

商界高手

—— 基督徒商業倫理縱橫

作者：希爾
譯者：張國棟 葉妙玲
編輯者：葉妙玲 林佩鈴
封面設計：戴國基
出版兼發行：宣道出版社

香港九龍中央郵政信箱七二二八九號

電話：(852) 2782 0055 圖文傳真：(852) 2782 0108

電子郵件：info@cap.org.hk

網址：http://www.cap.org.hk

北美經銷處：宣道出版社(加拿大)

印刷者：陽光印刷製本廠



宣道出版社
China Alliance Press

90 周年紀念
90th ANNIVERSARY
1911-2001

Just Business

Christian Ethics for the Marketplace

© 宣道出版社 二〇〇一年

二〇〇一年一月初版

版權所有

國際標準書號：962-244-652-3 / 書目編號：4432

Just Business :

Christian Ethics for the Marketplace

Author : Alexander D. Hill
Translators : Daniel Cheung Fiona Yip
Editors : Fiona Yip Lam Pui-ling
Cover Designer : Tai Kwok-kei
Publisher : China Alliance Press
P. O. Box 72289,
Kowloon Central Post Office, Hong Kong
Tel: (852) 2782 0055 Fax: (852) 2782 0108
E-mail: info@cap.org.hk
Homepage Address: http://www.cap.org.hk
North America China Alliance Press (Canada) Inc.,
Distributor : 4180-93 Street, Edmonton, Alberta, Canada T6E 5P5
Tel: (780) 463-2002 Fax: (780) 434-7685
E-mail: cap@comcept.ab.ca
Homepage Address: http://www.comcept.ab.ca/cap
Printer : Sun Light Printing & Bookbinding Factory

Originally published by InterVarsity Press as
Just Business: Christian Ethics for the Marketplace by Alexander D. Hill.
Copyright © 1997 by Alexander Hill
Translated and printed by permission of
InterVarsity Press, P. O. Box 1400, Downers Grove, IL 60515, USA.
Chinese Copyright © 2001 by China Alliance Press
First edition, January 2001 5M
All Rights Reserved
ISBN: 962-244-652-3 / Cat. No. 4432

謹將本書獻給我生命中四個特別的人：

瑪麗 (Mary) ，本書內文編輯、我的摯友和人生伴侶；

海倫 (Helen) ，本書文法編輯、顧問，並賦予我生命的人；

娜拉 (Laura) ，我那鐘情於航天探測計畫、才思敏捷的大女兒；

卡羅琳 (Carolyn) ，常坐在我膝上、逗得人人歡樂的八歲小女兒。

我還要特別感謝

蘭迪·弗朗茲 (Randy Franz) 、

德懷特·范溫克爾 (Dwight Van Winkle) 、

蘭迪·羅蘭特 (Randy Rowland) 和

斯科特·布賴恩特 (Scott Bryant)

替我將手稿輸入電腦。

譯序

倫理，「人類生活中與是非、對錯、善惡及好壞有關的價值」。*顧名思義，對於一位信徒而言，思想怎樣將信仰活現於生活，是不可或缺的。但香港的華人教會卻偏偏有一種奇怪現象，就是普遍地和嚴重地缺乏倫理思考，大部分有關倫理的論述都是家長主義式的單向教導，並且缺乏倫理思考架構，給予信眾的印象僅是規條手冊式的指示而已。

然而複雜的現代社會生活又怎能被一條條的規則所涵蓋？結果一般人都傾向視基督徒倫理為過時的道德潔癖。這情況在商界裏尤為嚴重，因為連非信徒也會覺得商界人士持定某些道德原則是比較困難的，在美國也只是在二十多年前才開始有人相信「商業倫理」一詞並非自我矛盾。

所以，這本書中譯版的出現是重要的，正好回應當前很多信徒所面對的處境。香港基督教界出版有關商業的書並不多，最近的出版主要是《布衣神僕》和《商場聖徒》，可是兩書均不從倫理角度探討職場信徒的生活，令筆者覺得有所缺欠。幸得宣道出版社決定翻譯和出版本書。

翻譯本書之時，得悉原作者西雅圖太平洋大學 (Seattle

*注：羅秉祥，《黑白分明》，(香港，宣道出版社，一九九二年)，第222頁。

Pacific University) 商學院院長亞歷山大·希爾教授 (Prof. Alexander Hill) 將來港主領商場信徒 (Christian in the marketplace) 講座，深信是次講座的舉行及中譯本的出版，更能提升香港教會對信徒職場生活和倫理的關注。

以下是一些翻譯上的補充資料：雖然香港某些基督徒把marketplace譯為「職場」或「市井」，但是因着本書同時出現marketplace和workplace兩個詞，所以顯然marketplace (至少在本書裏) 應翻譯為「市場」、「商場」、「商業環境」、「經濟環境」、「商界」或「市井」，而workplace則為「工作處境」、「工作環境」、「職場」等。至於香港人較熟悉的美國公司若沒有中文譯名，筆者便乾脆保留英文名稱。所有名稱在本書第一次出現時均會附上英文原名。其他作者虛構的人名均會以較香港化的人名代之。所有第三身單數的代名詞均以「他」替代，然而若尚有任何地方使讀者誤會為帶有性別歧視，請接受這是筆者無心之失，敬請原諒。

最後，筆者要感謝「維治文化」的同工，與他們合作經營書店使我再嘗從商的滋味，讓我在翻譯本書時感受益深；筆者也要感謝宣道出版社的協助和催促，以及編輯的勞苦；還有的是兩年前基道出版社的編輯部，若不是他們願意讓沒有經驗的筆者嘗試翻譯《商場聖徒》，相信筆者現

