

Globethics Repository

The logo for Globethics, featuring the word "Globethics" in white, sans-serif font centered within a solid blue rectangular background.

商业伦理：从自律到规章

This page was generated automatically upon download from the Globethics Repository. More information on Globethics see <https://www.globethics.net>. Data and content policy of Globethics Repository see <https://repository.globethics.net/pages/policy>.

Item Type	Article
Authors	Maitland, Alison
Publisher	中国应用伦理学网
Rights	With permission of the license/copyright holder
Download date	2026-07-06 04:43:00
Link to Item	http://hdl.handle.net/20.500.12424/178086

艾利森·梅特兰：商业伦理：从自律到规章

艾利森·梅特兰

因行为不端所造成的问题严重，企业重新开始伦理规范上做文章。花旗集团（Citigroup）在欧洲债券交易风波和日本违规事件之后，正在对员工进行责任感教育，并专门设立热线电话，供员工举报可疑问题。

广告公司奥美集团（Ogilvy Mather）的两位卸任总裁因向美国政府收取过高费用，上个月遭到指控。奥美表示，公司已经引入一套严格的会计规范化项目，包括聘请一位负责伦理规范的官员和设立员工热线。

对这些举措，可能有人表示怀疑。不错，世通公司（WorldCom）2003年董事会调查中发现，该公司发生舞弊事件时，确实还没有伦理规范。但是另外一家发生丑闻的大公司安然（Enron）就有伦理规范，但董事会却完全凌驾于规范之上。

怎样才能使伦理规范发挥作用呢？这是个很重要的问题。在过去，伦理规范只是一种自律工具，现在却几乎成了一种必需，特别是在跨国公司。纽约证券交易所（New York Stock Exchange）的上市规定就要求企业制定商业行为和伦理规范并公开展示。规范的涉及面很广，可包括遵守法律、准确披露财务信息、利益冲突、行贿受贿、性骚扰等内容。

在英国，自吉百利勋爵（Cadbury）1992发布《公司治理财务报告》之后，各企业董事会起草、发布伦理规范或商业原则声明，一直是最佳规范。富时指数100强企业（FTSE 100）中，超过90家企业具有伦理规范。

但是存在规范还不够。英国有一家名叫商业伦理研究会（Institute of Business Ethics）的慈善组织，负责推动企业制订、执行较高行为标准。其研究主任西蒙·韦布利（Simon Webley）表示，企业往往存在“规范疲劳”现象。它们一般会制定行为规范，发送给员工，然后就将它抛到脑后。该研究会上月发布的一份报告显示，英国具有伦理规范的顶尖企业中，有一半没有对所有员工进行针对性培训，向他们解释规范的内涵及如何运用。

“想让商业伦理规范政策对企业行为产生明显影响，却又不提供培训，不去教人们如何对付伦理难题，这确实没有什么商业意义，”韦布利先生说。

判断某商业规范是否有效，应该看它的主要目的是什么。商业规范的目的多种多样。在美国，伦理规范能够给企业提供法律保护：如果企业具有检测、防范不法行为的项目，一旦出现公司犯罪行为，联邦法院在判决时就可酌情减免刑罚。在其它地方，制定伦理规范的目的包括保护声誉、强化伦理文化，支持不当行为的内部举报人。

人性使得问题进一步复杂化。如果企业认为有一套伦理规范就会改变行为，或许会感到失望。布鲁斯·戈姆尼茨（Bruce Gaumnitz）和约翰·李尔（John Lere）在2004年5月的《注册会计师》

(CPA, 纽约州注册会计师协会主办的刊物) 上撰文表示, 要是个人不认同规范中的某些条款, 就不会照着规范去做, 除非有明确的惩戒措施。这两位教授还说: “伦理行为规范声明只有在针对新情况, 或者是规范与一般人的立场稍微有所不同的时候, 才会发挥作用。”

在《商业伦理期刊》(Journal of Business Ethics) 上, 多伦多约克大学(York University) 商业伦理助理教授马克·施瓦茨(Mark Schwartz) 发布了一项研究。研究调查了加拿大四家大公司的57位经理、一般员工和负责商业伦理的官员, 问他们伦理规范及其实施当中, 什么方式使之行之有效或低效。

有些受访者指出, 有些要求不公平, 他们暗示自己不大可能遵循。其中有一个要求是, 员工的任何发明, 即便是利用自己的时间发明出来的, 都必须交给公司。另外一个要求是禁止支付快件费(facilitation payment), 即有时为了加快商品或服务交付速度而付出的费用。显然, 这些条款都有待商榷。

施瓦茨先生还发现, 要让员工理解伦理规范, 必须有明确的例子。被调查者觉得, 否定语气的规范比肯定口吻的规范更明确。培训由谁来实施也很重要。很多员工觉得, 培训由内部经理来举办, 要比外来培训师更可信, 更切题, 但是也有人表示强烈反对。“我的经理或许连(伦理)这个词都说不好,” 有一个人评论说。

四家公司的伦理规范都要求员工举报违规行为。施瓦茨先生问, 你们会举报吗? 答案是这要看情况, 比如违规的性质, 违规的人, 另外还有害怕打击报复的因素。甚至一些负责伦理规范的官员都表示, 举报自己的上司有困难。

该研究证实, 只有高层管理人员高度支持, 伦理规范才会得到重视。有迹象显示, 有些公司逐渐意识到了这个问题。研究显示, 在26%的公司当中, 主抓伦理规范工作的就是董事会或者首席执行官, 这个比例比四年前上升了16%。

当然, 如果公司文化与之相反, 伦理规范不过是摆设, 比如安然例子。如果文化许可或者鼓励员工不惜一切代价追求经济效益最大化, 与之相悖的伦理规范就形同虚设。

但是要让跨国公司在不同区域实施其伦理规范, 除了公司文化之外, 还要考虑到民族文化的问题。有人做过一项针对澳大利亚、加拿大、瑞典顶尖企业的伦理规范研究。研究结果显示, 瑞典人在伦理审计、员工培训和伦理规范纳入战略规划方面做得最好。在澳大利亚和加拿大, 违规的惩罚往往更严重, 伦理绩效评估更常见。

“在瑞典公司, 通过员工对话达成理解, 要比发生违规行为后承担消极后果更为重要,” 研究报告表示。这项研究发表于去年的《商业伦理: 欧洲回顾》(Business Ethics: A European Review)。当然, 瑞典也有不少自己的经济丑闻, 特别是斯堪的亚保险公司(Skandia)。

在不同国家实施不同的惩罚措施, 这对跨国公司来说很不公平, 也很荒唐。但是了解文化态度的差异, 会助高层管理者一臂之力, 让他们能更好地落实伦理规范的艰巨任务。

(作者: 艾利森·梅特兰(Alison Maitland) 译者/方柏林

来源: 英国《金融时报》

/