



唐一之 李伦：企业社会责任的伦理解读

企业社会责任的伦理解读

唐一之（北方交通大学交通与运输学院，北京 100000）；

李伦（湖南师范大学伦理学研究所，长沙 410081）

【内容提要】本文认为SA8000没有囊括企业社会责任的全部内容，仅规定了企业的内部社会责任；SA8000不只是发展中国家企业的社会责任，而是全球企业共同的社会责任；SA8000不是强加给企业的负担，它有助于正确处理企业社会责任与企业经济绩效的关系，实现共赢理念。

SA8000社会责任标准(Social Accountability 8000)是全球第一个针对企业的社会责任认证标准。它是1997年10月由总部设在美国的“社会责任国际”(SAI)发起，并联合欧美跨国公司制定的企业社会责任国际标准认证。这个标准也被称为企业的“道德标准”。SA8000企业社会责任关注是人，而不是产品和环境。作为解决人的问题的SA8000，它具有深厚的伦理意蕴。[1]但是，在关于SA8000的认识和实践中，也出现了一些需要澄清的问题。SA8000是一种什么样的社会责任？它是发达国家强加给发展中国家企业的社会责任，还是全球企业共同的社会责任？SA8000是否是企业的额外负担？通过对这些问题的辨析和回答，进一步揭示SA8000的伦理意蕴。

一、SA8000：企业的内部社会责任

一谈起SA8000，有人认为它是企业社会责任标准的典范，但是通过对企业社会责任概念和发展历程的考察，不难发现这种认识是不完全的，甚至是错误的。SA8000实际上没有囊括企业社会责任的全部内容，它仅是企业社会责任的子集，仅是企业社会责任的一部分，即企业的内部社会责任。

企业社会责任(Corporate Social Responsibility, CSR)是指企业作为一种社会组织所应尽的社会责任，是企业在生产经营过程中的经营决策和企业行为对企业和社会所负有的责任，它包括企业对消费者、员工、股东乃至社区、政府、环境所应承担的经济责任和社会责任。企业社会责任运动的宗旨是“赋予市场经济以人道主义”，强调企业在赚取利润的同时，还要承担对环境和利益相关者的责任。世界银行把企业社会责任定义为：企业与关键利益相关者的关系、价值观、遵纪守法以及尊重人、社区和环境有关的政策和实践的集合。斯蒂芬在《管理学》一书中指出：“企业的社会责任是一种工商企业追求有利于社会长远目标的义务，而不是法律和经济所要求的义务。它促使人们从事使社会变得更美好，而不做那些有损社会的事情。”[2](P251-252)也就是说，他认为一个有社会责任的企业生产或销售的产品要考察其产品是否有利于人类长远的利益。

企业社会责任运动已经历了三个发展阶段：(1)20世纪50年代至70年代，强调企业应当承担社会义务以及由此产生的社会成本，企业应当以不污染、不歧视、不从事欺骗性的广告宣传等方式来保护社会福利，融入自己所在的社区及资助慈善组织，在改善社会中扮演积极的角色；(2)20世纪80年代至90年代，企业社会责任运动开始在欧美发达国家逐渐兴起，强调企业关注环境，注重劳工和人权等方面，关注点从仅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多个方面；(3)20世纪90年代至今，社会责任运动广泛兴起，出现了“企业生产守则运动”，促使企业履行自己的社会责任。[3]

从企业社会责任的定义及其发展历程可以看出，企业社会责任实质上包括两个方面的内容：内部社会责任和外部社会责任。内部社会责任主要包括企业治理的道德、保护劳动者的合法权益和遵守商业道德等方面的内容。企业治理的道德，主要包括对法律、法规遵守情况，防范腐败贿赂等交易中的道德行为准则问题；保护劳动者的合法权益，主要包括员工安全计划、就业机会均等、反对歧视、生育福利保障、生产安全、职业健康、薪酬公平、保障员工的尊严和福利待遇等；遵守商业道德，主要处理供应链