在也不會翻譯本書，亦未必會那麼關注這課題。

張國棟

二〇〇〇年三月

於浸會大學宗教及哲學系

譯者簡介

張國棟，一九九四年畢業於香港科技大學商學院。工作兩年後重返大學攻讀哲學，一九九八年獲香港科技大學人文學碩士，現為香港浸會大學宗教及哲學碩士生。研究興趣包括知識論、宗教哲學、神學、商業倫理等。譯著有《商場聖徒》。網址：http://go.to/daniel_cheung。

目 錄

譯 序	v
-----------	---

第一部分 基本觀念

第一章 基督徒商業倫理	2
1 基督徒倫理在商業社會裏行得通嗎？	3
2 神的性情	6
3 聖潔—公義—慈愛	7
4 不完美的人性	9
5 善惡共存	12
6 不完美世界的道德創意	15
問題討論	16
第二章 聖 潔	20
1 對神熱心	21
2 純潔真誠	24
3 負責任	26
4 謙 卑	28
5 濫用聖潔的可能	30
問題討論	35
第三章 公 義	40
1 程序權利	43
2 本質權利	47
3 回報式公義	50
4 合約式公義	52
5 賠償式公義	55
6 濫用公義的可能	55
問題討論	58

第四章 慈愛	63
1 感同身受	65
2 憐憫心腸	67
3 放棄權利	68
4 濫用慈愛的可能	70
5 既聖潔又公義的愛	76
問題討論	78

第二部分 三條假出路

第五章 雙重的道德標準	82
1 合乎基督教信仰的回應	87
2 基督徒的出路：天職	90
3 忠於天職可能導致金錢上的損失	95
問題討論	98
第六章 法律	104
1 實證主義	106
2 對實證主義的批評	108
3 整全的基督教立場	112
4 整全的基督教立場所受到的批評	115
5 為基督教立場辯護	117
問題討論	125
第七章 受託者	130
1 順命模式	133
2 純潔模式	135
3 對順命模式的分析	137
4 對純潔模式的分析	142
問題討論	149

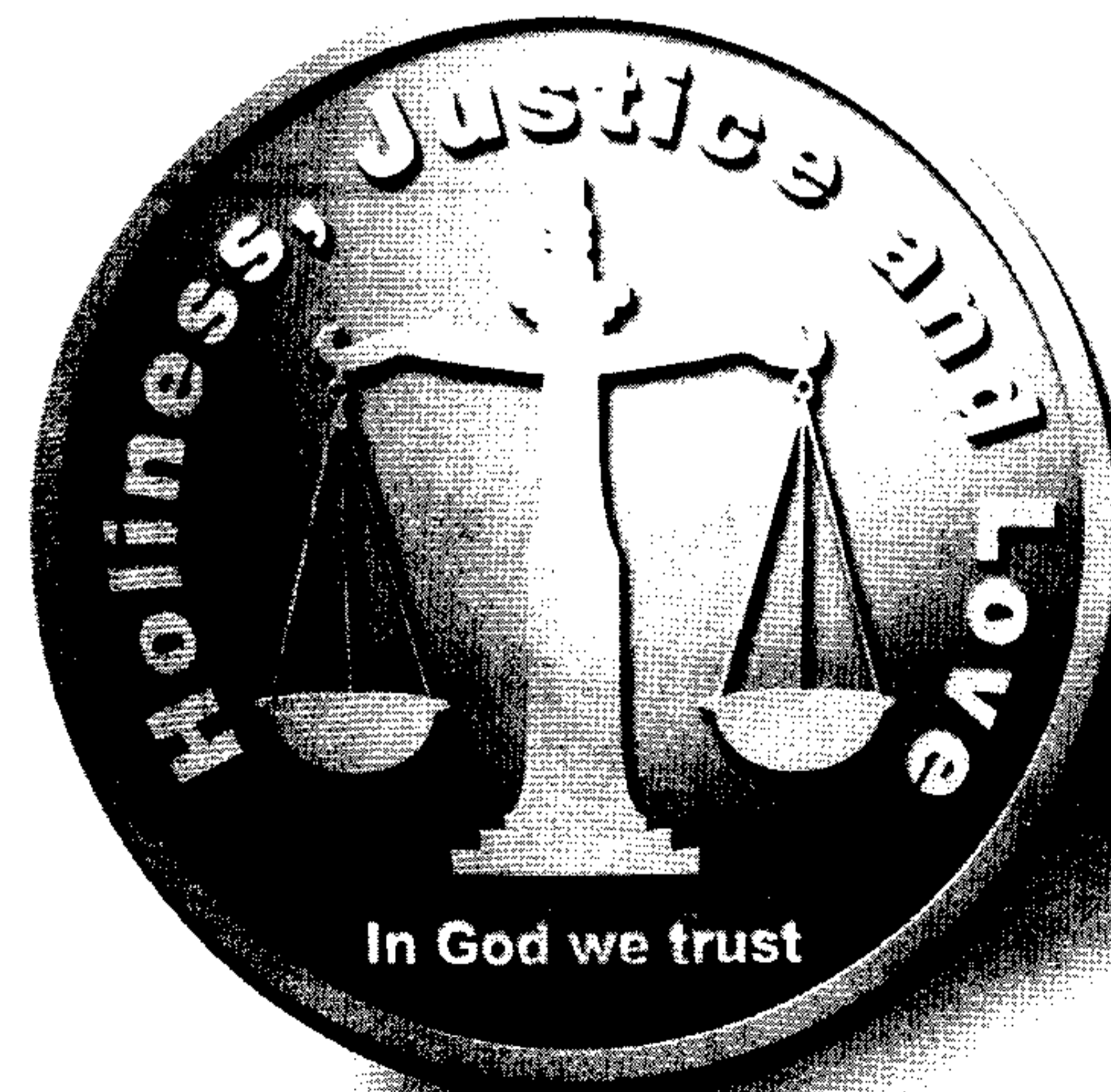
第三部分 專題探討

第八章 誠實與欺騙(上)	156
1 誠實	158
2 欺騙	163
3 欺騙有可能是合理的嗎？	167
問題討論	170
第九章 誠實與欺騙(下)	175
1 義務衝突	176
2 相互欺騙	179
3 沒有知情權	184
4 誇大其詞	187
5 含糊其詞	190
6 總結	193
問題討論	194
第十章 保密與公開	199
1 分享祕密的權利和保守祕密的義務	201
2 保密的限制	204
3 公開資料的義務	207
4 告密：公開和保密之間的義務衝突	214
問題討論	219
第十一章 僱傭關係	223
1 科學化管理	224
2 人力資源管理	227
3 X理論和Y理論	228
4 盟約式管理——一個基督教的觀點	235
問題討論	243
第十二章 僱員在終止聘用中的權益及僱員的私隱權	247
1 終止聘用	248

