、世界人权宣言 (UN Universal Declaration of Human Rights) 而制订的, 以保护劳动环境和条件、劳工权利等为主要内容的管理标准体系。它是全球首个道德规范的国际标准。宗旨是确保供应商所供应的产品, 符合社会责任标准的要求。SA8000 标准适用于世界各地、任何行业、不同规模的公司。其依据与 ISO9000 质量管理

收稿日期: 2008-07-23

作者简介: 魏华颖 (1978-), 女, 北京人, 首都经济贸易大学劳动经济学院讲师, 主要研究人力资源管理和国际人力资源管理。

体系及 ISO14000 环境管理体系一样，是一套可被第三方认证机构审核的国际标准。SA 8000 的主要内容包括^①：

1. 童工。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接受教育，不得将其置于不安全或不健康的工作环境或条件下。

2. 强迫性劳动。公司不得使用或支持使用强迫性劳动，也不得要求员工在受雇起始时交纳“押金”或寄存身份证件。

3. 健康与安全。公司应具备避免各种工业与特定危害的知识，为员工提供健康、安全的工作环境，采取足够的措施，最大限度地降低工作中的危害隐患，尽量防止意外或伤害的发生；为所有员工提供安全卫生的生活环境，包括干净的浴室和厕所；可饮用的水；洁净安全的宿舍；卫生的食品存储设备等。

4. 结社自由和集体谈判权。公司应尊重所有员工自由组建和参加工会以及集体谈判的权利。

5. 歧视。公司不得因种族、社会等级、国籍、宗教、残疾、性别、性取向、工会会员、政治归属或年龄等对员工在聘用、报酬、培训机会、升迁、解职或退休等方面有歧视行为；公司不干涉员工行使信仰和风俗的权利，满足员工涉及种族、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；公司不能允许强迫性、虐待性或剥削性的性骚扰行为，包括姿势、语言和身体的接触。

6. 惩戒性措施。公司不得从事或支持体罚、精神或肉体胁迫以及言语侮辱。

7. 工作时间。公司应遵守适用法律及行业标准有关工作时间的规定，标准工作周不得经常超过 48 小时，同时，员工每 7 天至少有一天休息时间。所有加班工作应支付额外津贴，任何情况下每位员工每周加班时间不得超过 12 小时，且所有加班必须是自愿的。

8. 工资报酬。公司支付给员工的工资不应低于法律或行业的最低标准，并且必须足以满足员工的基本需求，以及提供一些可随意支

配的收入并以员工方便的形式如现金或支票支付；对工资的扣除不能是惩罚性的，并应保证定期向员工清楚详细地列明工资、待遇构成；应保证不采取纯劳务性质的合约安排或虚假的学徒工制度以规避有关法律所规定的对员工应尽的义务。

9. 管理系统。高层管理阶层应根据本标准制订公开透明、各个层面都能了解并实施的符合社会责任与劳工条件的公司政策，要对此进行定期审核；委派专职的资深管理代表具体负责，同时让非管理阶层自选出代表与其沟通；建立并维持适当的程序，证明所选择的供应商与分包商符合本标准的规定。

SA8000 作为一个全球的道德标准，在世界范围内还是一个新鲜事物，截止到 2007 年 12 月，全球共有 65 个国家的 1500 个企业通过了 SA 8000 的认证，通过认证最多的国家是巴西，之后依次是印度，中国和意大利^②。

虽然中国企业的 SA8000 认证率在世界上的排名是比较靠前的，但相对于中国庞大的人口数量和企业数量来说，中国目前通过 SA 8000 认证的企业还是极少数。造成这个现状的原因笔者认为主要是以下三个方面：

1. 企业对 SA8000 认识不清。企业不了解 SA 8000 的具体内容以及通过认证之后对企业的好处。甚至有很多企业片面认为这是一个新的贸易壁垒，是阻碍公司发展的绊脚石，于是错误的采取了消极或者抵制的态度。

2. 认证的费用比较高。据估算，一个 1500 人的企业要通过 SA8000 的初审费用以及之后 3 年的年审费用大约需要 23 万元人民币^[1]，这对于企业来说，是一笔不小的开支。

3. 缺乏 SA8000 的咨询机构。国内现在可以对企业通过 SA8000 认证的咨询和指导机构非常少，使得很多企业即便想要去认证，也是无从下手，显得很茫然。

实际上，通过 SA8000 认证对于企业的益处是很多的。经济上的利益我们在此不多赘述，越来越多的事实表明，越来越多的大公司会优先考虑与取得 SA 8000 认证的公司合作。SA 8000 认证会帮助企业取得更多的商机已是

① <http://www.sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.viewPage&pageId=473>, 2008-05-26.