伙伴的关系,包括对供应链中上、下游企业提供公平的交易机会。外部社会责任主要是指企业在社会环境改善中应发挥良好作用,满足社会各界利益相关者的需求,保护环境、支持慈善事业、捐助社会公益、保护弱势群体等。[4]

SA8000是企业社会责任运动的产物,它是美国“社会责任国际”(SAI)1997年根据国际劳工组织宪章、联合国儿童权利公约、世界人权宣言制定的,其核心条款包括童工、强迫劳动、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9个方面的要求。其核心内容简要概括如下:(1)童工准则。SA8000规定,企业不得招用童工或支持招用童工的行为。(2)强迫性劳动准则:企业不得有(或支持)强迫性劳动的行为,不可要求员工缴纳押金或扣押员工的身份证。(3)健康与安全准则:企业应为员工提供一个健康和安全的工作环境,采取适当措施防范工作伤害,减少工作环境的危险因素。(4)组织工会的自由与集体谈判的权利准则:企业应尊重所有员工自由成立和参加工会,以及集体谈判的权利。(5)歧视准则:企业在聘用、报酬、训练机会、升级、解聘或退休等事务上,不可从事或支持任何给予种族、社会阶级、国籍、宗教、残疾、性别、性别取向、工会会员等资格或政治关系的歧视行为。企业不得干涉员工尊奉涉及种族、社会阶级、国籍、宗教、残疾、性别、性别取向和工会的信条、规范或要求的权利。企业不可允许带有强迫性、威胁性、凌辱性或剥削性的性侵犯行为,包括姿势、语言或实际的接触。(6)惩罚性措施准则:企业不得从事或支持肉体上的惩罚、心理或生理上的压制和语言上的凌辱。(7)工作时间:企业应遵守法律规定的工作时间要求。(8)工资报酬准则:企业应确保法律或长夜规定的最低工资标准,所支付的工资应总可以满足员工的基本需求和提供一些可随意支配的收入。企业不得为了惩罚的目的而扣减工资。(9)管理系统准则:企业管理高层应制定有关社会责任和劳动条件的企业政策,以确保履行企业社会责任。企业应对供货商进行管制,确保供货商履行其社会责任。

SA8000是继ISO9000和ISO14000之后的又一个重要的国际性标准。ISO9000是国际化标准组织(ISO)1987年制定发布的质量管理体系标准,ISO14000是ISO1996年颁布的环境管理体系标准。如果说ISO9000标准针对的是产品的质量、ISO14000标准针对的是环境质量,那么,SA8000标准关注的是人,是员工的生存质量。从SA8000的内容来看,SA8000主要是对企业内部社会责任做出了规定。SA8000强调的主要是企业的内部社会责任,对企业的外部社会责任几乎没有涉及,没有涉及企业对环境、对企业外部社会的责任。由于其特定的使命和宗旨,SA8000主要依据国际劳工组织宪章,其内容和范围是特定的,它没有穷尽企业社会责任的各个方面。因此,我们不能简单地把SA8000看成企业社会责任的全部,[5]把它作为企业社会责任标准的典范。也就是说,在企业社会责任这个方面,我们不能拔高SA8000,把SA8000看成无所不包,看成万能的,否则就会忽视企业对环境、对社会的责任,从而降低企业社会责任的标准。在企业实践中,尤其应当注意到这一点。反过来,正是由于SA8000的专门性,即主要保护员工人权和工作条件,保障社会公正,因此,SA8000在这方面将发挥越来越重要的作用。

二、SA8000:全球企业共同的社会责任

经济全球化和企业管理国际化要求企业树立全球经营和国际管理意识,形成共同的企业价值观,只有这样才能有利于商品和服务的国际交换,有利于世界各国企业在各个方面进行合作。但是,在企业共同价值观的形成过程中,发达国家拥有绝对的先发优势,在制定企业共同价值观中具有领导地位。通过这种途径制定的企业共同价值观不可避免地带有浓厚的发达国家的文化色彩。因此,在关于SA8000的讨论中,有人认为SA8000是发达国家贸易保护主义的产物,是继绿色壁垒之后发达国家设置的又一新的非关税贸易壁垒。我们该如何看待这一问题和观点?SA8000仅仅是发达国家强加给发展中国家企业的社会责任?还是全球企业共同的社会责任?