第一部分

基本觀念

2 私隱權	254
3 藥物測試	255
問題討論	261
第十三章 歧視與鼓勵行動	264
鼓勵行動	267
問題討論	275
第十四章 商業與環境保護	280
1 以人為中心的倫理	282
2 以生物為中心的倫理	287
3 以神為中心的倫理	291
4 大自然的價值	292
5 人的角色	293
6 罪的影響	296
7 復 和	297
8 商業的角色	298
問題討論	299
第十五章 財 產	304
1 財產的光明面	305
2 財產的黑暗面	310
3 做個財產的好管家	315
4 神是財產之主，人只是管家	316
5 財產權	316
6 財產義務	318
7 追求平衡	322
問題討論	328
結 語 以神為中心的商業倫理	334
注 解	338



第一章

基督徒商業倫理

只有能穩操勝券的基督徒，才是有道德操守的人。

——馬克·吐溫 (Mark Twain)

人實在太複雜了，若我是創造主，我一定會把人類造得簡單一點。

——費奧多·杜斯妥也夫斯基 (Feodor Dostoyevsky)

你們要完全，像你們的天父完全一樣。

——耶穌

人們總以為基督教的道理難於履行，望而卻步；只有少數人因踐履而發現它適切需要。

——切斯特頓 (G. K. Chesterton)

左右做人難 雯麗在一家製造業公司負責管理一個小部門。該部門每年的財政預算為二十五萬美元，其中約百分之六十是雯麗及她三名下屬阿培、白麗和家樂的薪酬和福利。雯麗的上司通知她，來年的財政預算要削減四至五萬美元，非薪酬支出只佔十萬美元，於是雯麗打算解僱其中一名下屬。

公司去年將阿培從芝加哥調職至西雅圖時，雯麗曾致電給他，說公司「無疑會長期僱用他」。不過雯麗想，這卻沒有注明在他的合約上，其中更有不少灰色地帶，況且阿培的工作表現未能達到雯麗的期望，評級充其量只是一般，他的人際關係亦不如理想。

至於白麗，她在公司工作了很久，兩年前離婚後，須獨力撫養三個小孩子，工作表現顯然大受影響。

家樂則是三人之中最勤力的，每年所獲的評級都是最好的。之前曾有同事告訴雯麗，家樂從父母承繼了一筆可觀的遺產，雯麗相信家樂肯定會比阿培或白麗更容易找到新工作。

究竟雯麗應該怎樣做？

1. 基督徒倫理在商業社會裏行得通嗎？

管理人員經常要面對這些令人絞盡腦汁、心力交瘁，甚至產生罪咎感的處境。也許，他們因着努力為股東和下屬尋求「正確的做法」而感到極度迷惘。為甚麼？因為他們要面對現實生活中「應該做的事」，而價值觀和人際關係往往又同時浮現眼前。當我們探討何謂「應該做的事」和如何做得「正確」的時候，我們便是在探討倫理問題；倫理學嘗試為我們提供一個具價值判斷的架構，讓我們在實際生活中懂得怎樣做決定。

基督徒倫理就是把基督徒的價值觀應用在做決定的過程中。例如基督徒觀點會為雯麗提供甚麼意見？它能夠為進退兩難的雯麗提供一條容易的出路嗎？有一種做法是：把聖經看為一本可應用在特定情況的規條手冊，以為只要找出適合的規條，去配合當前的問題，就一拼即合，一切都迎刃而解。

這做法對於比較簡單的情況甚是管用，例如工人面對偷竊的引誘，或行政人員考慮以惡言中傷競爭對手。但是在雯麗所面對的那類複雜處境中，它又管用嗎？假設阿培先去找雯麗，表示想「保住飯碗」，雯麗應否遵行耶穌的吩咐——「有求你的，就給他」(太五42)？若白麗和家樂也提出同樣要求，那又如何？又或者當阿培知道雯麗可能要解僱他，一怒之下揮拳打傷雯麗，雯麗應否「連另一邊臉也轉過來由他打」(太五39)？抑或她應以眼還眼，控告阿培(出二一23至二二14)？此外，究竟聖經又有沒有任何章則，提示雯麗的公司應該生產多少件貨品，或在哪裏開設分公司？

這些為困惑處境找尋簡單答案的做法，使一位哲學家稱基督徒倫理為「幼稚的」。他把「規條手冊」比作五至九歲小孩常常須要遵守的絕對指令，例如不可與陌生人交談、進膳時不可唱歌；等等。¹這批評顯然誤解了基督徒倫理，但是常常帶着遵守規條心態的人，也好應該反省一下；在模稜兩可的事例中，這些規條顯然捉襟見肘。諷刺的是，近

年有報告指出，有嚴格行為守則的公司，違法的情況反而比沒有明文規例的更為嚴重。²或者我們可以這樣說，要麼人面對着繁瑣的規條就總是要反叛，要麼遵守規條的心態在道德難題上並不管用。德國倫理學家潘霍華(Dietrich Bonhoeffer)就毫不留情地批評這種做法為「天真」，稱這樣行的人為「蠢材」。³

