

# 题目：企业的社会责任

## 课题：商业及经济伦理

### 教学目标

透过研习 SA8000 社会责任标准的内容及实践，探讨企业的社会责任及与此相关的伦理考虑，并藉个案研习，了解推动 SA8000 对发展中国家的企业带来的机遇和挑战。



本教材主要资料来源：《伦理学》，2006 年第 2 期，中国人民大学 书报资料中心。

### 教学时间：三教节

#### 教节一：

教师与学生一同研读资料一及资料二，让学生对课题的背景资料有基本认识，从而可以更具批判能力参与以后的教学活动。

#### 教节二及三：

藉教学活动〈向世界出发——胡老板的抉择〉，帮助学生更全面从不同角度认识推行 SA8000 的动机，可以推行的手段及不同持分者的反应和关注。教师可据学生的能力和兴趣，利用资料三及资料四进行活动，建议的方法可以是角色扮演、分组讨论、内容阅读、座谈会等。教师亦可自行设计工作纸，让学生对不同持分者的意见作回应，也可以作胡老板的智囊，对他「向世界出发」的计划提供意见等。



### 相关概念

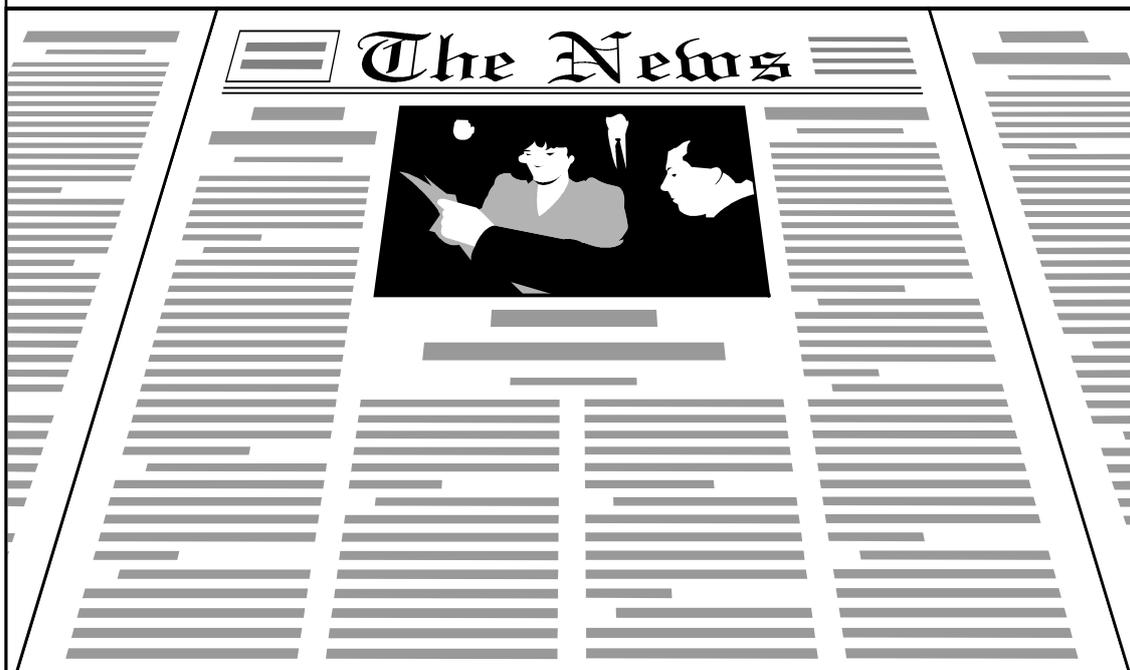
全球化、商业伦理、社会责任、持分者、工作者权益、道德义务、经济效益。

# 引言：



1996 年底 WTO 新加坡部长会议的宣言重申，支持国际劳工组织 (ILO) 提高劳工标准 (如：工资保障、合理工时、工人福利等)，要求企业承担社会责任，表示相信“由增加贸易和进一步贸易自由化所带来的经济增长与发展，将有助于改进这些标准。反对把劳工标准用作保护主义目的，并承认一些国家，特别是低工资的发展中成员，在这方面的相对优势”。这就在承认发展中国家劳动力占优势的同时，提出了改进各国劳工标准的要求，但反对利用它来进行贸易保护。

在经济全球化过程中，与自由化贸易有关的一些规则体系也在被不断质疑、不断改进，“社会责任标准” (Social Accountability 8000, SA8000) 就是在这样一个充满争议的情境中产生的。作为一项新的国际认证标准，这个标准正日益成为企业进入国际市场的门槛；而且，它对企业行为的道德约束，以及提升企业道德的积极意义也吸引了人们的注意力。