SA8000是一个国际标准,而不是一个针对发展中国家企业的区域性标准,这可以从SA8000制定的出发点、宗旨和内容看出。SA8000社会责任标准是由总部设在美国的“社会责任国际”发起的,并联合欧美跨国公司制定的。SA8000是全球第一个可用于第三方认证的社会责任国际标准,它旨在通过有道德的采购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体现的是一种伦理关怀和义务,是企业为改善员工的工作条件的一种承诺。SA8000虽然由发达国家有关组织发起制定的,但它是基于国际劳工标准和联合国人权宣言等制定的,它是一个通用的标准,不仅适用于发展中国家的企业,而且也适用于发达国家的企业。1999年,联合国秘书长安南建议全球企业参加关于企业社会责任的《全球协议》,希望企业自动遵守在人权和劳工标准等方面的九项基本原则:企业应尊重并维护国际公认的各种人权;绝不参与任何漠视和践踏人权的行爲;企业应支持结社自由,承认劳资集体谈判的权利;彻底消除各种形式的强制性劳动;消灭童工;杜绝任何在用工和行业方面的歧视行为;企业应对环境挑战未雨绸缪;主动增加对环保所承担的责任;鼓励无害环境科技的发展与推广。[2](P252—253)

从目前SA8000认证的现状来看,经过认证的企业大多是发展中国家的企业,要求对发展中国家的企业

进行SA8000认证的企业大多也是发达国家的企业。这似乎表明，SA8000是针对发展中国家的。这种看法实际上忽视了发达国家和发展中国家企业履行企业社会责任的水平不平衡这一事实，同时也忽视了如下事实：许多发达国家企业制定了企业责任守则，而这些守则有些与SA8000的要求一致，有些则是SA8000来源的雏形。早期的社会责任守则出现在20世纪60年代至70年代，主要是作为企业内部管理措施出现的。到了20世纪80年代至90年代，社会责任守则发生了根本性的变化，传统概念的企业往往“只是为自己和股东创造财富的工具”，新概念的企业则是为社会创造财富的发动机，不仅为企业和股东，还要为雇员、社区，以及供应商和销售商及其雇员创造财富。

我们承认，SA8000的兴起与发达国家贸易保护主义密切相关。由于发展中国家具有比较优势，拥有廉价的劳动力，加上发达国家向外扩张的需要，许多发达国家的公司将投资转移到发展中国家，这样势必减少发达国家国内的就业机会，造成其国内失业问题的恶化。这种压力在发达国家内部难以释放，它必然会在发展中国家中寻求解决方案，要求发展中国家提高工人工资、改善工作环境等。同样因为发展中国家劳动力价格低廉，生产成本自然也低，其产品在全球化经济竞争中具有很强的价格优势，这样就会对发达国家国内生产企业造成冲击，使发达国家的生产企业尤其传统制造业无法生存，也会导致其国内失业率的提高。因此，发达国家迫切希望提高发展中国家劳动力的价格，改善工人的工作条件，一句话就是希望降低发展中国家比较优势的水平，弥补发达国家生产企业的竞争力。因此，有人认为，跨国公司并不是真正关心发展中国家的工人状况，他们只是不希望因血汗采购而失去本土市场的消费者，不希望供应商损害自己的企业形象。另一方面，发展中国家企业拥有比较优势可能具有一定的合理性，例如劳动力价格低廉，但也有很多企业使用极端手段增强自身的市场竞争力，这主要表现在一些发展中国家的企业为了争夺订单和扩大出口，竞相压低工人的工资标准和劳工标准，不顾员工的权利和福利，唯利是图，损害员工的利益，压制工人运动的发展。这些状况显然与SA8000所强调的人权和企业社会责任的理念不相符合，因此，发达国家企业必然要求发展中国家的企业必须切实履行企业社会责任，否则不与其进行贸易和合作。也就是说，SA8000的兴起不只是与发达国家贸易保护主义相关，也与发展中国家企业实行企业社会责任不够密切相关。