別的批評者則從另一方面攻擊基督徒倫理，辯稱聖經在今日的商業社會裏已經不合時宜。他們指出，聖經畢竟是在一千八百至三千多年前寫成的，那時社會普遍以務農為主。在所羅門王的時代，以色列國的國民生產總值肯定及不上現在通用汽車(General Motors)的淨資產。他們質疑聖經還能夠為雯麗提供甚麼像樣的洞見，來決定阿培、白麗和家樂的命運。對於槓杆買賣活動(leveraged buyouts)和侵犯軟件版權之類的事，聖經有提及嗎？他們堅稱，把聖經看為商業規則的課本，就好像以古代醫學偉人蓋倫(Galen)和希布格拉底(Hippocrates)來訓練現代醫生那樣無稽。⁴

若這些批評是正確的話，即聖經既是規條手冊，又不切實際，那麼我們便不用講下去了。如果他們說得對，那麼聖經對現代的商業活動便沒有甚麼適切性。但是如果我們能指出基督徒倫理並非那麼膚淺，錯的就是他們了。

2. 神的性情

基督徒商業倫理並非建基於規條，而是建基於神那永不改變的性情 (character)。聖經描述神是萬物的創造主，祂是完全的，先於一切，又超越一切。聖經又告訴我們，神創造人，原是要人效法祂。基督教認為，倫理學 (對人類性情的研究) 在邏輯上是接着神學 (對神性情的研究) 的：凡是與神性情一致的行為，就是合乎倫理，反之則不合倫理。這觀點與以人為本的倫理大相逕庭，後者一般強調自我中心 (藉物質或事業成就來增進個人快樂)、功利主義 (選擇一個令最多人快樂、最少人痛苦的決定)，又或義務論 (即恪守「不傷害人」之類的道德規範)。⁵

這不是說基督徒倫理完全不接受這些價值觀，相反，基督徒倫理與許多以人為本的倫理有不少相同之處，它們主要的分歧只是在優先次序的問題上。基督徒倫理固然關心人是否活得快樂、有甚麼倫理責任，但卻不會以這些為終極目標。基督徒倫理所注重的，是我們的人生有否努力效法神的性情。因此，人們稱讚偉大的天主教聖人羅約拉的依納爵 (Ignatius Loyola)，指他「人生的目標不是名成利就、如日中天，而是在神的榮耀裏捨去自己」。⁶改革家約翰·加爾文 (John Calvin) 也有類似的講法：

我們並不屬於自己，因此我們要儘量忘記自己，和忘記一切屬於我們的。相反，我們是屬於神的，所以我們要為祂而活，為祂而死；要讓祂的智慧和旨意管理我們的作為；要以整個生命向着祂全力奔跑，以祂為我們唯一應有的目標。⁷

3. 聖潔—公義—慈愛

如果說能反映神性情的工作，就合乎商業倫理，那麼關鍵的問題就是：「神是甚麼樣的？」對此，基督教最常給予的答案是：這見於神在創造宇宙萬物時所表現的秩序和美感。我們也可以再進一步，把焦點放在神藉着聖經和祂兒子耶穌基督所作的自我啟示上。

神有三種性情是在聖經中出現，而又與倫理取捨有直接關係的：

- 一、神是聖潔的。⁸
- 二、神是公義的。⁹
- 三、神是慈愛的。¹⁰

我們會在接着的三章詳細探討這三項特性。但在探討之先，我們在此基本上可以說，一項商業活動若能反映出神聖潔—公義—慈愛的性情，就是合乎倫理。

我把這三個詞連在一起，因為這三項特性關係密切，不論我們說神是慈愛—公義—聖潔的 (loving-just-holy)，抑

或神是公義—慈愛—聖潔的 (just-loving-holy)，意思都是一樣的。

人的身體是一個很好的比方，如果我們看聖潔如提供主要支撐的骨骼，那麼公義就像保持平衡的肌肉，慈愛便如散發熱力的皮膚。顯然，三者都同等重要。試想，一個身體若只有骨架 (或公司只有倫理守則)，人便動彈不得；又或者肌肉沒有骨骼和皮膚 (或公司只偏重瑣碎的工序和政策守則)，人會變得冷冰冰，而且失去重心；最後，若皮膚沒有任何內在的支持 (或公司一味有求必應)，身體就連固定的形狀也沒有，甚麼都做不來。

基督徒倫理所要求的，是在做決定的同時要考慮這三方面。聖潔若脫離了公義和慈愛，就會成為只懂一味批判的行法主義；同樣，公義若非定位於聖潔和慈愛，只會產生不近人情的結果；最後，慈愛若脫離了聖潔和公義，就會缺乏適當的道德指引。所以，三者都具備重要的倫理元素。基督徒倫理分析並不是「非此即彼」的，即是我們不能在聖潔、公義和慈愛之間選擇其中一項。相反，基督徒倫理強調這三方面的整合，一個行為之所以正確，是它完全符合這三方面的條件。就像一張三腳凳，每一隻腳都令另外兩隻腳保持平衡 (參圖1.1)。