# 资料一



2001年12月，SA8000社会责任标准的第一个修订版出现了，这种社会责任大致包括九个事项：

1. 不可雇用童工或支持雇用童工的行为；
2. 不可雇用或支持雇用强制性劳工的行为；
3. 应提供健康与安全的工作环境，并最大限度地降低工作环境中的危害隐患，建立系统来侦察、防范或反应那些潜在的威胁；
4. 应尊重员工组织工会的自由与集体谈判的权利，当这些权利受到法律限制时，应协助员工采用别的方法来达到这种权利；
5. 不可从事或支持任何基于种族、社会阶级、国籍、宗教、残疾、性别、性别取向、工会会员资格或政治关系的歧视行为；
6. 不可从事或支持肉体上的惩罚、精神或肉体胁迫以及言语凌辱；
7. 应遵守适用法律及行业标准有关工作时间的规定，所有超时工作应付额外报酬，而且协议加班必须是自愿性质的；
8. 应保证支付的工资达到法律或行业规定的最低工资标准，不可巧立名目逃避对员工应尽的义务；
9. 管理系统应制定有关社会责任和劳动条件的政策，定期审查政策、措施及其执行结果，决定其是否充分、适用和持续有效，包括指定专人负责、进行沟通，建立和维持适当的程式来评估和挑选供应商、承包商，定期提供相关数据和资料等等。

## 资料二



应否要求所有企业实行 SA8000？自由参与可以吗？

在经济全球化条件下，如果各国都以降低劳动标准来提高国际竞争力，结果必然导致竞相趋劣（race to the bottom），变成了“劳动力倾销”和“社会倾销”（“社会倾销”是指一国为了提高市场竞争力，降低产品和服务的价格，必然形成降低该国社会保障水准的压力。“劳动力倾销”是指企业为了提高竞争力而降低与劳动者有关的一切开支，包括工资、改善劳动条件及劳工福利的投入，从而导致劳动者存活状况的恶化），那最终受害的还是全世界的劳动者。

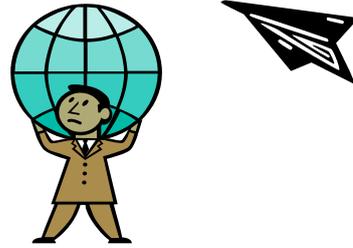
社会责任既是一种积极责任，又是一种消极责任。所谓积极责任是指该责任是企业所应尽的义务，而违反了即将产生某种道义上甚至法律上的否定性后果，后者就是消极责任了。人们过去比较多地将社会责任视为积极责任，但近来更强调对不负责任的否定性后果也一定要制裁。企业的社会责任作为企业对社会负有的责任，是法律责任（硬约束）和道德责任（软约束）的综合，包括了企业对社会应该尽的义务，以及对不这样做所导致的后果必须承担道义和法律责任。例如环境保护是企业的社会责任，企业根据环境保护法规定的标准预防和治理环境污染，否则轻则要遭到道德谴责，重则就要受到法律追究了。

企业是一个负有社会责任的主体，做它认为应该做的事情，它所扮演的社会角色及其行为也就对社会产生这样那样的影响。如果企业只讲经济利益而忽视社会责任，那就可能引发一系列社会问题，增加社会的负担；反之，如果企业在谋求经济利益的同时，自觉履行道德义务，对社会负起责任，那就可以树立良好的社会形象，提高自己产品和服务的声誉，从而扩大促进企业利润增长的发展空间。这就是一笔道德资本。企业的社会责任包括对向它提供产品和服务的供应商负责，对自己所提供的产品和服务的消费者负责，对由此产生的社会效果和环境效果负责等等，一个更重要的方面就是对自己的员工负责，尊重和关心他们，维护他们的权益。不管是自觉不自觉，企业管理应该为员工提供一个合适的道德环境，使他们能够从中体认自身价值，在创造的工作热情中开发自己的潜能。





# 资料三



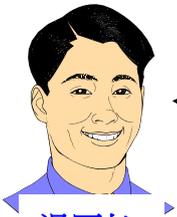
## 向世界出發：胡老闆的抉擇

胡福民是内地一所中型企业的主要股东兼行政总裁，他的公司有十二年历史，主要生产玩具及儿童家品，在中国及亚洲区销售，业绩理想。他打算扩充公司的生意，开展欧美市场，并正考虑要公司获取〈SA8000 社会责任标准〉，因而可以跟一些跨国公司进行贸易。他约见了公司几位主要的高层员工，听取他们对计画的意见。



胡老板

对于公司要获取 SA8000 一事，大家已有所听闻，我相信 SA8000 对企业界总有积极的作用，否则不会有愈来愈多的行家考虑加入。〈SA8000 社会责任标准〉关注的是劳资关系，是将有关维护劳动者权益的道德要求，引进企业的行为准则，即要求企业对社会，特别是对利益相关者负责(accountable)，或者说，它是一个明确的企业社会责任纲领，并为之提供了一套指标体系的劳动标准。在座各位都是公司的资深员工，不知你们对公司要加入 SA8000 有何意见？