旨在保障员工人权和良好的工作条件的SA8000标准具有普遍性。企业社会责任不是指企业从事慈善事业，不是可做可不做的慈善性的“义举”，发展中国家也不例外。如果以这种方式看待这一问题，发展中国家企业就应该把SA8000看作企业发展的动力，增强社会责任意识，切实履行社会责任，而不应该把SA8000仅仅看作障碍，不能一味地诉诸所谓的“地区性”，而忽视企业社会责任的“普遍性”。如果说SA8000可能成为贸易保护主义的工具，那么必然是基于我们上面所提到的事实：发展中国家的企业对其所应承担的社会责任不够。如果发展中国家的企业已经能够很好地履行其社会责任，SA8000就不可能成为发展中国家不可逾越的门槛。

当然，我们也不能对SA8000所引起的经济问题的政治化现象视而不见。在跨国贸易中，的确存在一些发达国家企业把SA8000作为一种贸易保护主义的工具，对发展中国家的企业进行限制，国际人权组织也通过跨国公司在对发展中国家企业进行社会责任标准检查时，将获得的企业违反劳动法律的情况，扩大为这些国家的人权问题，把经济问题上升为政治问题，对发展中国家的国际贸易和国际关系产生负面影响。[2](P22)但是，这并非SA8000本身的问题，而是SA8000在应用中出现的问题。在此，我们应当区别对待SA8000本身的问题与其应用中的问题。只有这样，才能以积极的心态和态度应对SA8000给发展中国家企业带来的挑战和机遇。同时，也必须指出，遵守SA8000不只是发展中国家企业的事，也是发达国家企业的事。无论是对发展中国家的企业，还是对发达国家的企业，这都是一种挑战，也都是一种机遇。

三、共赢理念：企业社会责任与企业经济绩效

SA8000是由发达国家发起制定的，在实践中SA8000的认证也是由发达国家启动的，因此有人认为，SA8000是强加给发展中国家企业的额外负担，会妨碍发展中国家企业的发展。那么，SA8000是否真的是一种负担？真的会阻碍企业的发展？这些问题实际上涉及到企业伦理的一个核心问题，即企业社会责任与企业经济绩效的关系问题。这个问题包括两个方面的问题：(1)承担企业社会责任是否会损害企业经济绩效？(2)实行企业社会责任是否仅是企业赢利的竞争手段？或者说，实行社会责任是否能够实现企业共赢？

实行企业社会责任是否会损害企业经济绩效？承担企业社会责任是否会损害企业的赢利能力？企业社会责任是否是社会强加给企业的额外负担？关于这些问题的回答，存在三派不同的观点。以诺贝尔经济学奖获得者M·弗里德曼(M.Friedman)为代表的学者认为，伦理道德问题不是企业的事，企业承担社会责任与企业经济绩效是矛盾的，企业承担非经济责任，生产社会产品，实际上是一种资产的再分配，总有人会为此种再分配付出代价，这将破坏市场机制的基础。他指出：“企业除了赚钱没有其他责任，如果

它受善行驱使试图额外去承担一些责任，其结果往往弊大于利。”[6](P30)以佩因、罗伯特·F·哈利特和斯蒂芬·P·罗宾斯等为代表的学者则认为，企业的社会行为与经济绩效之间存在一种正相关关系，高度诚实和符合道德的行为更有利于业务，也更有利于利润。从长远看，符合道德标准的做法与日渐增多的利润是一致的。美国斯坦福大学商学院教授詹姆士·柯林斯和杰里·波拉斯用6年的时间，研究了17家真正出类拔萃、长盛不衰的公司，并把它们与其最大的竞争对手进行比较，结果发现，这些长盛不衰的公司有一个共同的特点，即它们都拥有一套尊重人、尊重社会、尊重文化的核心价值观。[2](P284)巴斯麦在《企业灾难》一书中分析了15个案例，得出结论：企业灾难的根本原因是人们的利欲熏心，如相互的私心和地道的贪婪。IBM公司更是在企业存亡的高度看待企业社会责任，IBM认为，“道德行为是公司存在的基础”。[2](P286—287)上述两派观点针锋相对，第一派认为社会责任会妨碍企业的赢利能力，社会责任不是企业的分内事；第二派认为企业的社会行为与经济绩效是一种正相关关系，企业的德行是企业存在的基础。