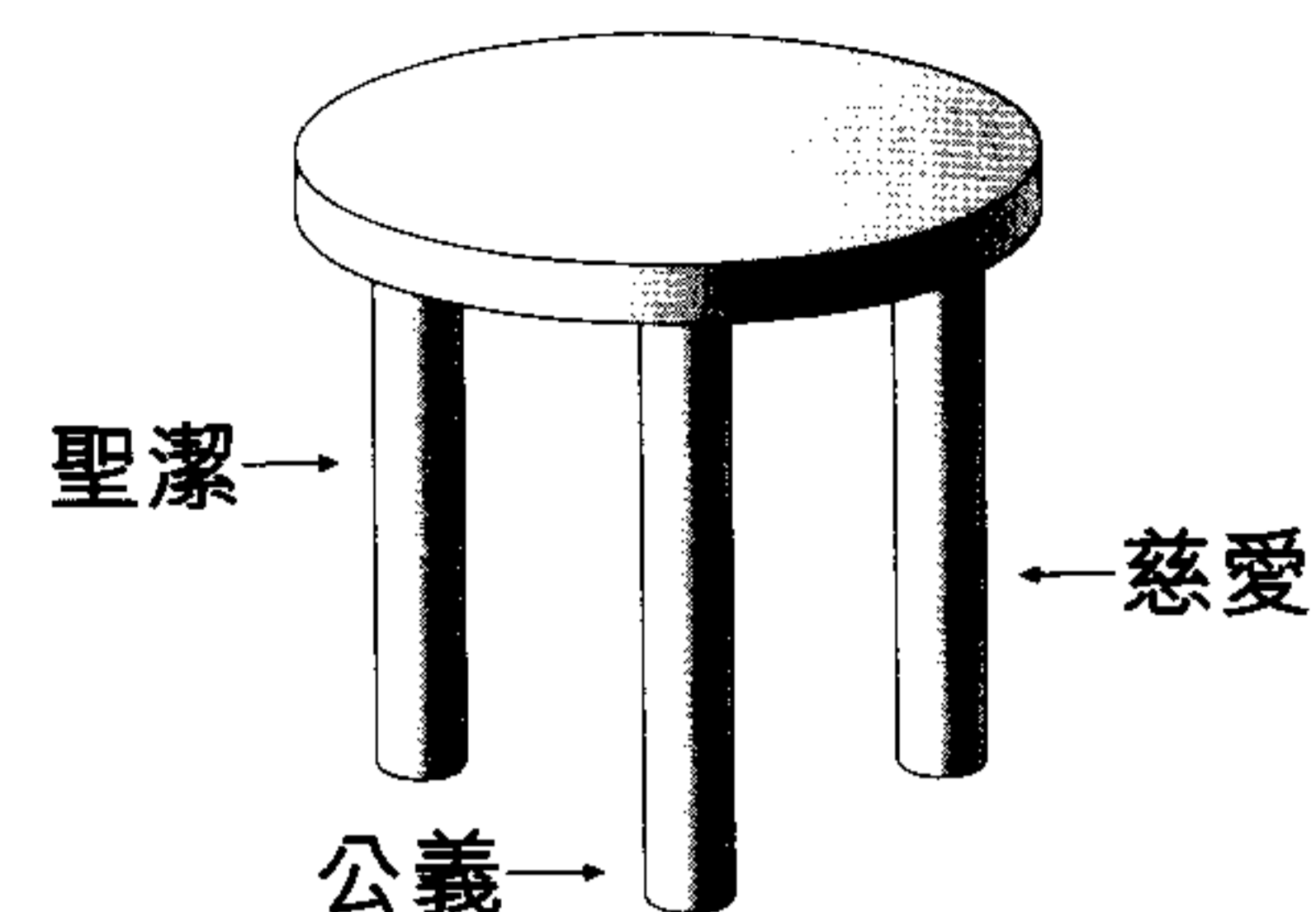


圖1.1

名牌製衣公司Levi Strauss & Co.有六項核心價值，使人感興趣的是，其中三項——正直、公平、同情心，正好反映了聖經中聖潔、公義和慈愛的原則；而該公司其餘的價值標準——誠實、守信、尊重他人，也正是稍後我要講的、同樣舉足輕重的附屬原則。值得一提的是，這公司的總裁羅伯特·哈斯 (Robert Haas) 廢除了公司厚厚的倫理規條手冊，因為他發覺「這根本不能幫助管理階層和員工避免作出不智的判斷和決定」。取而代之，他的公司現在只集中強調核心價值，和進行大規模的僱員培訓。¹¹

4. 不完美的人性

可惜，聖潔—公義—慈愛實在易說難行。只要看看商界隨處可見的欺詐和爽約行為，就可知道有一些根本的地方出了問題。我們既有這樣高尚的意願，為甚麼總活不出來？為甚麼僱主總覺得有需要對求職者進行「誠信測試」？為何美國的僱員每年從公司盜取總值數以十億美元計的商

品？為甚麼基德爾—皮博迪投資公司 (Kidder-Peabody) 的行政人員虛報有三億五千萬美元利潤？¹²

聖經稱這根本問題為「罪性」，也就是拒絕效法神，要自己獨立安排議程。這種妄自尊大的態度，將自我提升至神的地位，結果是與神分隔。使徒保羅甚至稱我們為神的「敵人」，處於敵對神的狀態 (羅五10)。這道德上的病像癌症般使我們全身受感染，模糊我們的道德視線，直接改變我們的性格。巴刻 (J. I. Packer) 稱它為「一股叫人陷溺的力量……使人成為奴隸，不得不違抗神，只求滿足自己」。¹³最後，神與我們之間出現了一道鴻溝：祂依然聖潔—公義—慈愛，我們卻變得污穢—偏袒—自私。

在這裏，我們必須弄清楚「罪性 (sin)」和「罪行 (sins)」之間重要的區別。前者是指我們道德性情裏的缺陷，後者是隨之而來的種種行為，諸如說謊、爽約、偷竊；等等。我們可以用兩個有關運動的比喻來作描述：我們受罪性 (sin) 影響，就像弓箭手因視力欠佳而無法對準焦點，射不中目標，甚至經常連箭靶也射不中；這些失準的表現就是罪行 (sins)，是我們看不清楚的自然後果。我們又好像斷了腿的跳高選手，儘管如何努力，也始終達不到要求。正如神學家賴荷·尼布爾 (Reinhold Niebuhr) 幽默地說：「基督教信仰