温厂长

这些甚么社会责任，其实不是甚么新鲜事，早在 20 世纪 90 年代初，美国服装制造商 Levi-Strauss 为了改变自身形象，提出第一份「公司社会责任守则」，随后一些跨国公司也纷纷制定了类似的守则，欧、美、澳洲先后成立了一些有关企业社会责任的多边组织，从而逐渐形成了所谓（企业）社会责任运动。我认为这些社会责任，不过是公司提升形象的公关手段。

人们通常认为，企业活动就是在追求利润最大化过程中，向社会提供产品和服务。但最近 20 年，一些人士提出不同看法，企业是在自由协议基础上组成的独立实体，它在具有经济功能的同时也具有“道德人格”；或者说企业除了关心利润的最大化，还要承担某些道德方面的社会责任（social responsibility，注意与 social accountability 还是有所区别的，前者是比较纯粹的道德概念，后者则是负有责任的意思，有一定的强制性）。



朱律师



吴经理

这个所谓社会责任的道德牌坊，对包括中国在内的发展中国家，接受 SA8000 标准对劳动密集型企业是一个严峻的挑战。中国外贸近年正处于一个迅速上升期，据测算，每出口 1 亿美元产品可为 1.2 万人提供就业机会，按 2004 年出口规模（6000 亿美元），就有 7000 万人就业，可见外贸与国计民生关系重大。尽管到目前为止，SA8000 标准还没有对中国出口贸易构成特别大的影响，但近年来，中国沿海地区已有好几千家企业接受过跨国公司的社会责任调查，随着中国进一步兑现 WTO 承诺，有关企业如果通不过 SA8000 标准，就很可能失去客户和订单，造成经济损失，甚至关门大吉呢！大家且看看我所搜集的一些资料，就知道不可以对这个 SA8000 掉以轻心。

- 2002 年，美国客户对深圳某玩具厂进行童工调查，发现有严重加班加点和工资偏低情况，而且提供了虚假的工时工资资料，因此取消其供应商资格，其他客户也相继取消订单，结果这家有 8000 名工人的集团公司被迫关闭。
- 2003 年，福建泉州某玩具公司被发现使用童工，取消了几千万元的出口订单。
- 2003 年 3 月开始，美国全国劳工委员会对产品销往美国的 16 间中国工厂进行调查，发表了一些负面报告。
- 2004 年 2 月，全球最大的零售商沃尔玛，被指控在广东的供货企业违反了国际劳工标准，引起很大反响。
- 广东、江苏两省在 2004 年也发生多次企业拒绝接受 SA8000 认证而被中止合作的事例。



胡老闆

啊！我可不知道 SA8000 曾为其他行家造成如此巨大的负面影响，但这个标准一是强调企业赚取利润应重视以人为本，生产过程人性化，确保产品符合道德要求；二是通过关注员工权益、提供健康与安全的工作环境来改善企业内部关系，培养员工对企业的感情；三是加强产品信息的透明度，如实说明生产条件，营造企业社会责任的良好声誉，以提高消费者对企业及其产品的信任；四是倡导劳工权益监督标准化，使用户不必单独制定对供应商的道德标准并进行审核。从长远看，这些措施有利于企业的持续发展。



吴经理

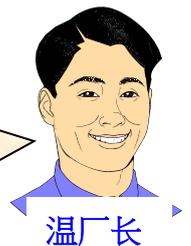
1999年，美国向WTO建议成立“贸易与劳工”工作组，并与欧盟一同提出将劳工标准问题列入多边谈判的议题。在多哈谈判(2001)中，发达国家与发展中国家在这个问题上尖锐对立，争得不可开交。大部分发展中国家都恐怕这些标准是先进国家打压他们的手段，一旦像中国一样的国家，被迫要提高所有工人的工资，成本就会增加，原有的竞争优势就会失去。应该说，在当今世界经济秩序很不公平的情况下，发展中国家对SA8000的担忧不是没有道理的。



胡老板

SA8000标准对企业要付的社会责任有一个通用标准，即适用于不同国家、不同行业和企业。尽管人们对将劳工标准与国际贸易“挂钩”的做法多有争议，但重视劳动者权利、提高劳动标准毕竟是大势所趋。

我国目前在安全生产、员工福利等方面与发展国家还有很大差距，而且这些差距在短期内难以消除。推动企业社会责任运动，借助相应的市场惩处手段，有助于改善劳动条件和劳工状况，提高企业经营者的劳动保障法律意识和企业管理水平；另一方面，推行企业社会责任运动，势必加大外贸出口企业的经营成本，削弱企业的低成本竞争优势，甚至有可能威胁到企业的商业安全。除非SA8000能配合中国国情和企业的具体情况，否则对劳动者权利的维护，会对企业造成负面效果。



