



首页 → 学术文章 → 经济伦理

艾利森·梅特兰：商业伦理：从自律到规章

因行为不端所造成的问题严重，企业重新开始在伦理规范上做文章。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》

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：cassethics@yahoo.com.cn