唯一可以在經驗中被驗證的教義，就是原罪的教義。」¹⁴

我們的墮落性情就像罪惡的溫牀，孕育出不同的罪行來；在金錢高度掛帥的商界裏，這問題尤其嚴重，因為那裏決定了我們一生的職業，而且置身其中容易受誘惑去為自己不道德的行徑找藉口。若然否認這個事實，我們可以怎樣解釋為何美國本田 (American Honda) 汽車公司的行政人員要收受賄款，才肯給買方一些便宜？¹⁵那些國防承辦商又怎會生產不合規格的零件？還有，華爾街赫頓公司 (E. F. Hutton) 的高層人員又怎會參與一些叫做 "check kiting" 的活動？*又是甚麼令一位曾被埃克森基金 (Exxon Foundation) 推舉為全美十八位最好的大學校長之一者，虧空三百萬美元公款？¹⁶

請勿迫不及待地指摘這些人，我們倒應認清一個事實，就是在試探面前，大家也是同樣的脆弱，也會用辦法去把自己不道德和輕率的行為合理化。獵犬運輸公司 (Greyhound Lines) 的前財務主管所說的一番話，恰當地表達了劉易斯·史密德斯 (Lewis Smedes) 的評論：「自我欺騙是一門高深的藝術，在我們心靈某處，我們知道甚麼是對的，但在心靈裏的另一處我們卻不承認……我們知道，但又不願意知道。」¹⁷ 事緣獵犬運輸公司的行政人員不肯接受

*譯按：在支票上擅自加大銀碼，以便在借貸和結數的時差內取利。

一位下屬所作有關電腦訂位系統出了問題的報告，總是不承認問題存在。諸如此類的自欺行為，令該公司的股價在短短十六個月內，由接近二十三美元跌至二美元多一點。¹⁸ 心理學家稱這類行為做「否認」。

5. 善惡共存

讓我們想像一下一個完全受罪性操縱的社會——買賣雙方因無法互相信任而難以進行交易；經理常常監視下屬，以防他們偷竊和開小差；奴隸制度、童工和賄賂處處可見；「強權就是公理」成為商業運作的指導原則，以致每間公司都要聘請荷槍實彈的人來保障和增加自己的利益；監獄全都擠滿，而且因為入住率加速驚人，不斷須要增設新監倉；整個社會對商營機構不信任，以致政府要在每間公司安排專員來協調，但這些官員卻又腐敗和不稱職。結集這種種因素，營商成本會變為天文數字，資本主義的基礎因此受到動搖。雖然我們不一定要像那些悲觀主義者般，認定我們的文化正朝向這方向走，但前景卻又確實顯得灰暗。

亨利·大衛·索羅 (Henry David Thoreau) 在責備他那一代的人的時候，曾說「人總是仰臥着，大談人性的墮落，卻永不會嘗試站起來」¹⁹，幸好這並不是基督徒倫理的全部，至

少有三個因素鼓勵我們從這爛泥地爬起來。

第一，雖然我們有罪性，但我們的靈性卻尚未泯滅——我們還有「神的形象」。我們仍然渴望達到完全，為着達不到完全而悔疚。我們的良知雖然比起受造時麻木了不少，但總算仍然存在，我們至少也懂得報恩，善待那些善待我們的人。所以，我們並不會因為看見管理層嘉許勤勞和忠心的員工而覺得奇怪。

第二，神設立了政府、法律制度、家庭和商業機構等社會建制，以遏止人的罪行，維持秩序和保留問責權。人設立的權力中心和社會文化傳統為群體生活提供了必要的架構：政府懲治犯事的人，法律要求公正無私，父母管教子女，商業為社會帶來職級秩序。若沒有這些建制，社會便會出現無政府狀態。改革宗的學者稱這為「普遍恩典」，因為無論社會上是否所有成員都承認上帝的權威，這些保護政策也惠及每一個人。當然這不是說所有政府、父母和僱主都是完美的，相反當權者往往濫權和受到罪性影響。普遍恩典只是肯定：人在一個不完美的社會中，不能不設立權力中心，而且這些權力中心必須時常受到尊重。

第三個導人向善的力量，乃來自世上被耶穌識別為「鹽和光」的信徒 (太五13-16)。耶穌期望祂的跟隨者能積極地影

響身邊的人，像鹽防止腐化和光照亮黑暗一般，他們要對抗腐敗，樹立崇高的道德標準。在商界領袖中作鹽作光的例子有阿拉斯加航空公司 (Alaska Airline) 的前行政總裁布魯斯·肯尼迪 (Bruce Kennedy)，他曾領導該公司創出航空公司歷史上罕有的輝煌成績——連續十二年有盈利，兼且保持鮮明的基督教形象。他堅稱信仰使他在放寬管制的混亂期間，能夠保持個人操守。²⁰ 惠頓學院 (Wheaton College) 的前行政主任威廉·波拉德 (William Pollard)，現時擔任大眾服務公司 (Service Master) 的行政總裁，他曾令公司擁有十億美元資產。他有此成就，乃因他深信每一個人，就算是護衛員或洗衣服的，都有神的形象。他將這價值觀帶進工作處境中，使數以千計的人能夠在工作中找到自己的尊嚴。同樣，寶麗萊 (Polaroid) 的創辦人愛德華·蘭德 (Edward Land) 曾在一次周年大會中告訴股東，他們的「營業額是在天上的」。²¹

這些商界領袖，雖然看清真實的人性，但不會從罪的角度看他們的職業，以為人人都有極大缺陷，好像一杯只得一半的水。他們反會覺得正因每一個人至少已有半杯水，所以人還可以在商界這極富挑戰的角力場上，發揮聖潔—公義—慈愛的特質。本書的目的，就是探討我們可以

怎樣像他們一般，與殘酷的現實世界搏鬥。

6. 不完美世界的道德創意

總括來說，基督徒倫理承認絕大部分人既非「邪惡」，也不是「純潔善良」，而是處於兩者之間。基督徒倫理亦承認人很難做到聖潔—公義—慈愛，原因不僅是人性有瑕疵，也因着世間上的建制有缺陷。因此，我們不得已要在「現實可行」和「理想境界」之間掙扎。