温厂长



温厂长说得对，企业的低成本竞争优势削弱了，自然利润会受到威胁，但这只是站在股东的利益点上看，忘记了企业也应对劳动者付上道德责任。道德虽然不能提供有关劳资纠纷的具体解决方案，也不能提供劳资谈判所要得出的任何协议，但是它提供了一个负责任的框架，要求任何方案都必须尊重各方的利益，任何谈判都必须在有道德约束的条件下进行，只有确立起社会责任，才能指望获得大家都可以接受的方案和协议。重要的是，企业除了有股东（stockholders）的利益以外，还有受企业决策与行为（现实的、潜在的、直接的、间接的）影响的人，即还有其他“利益相关者”（stakeholders）的利益，这个利益相关者包括员工、供应商、消费者的利益，乃至社区发展、环境保护等等，如何满足他们的利益要求，就成为企业伦理的一个主要问题，亦即如何善待这些利益相关者，如何担当与他们的责任关系，努力促成有益于社会的积极后果，尽量避免或控制消极的后果。



吴经理

道德是协调利益关系的产物，凡是存在利益关系的地方，就伴随着道德问题，企业对股东负有责任，就是使他们的投资获得利润最大化，这是对投资负责或者说经济责任；但企业对其他利益相关者也有道义性的社会责任，这个责任是企业与利益相关者相互依赖，实现良好合作的重要条件。但要將 SA8000 带来的利与弊，利润与责任放在天秤上量一量，果真不是件易事啊！温厂长，这件事既然与工人有最切身关系，不如我们也听取一下他们的意见。

# 资料四：工人之声



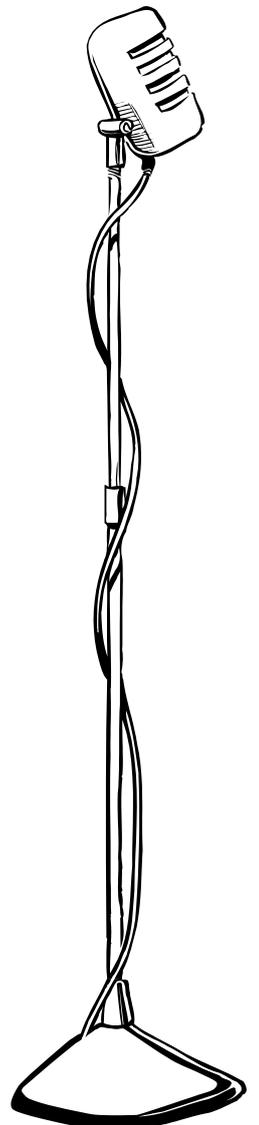
马豪（工程技术员）

员工当然要和老板一条心，所谓「公司好，工人好，大家好」。SA8000 的内容对工人有莫大的保障，公司的运作又有外国的大公司监察，以往为了赶工而不停加班的情况应该可以改善。况且，中国工人的工资在外国人眼中，一定是太低，由他们出面要老板加人工，比起自己开声不是更好吗？当老板们知道公司的事情都要公开，不公平的情况自然会减少，样样有规有矩，大家望着一套文明原则做事，日子相信会更好过……我举脚赞成加入 SA8000。



梁大婶（包装工人）

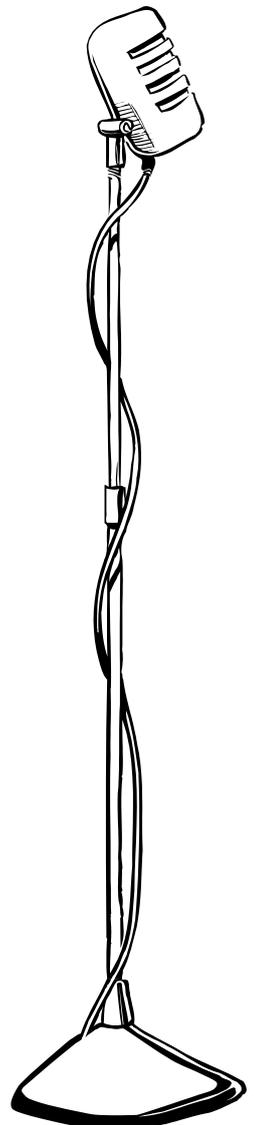
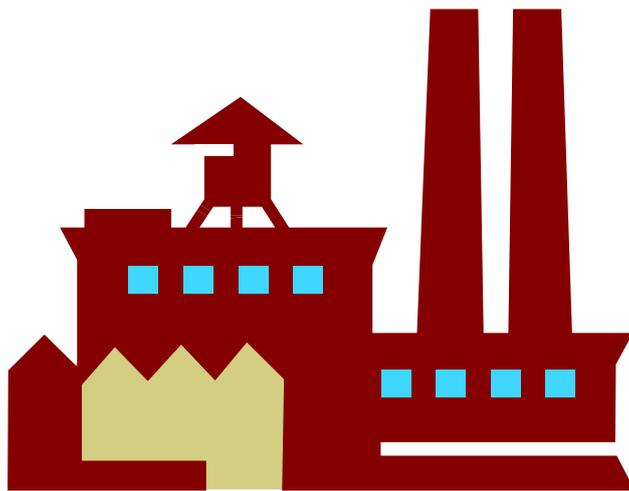
过去三年，老板因为知道我丈夫患重病，家中财政出现问题，因而安排我日日加班，每月可以多赚几百。明仔的小学就在后街，放学后来工厂帮忙打扫和倒垃圾，周末和假期又到包装房兼职，每月也有一百几十。假如公司加入 SA8000，一定不可以让工人天天做足十五小时，亦不可以请童工，到时我们一家的生计就会再度出现问题。唉，我不是不想见到公司生意愈做愈大，但一想到这些不考虑人家特殊情况的条例，我就怕怕。或者公司加入 SA8000 之日，就是我两母子转工之时了。