② <http://en.wikipedia.org/wiki/SA8000>, 2008-05-25.

一个不争的事实。

下面本文将从人力资源管理的角度进一步阐述通过 SA8000 认证对企业的益处。

1. 有助于吸引优秀的人力资源。2007 年 3 月 27 日,《经济观察报》与北京大学案例研究中心合作的“2006 年度中国最受尊敬企业”揭晓。在“中国最受尊敬企业”评选调查问卷过程中,在回答“对一个企业表示尊敬要从哪些方面考虑”的问题时,排在前几位的因素依次是社会责任感、公司形象、创新能力、管理水平、企业伦理和商业道德以及战略能力。财务实力、战略能力、发展潜力这些涉及企业生存发展的硬指标在这样的评价体系中的重要性,正在越来越被像社会责任感、创新能力、企业伦理与商业道德这些软竞争要素替代^[2]。随着社会的进步,越来越多的员工已不再单纯追求物质上的提高,他们更需要人权上和精神上的尊重。通过 SA8000 认证的企业,会从员工基本需要的角度满足员工的这些需求,使员工相信这样的企业有“人情味”和责任感,是爱惜和保护他们的,这样员工会在潜意识里对企业有信任感和依赖感。越是高层次的员工越会重视公司对员工的保护程度,越是优秀的人力资源,在挑选单位的时候,越会更多考虑这些方面的因素。因此,SA8000 无疑会帮助企业吸引更多优秀的人力资源加入企业。

2. 有助于留住企业的员工。SA8000 在一定程度上弥补了我国劳动法中的一些空白之处,比如健康与安全以及惩戒性措施等内容,在我国目前的劳动法中没有如此细致的规定,而这些是劳动者作为人权和自尊的角度所需要的。所以,如果企业能够从这些方面给予劳动者更大力度的保护和更好的工作条件,是相对于薪资来讲更容易留住员工的好办法。同时员工对企业也会有更强的依赖感和归属感。

3. 有助于体现企业的社会责任。现在从全世界范围的角度来看,对企业的需要已不再仅仅是经济上的,同时需要企业肩负一定的社会责任,这已成为近两年来全球的热点话题。企业的社会责任不只体现在捐资助学、帮助贫困等公益事业上,最重要的是对于我们生产过

程中最活跃、最重要的因素——劳动者的保护,这才是最根本的社会责任的体现。因此 SA8000 无疑对于企业来说是一道亮丽的道德光环,是一个企业具有社会责任的基本标志。

4. 有助于构建以人为本的企业文化。现在全球到处都在宣扬以人为本的管理文化,但真正可以做到实处的并不多。SA8000 的内容涵盖了劳动者在劳动中的基本需要,达到了世界范围内企业对劳动者使用上的道德标准。因此,企业只有通过了 SA8000 的认证,才是最低限度地保证了劳动者的权益,才有可能构建以人为本的企业文化,才有可能在管理上真正做到以人为本。

5. 有助于人力资源管理的升级。目前我们国家包括世界上的大多数企业,基本上都是在靠制度、靠规范来管理人力资源。而笔者认为,这是低层次的管理,更高一级的人力资源管理应该是精神上的管理。对于企业来说,只有当他不再单纯追求经济利益,还能兼顾社会责任和道德标准的时候,企业的管理才是更高一级的管理。那么企业对于人力资源,只有不再是单纯的榨取和使用,还能兼顾到人力资源的需求和权利,自尊和精神需要的时候,才是真正的管理。只有当企业对员工不只是靠规章制度来约束,更多的是靠道德,靠精神来管理的时候,我们才能称之为更高一级的人力资源管理。而这些,都是以 SA8000 为基础的。

综上,笔者认为 SA8000 在我国乃至世界还只是刚刚开始,随着社会的进步,经济的发展和人类对社会责任的共同期待,它将越来越多、越来越快地走入我们的企业,将成为企业人力资源管理的一个得力助手,成为企业取得商机、保持竞争力的得力武器。

参考文献:

- [1] 陶然. SA8000 不是洪水猛兽,九成企业无须惧怕. <http://business.sohu.com/2004/04/05/26/ar~ti~cle~219742616.shtm>, 2008-05-16.
- [2] 董克用. 企业社会责任与人力资源管理. 人为本, (14). http://www.zuoyou.com/lm_7_21.asp?id=491&lanmuid=193, 2008-04-28.

[责任编辑 崔凤垣]