這把我們帶回阿培、白麗和家樂的個案。財政現實要求削減預算，但在神本來完美世界的計畫中，這樣的決定無疑是不必要的。然而由於人性和社會上經濟市場等不同制度都不完美，我們難免要面對棘手的決定。阿培、白麗和家樂得到的最後方案，很可能並不理想，但卻反映了現實裏的僅有可能性。雯麗的任務就像一位正在進行驗眼的驗光配鏡師，她要將聖潔、公義和慈愛三塊鏡片排成一線，儘量校準。

雯麗絕對不宜急於限制自己的選擇，雖然她大可簡單地把這個問題歸納為三個方案——解僱阿培、白麗或家樂，但是她應該效法神的無限創意。神並不因我們道德衰敗就放棄我們，反因愛我們而想出復和的計畫。要留意的

是，在這計畫中，神沒有犧牲聖潔和公義。祂的創意叫人驚訝不已，祂竟以自己的兒子代替我們背負懲罰。按這道理，在阿培、白麗和家樂的個案裏，雯麗理應解僱自己！

說笑而已！主管在處理這個難題時，如果能夠謹慎又適當地兼顧到聖潔、公義和慈愛三者，也許他會採取以下的方法：讓員工共同分擔工作、減少工作時間、延遲資金消耗，又或至少設立一個較完善的遣散計畫。無論怎樣，雯麗在作出決定之前，應該探討所有可能性，務求對每一員工做到正直、公平和慈愛。

問題討論

I. 個案討論

1. 你認為雯麗應該怎樣做？為甚麼？
2. 聖潔—公義—慈愛的模式，可以給雯麗甚麼指引？
3. 聖潔、公義和慈愛三者，哪一項對雯麗而言是最難實踐的？在商界中，哪一項通常最為缺乏？

II. 應用在工作上

1. 你在工作環境中可曾見過不合商業倫理的事？請說明。

2. 在你工作過的公司裏，有甚麼主導的價值倫理觀？

III. 觀念掌握

以下經文可怎樣應用在商業處境？

1. 規條手冊的倫理

- 路六1-11 為甚麼耶穌與宗教領袖發生衝突？背後牽涉哪兩套倫理觀？
- 太二三16-22 為甚麼耶穌批評宗教領袖的想法？你認為祂有何想法？

2. 以神為本的(神學)倫理

- 弗五1 何謂「神的效法者」？
- 彼前一15-16 在商界裏「要聖潔，因為神是聖潔的」，這是甚麼意思？
- 約壹四16-21 神的愛和人的愛有甚麼關聯？公義和慈愛之間有張力嗎？

3. 神的形象

- 創一26-31，二4-9、18-25 人與其他被造物有何分別？對於從商的人，這帶出甚麼責任和權利？

4. 自我欺騙

- 創三1-13 亞當和夏娃怎樣掩飾自己的錯？
- 創四1-9 該隱如何處理試探？
- 太四1-11 撒但怎樣引誘耶穌去把罪合理化？耶穌又怎樣處理？
- 路二二54-62 彼得怎樣受試探？他的反應如何？
- 雅一22-24 這段經文告誡我們甚麼？

5. 罪性和罪行

- 創六5-6 神為何「後悔」？
- 羅三9-18、23 「罪性」和「罪行」有甚麼分別？
- 羅七14-24 保羅為甚麼感到在理想和現實之間存在着張力？

6. 良知

- 創三7 亞當和夏娃從哪裏表現了他們的良知？
- 羅二14-15 良知扮演甚麼角色？

7. 普遍恩典

- 羅一三1-7 神為何要設立政府？我們該用甚麼標準來衡量政府的表現？
- 弗六1-9 「權力」和「互惠」(reciprocity)的觀念，如何在家庭生活和上司下屬的關係中互相影響？

8. 鹽和光

- 太五13-16 鹽怎麼會在商界中「失味」？光又怎麼會被遮蔽？

9. 道德創意

- 羅三21-26 在神與我們的復和計畫中，聖潔、公義和慈愛如何互相影響？

10. 聖潔—公義—慈愛

- 利一九1-4、9-18、33-37 聖潔、公義和慈愛如何互相影響？
- 太二二35-40 「愛的誡命」包含聖潔和公義嗎？若然，這是甚麼意思？

第二章 聖潔

你不能阻止雀鳥在你頭上飛過，但你可以禁止牠們在你頭髮上築巢。

——馬丁·路德 (Martin Luther)

你們……要追求聖潔；非聖潔沒有人能見主。

——希伯來書十二章十四節

我們能否在聖潔中長進，得視乎神和我們自己——神的恩典和我們渴想聖潔的意志。

——德蘭修女 (Mother Teresa)

主啊，求祢使壞人變好人，使好人變得更加和藹可親。

——一個小孩子的禱告

聖潔，就是一心一意委身於神，和在道德上絕對的純潔真誠，這一直是聖經的重要信息。舊約引用「聖潔」一詞超過六百次，新約也十分強調這觀念，其中以耶穌、保羅和彼得談及最多。衛理宗之父約翰·衛斯理 (John Wesley)，

更認為聖潔是貫穿基督徒倫理的軸心。¹

在中世紀，人們認為聖潔就是與世務分隔，好作超脫世俗的默想。因此商業——作為人類文明中最屬肉體的活動，一直都被認為與聖潔相對。雖然這看法至今已略有褪色，但很多人仍然認為商界是「污穢的」。

這看法合理嗎？畢竟，聖潔是一個理想的標準，而商界則既不完美又崎嶇混亂，常促使參與其中的人奉行「適者生存」之道。在這種達爾文式的競爭裏，我們可以既事業有成，又同時保持聖潔嗎？

聖潔是由四個基本元素組成的：對神熱心、純潔真誠、負責任和謙卑。

1. 對神熱心

努力賺取佣金所帶來的哀嘆 一年前，祖兒受聘為股票經紀，每周工作七十小時，她的工作壓力很大，因為公司要求她提高營業額。她的經理為鼓勵她繼續努力，承諾她將來可擁有遊艇、名車和一間湖畔豪宅。財富是這遊戲的名字，她也決意要名成利就。於是她愈來愈少理會丈夫，也任由自己的靈命枯乾。