林毅力（品质控制员）

我太太的工厂去年就是加入了甚么 SA8000，以为可以有大量订单，怎料三日一小检，五日一大检，又要测空气，又要查工时，随便有一样不合格，外国客人就可以立即终止订单，后来公司还要全厂改装空调和灯光，足足半年无工开，变相被迫失业。这些所谓社会责任标准，其实就是要中国人跟外国人的标准做事，外国人巧立各种名目来控制中国人的生意。样样做足，成本自然增加，我们的货物就一定要加价，变相打沉中国的竞争力。福利是其次，做工人最紧要有工开，没有工作，更大的道德保障也没有用。我反对公司加入 SA8000。



## 资料五：

### 什么是工作者权益？

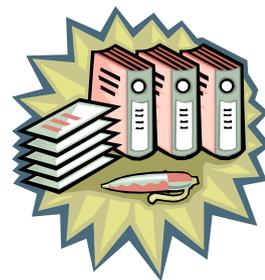
工作者权益是就业前、就业中和失业后的权利集合，包括个体劳动权和集体劳动权，前者包括就业权、获得报酬权、休息休假权、劳动安全卫生权、职业技能培训权、社会保险权和提请劳动争议处理权，后者包括组织工会权、集体谈判权和民主参与权，主要通过工会组织行使权力。“工作权和就业中的权利不仅构成社会—经济权利的核心内容，也是基本人权。按照它们的目的或内容，与工作相关的人权的主要标准是‘劳动’（工作）。”这也

是当代人权体系中发展较快的权利类别



## 【个案研习一】揭露自己公司的疮疤

(按：以下的个案以第一人称撰写，有助读者的参与感)



一天，飞捷电力公司(Fairway Electric)总裁狄华(Ken Deaver)提升本人为核子部门的副总裁，位居一人下，万人之上。可是，一个月后，我却感到整个世界像塌下来似的。曾几何时，同事间有商有量，分担公司事务，但现在只有我一人。狄华是一位开明的上司，自己在飞捷工作了8年，狄华一直是自己的榜样；今天的成就也全靠狄华的提携，我真难以报答。然而，经过个多月来的考虑，却又犹疑应否按照狄华的意思去做。

这事发生在某一个早上，我的旧部属鲍华来访，说有要事与我商量。

我问：「发生了甚么事？」

他说：「我遇上很大的困难，处理不了。我本不想打扰你，但我必须把这件事告诉你，因你是我的上司。」

「鲍华，我明白的。你有甚么问题，请直说，我会助你解决的。」

他深呼吸了一会，便说：「你知道公司底层布满杂物，我吩咐秘书小姐去整理超过5年的文件。她把那些旧文件放在我的办公桌上，好让我检查一下，加以处理。然而，我实在不能相信，这些东西出现在我眼前。」

鲍华从他的手提包里取出一本红色的记事簿。「这是由两个核子部门工程人员在15年前撰写的报告，内容涉及我们公司所设计的来顿2号(Radon II)核子反应炉出错的事情。在兴建发电厂的时候，部分建筑结构不合乎规定，但不构成危险。如要重新修补，公司须投入大量资金，并会阻延工程进度。报告建议从新设计反应炉，以策安全；并参照核子部负责人提交的评估和建议备忘录。」鲍华翻开记事簿，并读出备忘录的内容。

「‘来顿2号’的设计是令人头痛的问题，幸好并未造成危险，但却会妨碍正常投产，可惜这并不是公司最关注的问题。由于公司投入大量资金兴建发电厂，更换机组会令公司造成严重损失，故只好改用其他零件，以配合有瑕疵的机组设计。零件购置费用并不高，是用户负担得起的。」