以乔治·斯蒂纳、约翰·斯蒂纳和詹姆斯·E·波斯特等为代表的学者认为，企业的社会责任行为和企业的经济绩效之间的关系非常复杂，存在双向的因果关系。如果有证据表明企业承担社会责任与企业经济绩效是正相关的，那么这并不意味着承担企业社会责任能产生更高的经济效益，也可能正相反，是高利润才促使企业有条件承担社会责任。这一派认为企业社会责任和企业的经济绩效的关系非常复杂，不是简单的线性关系。企业社会责任与企业经济绩效的关系实际上是一种共赢的关系。

实行社会责任是否能够实现企业共赢？这些问题的答案可以从SA8000兴起的背景找到线索。SA8000兴起的核心理念是人权和社会公正。随着世界各国人权意识的增强和普及，企业越来越尊重员工的人权和工作条件。对员工而言，工作不再只是一种谋生手段，更是实现自身价值的方式。企业只有人道、公正地对待员工，尊重员工，为他们创造实现自我价值的工作环境，才能激发员工的积极性、创造性和对企业的忠诚。对采购企业而言，在他们采购原材料等生产资料时，也越来越强调生产企业履行社会责任的状况。采购企业在大量采购前，除了考虑产品的价格和质量之外，还要考察生产企业员工的生活状况、员工的加班情况、员工的工资收入和各类福利等情况。如果供应商只是一味地追求降低成本来满足市场需求，势必会忽视和损害员工的利益，将会成为竞争对手的攻击对象。因此，在欧美发达国家中，SA8000已经成为社会公认的企业行为准则。在欧美国内舆论和非政府组织的压力下，跨国公司纷纷以SA8000为蓝本制定自己的企业社会责任守则，并要求发展中国家的供货商严格遵守，否则撤销定单。要赢得市场，获得收益，企业就必须履行其社会责任。当做到这一点时，企业实际上就已经实现了共赢。

需要强调指出的是，一个企业既可能是生产企业，也可能是采购企业。当它作为生产企业出现在市场中时，它必须应对采购企业对其履行社会责任的要求；当它作为采购企业出现在市场中时，它也会要求供应商履行其社会责任。一个企业在市场中无论是作为生产企业还是采购企业，都会注重企业社会责任，不管是要求自己企业还是要求其他企业。因此，在市场运作中，一个企业既是生产者，又是采购者。在这种双重角色中，企业既是要求其他企业履行社会责任的监督者，又是被其他企业要求履行社会责任的实施者。只有每一个企业都切实履行企业的社会责任，才能实现每个企业的赢利目的。也就是说，实行企业社会责任是一种共赢的发展之路。

【参考文献】

- [1] 杨维富. SA8000与企业道德实力[J].企业文明, 2004,(4):36—37.
- [2] 中国企业联合会.共享和谐——解读SA8000社会责任体系[M].北京:企业管理出版社, 2004.
- [3] 黄珍美.烟草企业承担企业社会责任的探索与实践[OL/EL].<http://www.tobaccotrade.com.cn/mag/200612/mag200612022.htm>
- [4] 邓红卫.从沃尔玛采购谈烟草企业社会责任[OL/EL].<http://www.xtyx.com/newsShow.aspx?newsTypeId=15&newsId=596>
- [5] 王丽丽.企业社会责任与SA8000.世界标准化与质量管理[J]2006,(12):41—41.
- [6] [法]热罗姆·巴莱.企业与道德伦理[M].丽泉, 吕程译.天津:天津人民出版社, 2006.
- [7] 唐一之.论企业社会责任——以烟草公司为例[J].湖南师范大学社会科学学报, 2008,(1).



中国社会科学院应用伦理研究中心

北京建国门内大街5号 邮政编码：100732 电话与传真：0086-10-85195511

电子信箱：casethics@yahoo.com.cn