鲍华把记事簿合上，抬头说：「这份备忘录令我恶心，我无法相信自己的雇主快捷公司会做出这种事情，明知所提供的核能方案有差错，仍是不改，以公司的名誉作赌注。难为了那些已购买该产品的客户，还以为取得市场最好的方案。建造‘来顿2号’和其他相关费用，远比原先估计的为多，但用户并没有投诉，其原因是其运作成本转嫁到



电力用户。这是欺诈的行为，公司上层清楚知道的。」

鲍华得激动，把记事簿丢在我的办公桌上，并说：「难道你不认为工程人员也要知道这件事情吗？」

我从未见过他那样激动。当然，我自己也很担心，因这事情到今天我才知道。但我对公司抱有信心，故不宜妄加推断。我答应鲍华会去调查，并给他一个回复。

我走向公司总裁狄华的办公室，满脑子都是‘来顿2号’的事情。以前，它曾出乱子，但没有听说过是因为设计错漏而出乱子。我将那份报告给狄华看，他记起这件事。

「鲍华从哪里得来这份报告呢？」他问。

「他在整理旧文件时，不经意地发现的。」我说：「鲍华因这报告感到烦恼，这是可以理解的。」狄华的办公室顿时沉寂一片。

「我还以为这报告被毁掉了。」他说：「你看过这份报告吗？」

「看过，我看过报告的内容。」我说：「公司所出售的发电厂方案显然是有瑕疵的。」

「你说得对，但你不知道整件事情的始末。当年世界能源短缺，大家都争相建造核能发电厂，解决能源危机。在极大的压力下，我们研制了当时的表表者——‘来顿2号’。当下有几家发电厂开始施工并出现了问题，公司派了多位工程师去实地考察。他们的报告指出‘来顿2号’在设计上有缺点；但工程已近竣工，不宜大幅度修改设计。另一方面，公司不愿放弃现有的合约，故折衷的办法是以不变应万变。已建好的发电厂部分不变，更改零配件以使机组顺利运作。我强调：该设计基本上是好的和安全的。」

「我无法相信上层会为这份设计以公司声誉作赌注。」我说。

「我体会你的心情。这件事情的处理并不是公司一贯的做法，是迫不得已的。」狄华说：「别无他法，如果不这样做，公司便会倒闭。」

听完了狄华的解释，自己感到左右为难。一方面体谅公司的困境，另一方面又不知如何向鲍华交代。

「我体谅你现在的心情，这事已成过去。况且，撰写这份报告的工程师已离开公司了。无论如何，公司会继续致力研究开发和提高产品的素质。」狄华语重心长地说。

我问：「那，我该如何面对我的下属？这报告应如何处理？」



「把这份报告毁掉，并向鲍氏解释，正如我告诉你一样。」

我点头，返回自己的办公室，告知正在苦等我的鲍华。他听后，非常恼怒，说：「难道我该把这事忘得一乾二净吗？」

「不。总裁请我们体谅他当时的处境，他毕竟有他的苦衷。」

鲍华嚷道：「如果我们不揭发这件丑闻，我们跟 15 年前隐瞒事实的人有何分别呢？」

「鲍，你先冷静一下，我了解你的心情。总裁只是在不得已的情况下，才会这样处理；况且，也没有造成伤害。如果这事真的被揭发出来，公司会招致重大损失；甚者，公司会倒闭，我们的‘饭碗’也会丢。」我说。

「不，我简直忍无可忍了，这虽是往事，但谁能保证不会重蹈覆辙？我仰慕飞捷的名声才进公司工作，怎想到有这种事情发生。」

「我明白你。你若与狄华多谈一些，会有别的看法。」我说。

「连你也不支持我，算了吧！」

事情并未结束，鲍华离开办公室，上了一家报馆。两天后，报章以「飞捷出售有问题的反应堆——报告指出要小心危险」为标题，广泛报导发电厂事件。

该报导与事实不符，夸大事件的严重性，此事变得更为复杂。记者致电总裁，要求采访此事件的始末。于是，总裁、公关主任方薇和我商讨对策。方薇建议公司公开承认当年处理该事件失当，并在过去的 5 年已积极改善产品的质素，甚受用户的赞赏。总裁却认为少说为妙，事情会很快被淡忘，故他回复记者，对此事「无可奉告」。

该报导指出，一名不愿透露身分的人士虽对飞捷公司现有的产品和职员有信心，但认为其过往处理失当，应向公众交代和道歉，并作出相应的补救措施。

此事件被揭露后，引起用户强烈抗议，反核人士发动街头示威，而政客也就此事发表自己的意见。「无可奉告」不只能令大众淡忘这事，反而令事实真相被歪曲。因此，公司主动地在报章刊登声明，交代 1973 年设计‘来顿 2 号’的始末，承认没有公开设计的缺点，但在反应堆启用后 14 个月，已作出补救，使运作正常。公司主动安排记者采访，与各相关团体和组织领袖会晤，并邀请大学教授评估反应堆的设计、公司现有产品设计的安全，以澄清不利的谣言，并强调公司现有产品的质素高，非常安全。

经过一连串的公关活动后，事件终告平息。公司上层有人提出要惩治滋事的职员，但总裁却没有听取这个建议，认为此举只会把事件弄糟，故没有辞退鲍华。



事件的发展另起涟漪，公司职员与鲍华工作合不来。上周，员工韦雯曾来访表示对鲍华此举的看法。她说：「我们并不是憎恨鲍华，只是不明白他为何要这样做。如果因‘来顿’的设计而引致伤亡，我们会理解他的作法；但设计并没有造成伤害，他的举报却令人不解。」她继续说：「我们现在士气低落。」

我为鲍华抱不平，我明白他的苦衷和欣赏他的真诚；同时，我也理解其他同事对鲍的不满。我只希望同事们能谅解和接纳鲍华，继续愉快地与他合作。可是情况却不断恶化。

昨天，总裁与我谈论鲍华所属部门同事间合作出现不协调，并建议给予鲍华丰厚的补偿，要求他自动请辞。否则，终有一天鲍因抵受不了同事的指骂和压力，被迫离开公司。我不同意这个方式，认为这种情况只属暂时；况且，鲍是一个人才，工作表现挺好，辞退他是公司的损失。总裁想了一会儿，说：「公司员工士气太低落了，辞退或调鲍华离开现属部门，对公司有利，你照办吧！」

好不容易找到了鲍华，我起初支吾以对，后来，深吸了一口气，我说：「知道你与部门同事相处得不愉快，这对公司不利。上层有指示请你考虑自动请辞或调职，这对你和公司都有好处，希望你愿意。在公在私，我不愿看到这件事情的发生，但这是上头的命令，我不能不转告。」

鲍华说：「你真的不明白我了，错不在我。同事们都责怪我，但那报告不是我写的，‘来顿2号’也不是我设计的，我才是受害者。我知道公司上上下下的人都希望我离开，但想不到你也与他们一样。」

「无人说你要离开这公司。」我说：「我是说调职，免得你工作不愉快。我明白你的处境，我会支持你的。」

「支持我？废话。我发现该报告，不能诈作若无其事。如果不揭露事实，公司只会一错再错，隐瞒真相，这对公众不公平。」

「我以为你要我转述‘来顿2号’报告内容，以了解当时的处理。谁知道你找上报馆，令事情变得复杂，一发不可收拾。」

「你身居高位，我还以为你对总裁有影响力，但你只像一个传声筒。唉……！无论如何，我会留在现属的部门，不会接受任何的调职。」鲍华说完后，气愤地离开办公室。我呆住了，自个儿坐在办公椅上，茫茫然地望向窗外，思索整件事情的始末。



### 思考题

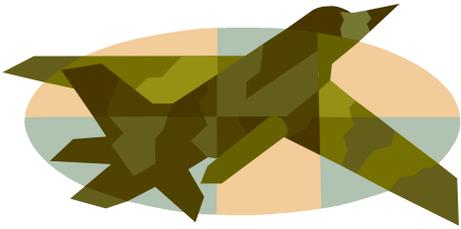
- (1) 我应如何处理鲍华与公司之间的冲突？
- (2) 总裁狄华做错了吗？
- (3) 鲍华是否真的做了一件正义的事情？
- (4) 在这宗典型的揭发公司不当行为的个案中，究竟涉及哪些义务上的冲突？
- (5) 在这宗个案中，究竟员工对公司的忠诚重要？还是对社会的忠诚重要？在这次冲突中哪种忠诚应处于优先的位置？为甚么？
- (6) 公司要建立怎样的制度，才可减少或避免类似这宗个案的事件再发生？
- (7) 个人美德在这个冲突中可扮演何种角色？哪种美德会牵涉其中？哪种美德可协助问题的疏解？

资料来源：

Seymour, Sally (1994). "The Case of The Willful Whistle-Blower", in Cases in Ethics and The Conduct of Business, Boatright, John R. ed., Prentice Hall, pp. 33-39.

本文原载于叶保强、陈志辉《商亦有道—商业伦理学与个案分析》，香港：中华书局，228-233页。  
版权属中华书局，现蒙有条件转载，谨此致谢。





## 【个案研习二】空军飞机的制动器

1967年6月28日灵诺航天公司(Ling-Tamco-Vought Aerospace Corporation)向高利公司(B. F. Goodrich)订购202个A7D型飞机的制动器(制动系统)，以低价7万美元成交。据高利的温迪华(Vandivier)透露，是项交易虽以低价成交，但空军承诺在正常情况下不会更换制动器制造商。除价格低廉外，高利的制动器很精巧，内置四个旋翼，其重量共106磅，节省燃油，并可承载重型装备。

四旋翼式制动器是高利高级工程师韦能(John Warren)设计，其下属罗森(Searle Lawson)负责绘制草图。罗森在实验室进行模拟测试，以飞机同等的重量和降落速度试验制动器的效能，所有测试报告必须如实记录，提交空军，以作最后实体测试。在模拟测试中，重复测试制动器51次，发现制动器产生高温，其部分零件甚至出现磨损和裂缝。罗森记录有关数据，提交报告给韦能。报告指出制动器出现过热的的原因，可能是旋翼表面没有足够的空间散热，故飞机经多次停降，产生高温，并致使零件受损。韦能得知报告后，质疑测试记录的真确性，深信自己的设计精密无误。

不久之后，韦能向灵诺公司报告成功研制飞机制动器，为当时具震撼性的消息。罗森旋即向韦能的上司成嘉(Robert Sink)报告制动器测试结果的真相，但成嘉相信富经验的工程师韦能，并要求年轻的罗森向前辈学习。罗森无奈地返回工作岗位，继续进行测试。在数月间，罗森测试不同质料的零件，看看能否通过标准测试。经过多次的重复测试，结果都是一样，零件因过热而出现异常的情况。

一天早上，灵诺公司工程师高亚(Richard Gloor)到高利公司探查测量器误差事件，怀疑有人蓄意扰乱用作量度制动器压力仪器的准确程度。罗森承认自己曾刻意扰乱测量器的准确程度，以令制动器能通过所有测试，早日投产，但这一切都是高利的工程经理成嘉指使的。罗森又指出，经过13次的重复测试，制动器的表现均差，未能达到合格水平，成嘉经理下传命令：「无论如何，公司要使制动器通过测试。」于是，罗森进行第14次「只许成功」的测试。在停机时，保持制动器在每小时10里的速度；在可能情况下，飞机滑行至停，减少制动器的压力，以减低其温度。是次测试取得骄人的结果。罗森邀请温迪华撰写测试成功的报告。但是，温迪华认为如此撰写报告有如伪造资料；另一方面，他在思量：自己的工作收入高，富挑战和前途光明。再者，与太太合买了一幢房子……假如拒绝参与A7D项目，自己的工作亦难保。个人理想不能支付账单；而买楼贷款亦不能以道德理念去偿还。最后，终于有了决定，他致电罗森，表示愿意撰写第14次的测试报告。罗森和温迪华共同撰写报告，图文并茂，「度身定造」以符合测试的要求。

此报告深受高级行政人员黎罗素(Russell Line)的称许。罗森和温迪华虽向

黎罗素一一陈述实验室报告的不是，但黎罗素勉励员工不要杞人忧天，不要过分担忧制动器放置飞机上的安全问题。甚或机师因制动器送命，也与他们无关。最后，温迪华受命执笔撰写报告。在1968年6月5日制动器测试合格的报告正式公布。

### 思考题

- (1) 温迪华撰写测试报告一事是否是一个道德问题？请解释。
- (2) 你若在温迪华的处境，你会伪造报告吗？你如何作道德价值判断？你的道德标准是甚么？你的道德判断与你的道德标准彼此是否一致？
- (3) 分析温迪华、罗森、韦能、黎罗素和你自己的道德判断，并分别解释之。
- (4) 假若在飞行测试时，制动器发生意外，你认为温迪华是否需要负上道德的责任？请解释。再者，其他人又是否有责任呢？
- (5) 第1章所介绍的伦理理论，哪一个适用于这宗个案？试论析之。
- (6) 如果你是一名功利论者，你认为温氏的做法是否合乎道德？温氏的同事及上司的行为又怎样？
- (7) 你认为康德伦理学中的无条件律令作为道德的基本判准是否有助当事人决定哪个行为合乎道德？试论析之。
- (8) 利己主义作为一伦理理论的缺点，在这宗个案中是否可清楚地辨认出来？试讨论之。
- (9) 这宗个案是否涉及了个人及专业的美德？你认为哪些美德可适用于这宗个案。美德之间是否彼此冲突？如何解决？

资料来源：

Velasquez, Manuel G. (1988). "The Air Force Brake", in *Business Ethics: Concepts and Cases*, 2<sup>nd</sup> edition, Prentice Hall, pp. 43-47.



本文原载于叶保强、陈志辉《商亦有道—商业伦理学与个案分析》，香港：中华书局，199-201页。版权属中华书局，现蒙有条件转载，谨此致谢。