後來機會終於出現了，祖兒把握時機用自己的一些戶

口進行不必要的交易*，唯一目標是增加自己每天的營業額。她的經理並不理會她的手法，只讚賞她的表現和成績。可是三個月後，當祖兒的客戶向祖兒的經理提出質疑，問為甚麼祖兒會建議她沽出表現好的股票時，經理立刻解僱祖兒，藉此「殺一警百」，警告其他經紀不要做效。

祖兒被公司遺棄，深覺被出賣了。²

聖潔要求我們熱切地以神為首，把其他要關心的事放在次等地位，不論是物質需要、職業取向，還是人際關係。舊約將神比喻為一位常懇求妻子對他忠誠的丈夫，當妻子向情敵投懷送抱時，不難想像這位丈夫是何等的妒火中燒(何一2)。這主題在新約中也有出現，耶穌曾警告我們不能同時事奉兩個主人(太六24)，並告訴我們，最大的誡命是「要盡心、盡性、盡意，愛主你的神」(太二二37-38)，這明顯就是聖潔的意思。耶穌自己就曾把這一心一意的熱情表露無遺——祂驅趕耶路撒冷聖殿內藉匯價謀取暴利的商人，可見利潤絕對不能凌駕在敬虔之上(可一一15)。誠然，耶穌十分專注聖潔，甚至要求祂的跟從者「恨惡」所有令他們分心不忠於祂的人和事物(太一〇34-39)。

*譯按：指為多賺佣金而代客戶作出不必要的過度買賣。

我們是否就此總結說，基督教不贊成人在商場中名成利就呢？絕對不是。關鍵乃是在於聖潔基本上是優先次序的問題。只要我們以從事的工作為榮耀神的途徑，而非所追求的目標本身，我們就沒有違反聖潔的要求。聖潔不容許我們讓事業或其他人和事成為偶像。

可惜祖兒達不到聖潔的要求，她容讓事業、財富和討好他人成為她最首要的關注，將神的地位降為次要。結果她沒有時間去反省、感恩和休息。她從沒有刻意拒絕神，她只是任由神飄向她生命的邊陲。然而疏忽卻不能成為理由。「我們生活在一個把神縮小的年代。對很多人來說，神小得像個斑點。」³

金錢和事業心引誘我們走向滅亡，就好像希臘神話中的奧德修斯(Ulysses)被看不見的聲音誘惑，把船擱淺在岩石上。商場裏充滿着響噹噹的名字，如尼克·萊遜(Nick Lesson)、伊凡·布爾斯基(Ivan Boesky)、邁克爾·米利肯(Michael Miliken)，他們後來都後悔自己曾經聽從了這誘人的聲音。聖潔的聲音不斷爭取我們的注意，叫我們以神為首，在順境時讚美祂，在逆境時向祂禱告。選擇聖潔的人雖然也會遇到誘惑，但卻在道德上堅定不移。

2. 純潔真誠

誠實是上策？ 上星期雲德與兩位同事阿詹和查理出外

公幹。回來後，阿詹與雲德有以下的對話：

阿詹： 查理與我一直在談論一件事，就是我們在公幹時經常超時工作，實在感到公司對我們有點虧欠，所以我們打算在每一餐膳食的支出上多報二十元，每程的士費用多報十五元。但我們需要你也這樣作，免得那些討厭的會計師把事情揭發出來。

雲德： 但這樣做是不對的，我們確實沒有吃那麼多，而且我們一直都是借用我表弟的車啊。

純潔真誠是聖潔的第二項元素，它反映了神在道德上的完全，在祂沒有不道德的事。因此，「純潔真誠」有兩個意思：道德純全、從不道德中分別出來。

a. 道德純全

它反映出神在道德上的完全，並厭惡一切的不潔。在舊約中，神要求祭司必須先在身體和道德上潔淨，然後才可以進到神的面前(利二一1-24)。同樣，在新約中，耶穌鼓勵祂的跟隨者「要完全，像你們的天父完全一樣」(太五48)。使徒約翰教導眾人要效法耶穌純潔的性情，保羅亦吩咐基督徒要「聖潔」和「沒有沾污」(彼後三11、14)。這論調與近年

一項有關管理人士道德品格的調查不謀而合，該報告指出，商管人士認為正直是管理人員應有品格中，最重要的三項素質之一(另外兩項是競爭力和領導才能)。⁴

b. 從不道德中分別出來

這是道德純全的自然後果。在這不潔的世界裏，純淨如黃金的道德是不應與像浮渣般的雜質混在一起的，聖經就常常警告以色列人，不要被其他文化同化，免得學了其他人的行為。⁵同樣，耶穌警誡祂的跟隨者「不可效法他們」(太六8)，並且明顯地帶點誇張的教訓人說，寧願眼瞎或瘸腿，也不遷就低劣的道德標準。

在今日的商業社會裏，這兩項堅持正直的原則，至少適用於以下三方面：

一、溝通要純全。祖兒辜負了客戶對她的信任，正好反映出她認為權宜之策比道德整全重要。當一個人視其利益比道德純全重要時，後果並不難想像——歪曲財政報告、在合約的字眼上做手腳、誤導他人以致損害他人的利益。曾經有這樣的一件事：超過三十間旅行社被控串同成立空殼公司，用賒帳方式訂購機票，然後結業。這些行為實在太不聖潔了！人若注重聖潔，他所說的話必然沒有奸詐，想怎樣就坦白說出來，絕無隱藏的議程。⁶

二、性要純全。聖經裏充滿着叫我們性要純全的警

告。在很多辦公室裏，低俗挑動性慾的言行十分普遍——猥褻的言詞、色情笑話、故意挑逗和性騷擾。不參與這類行為的員工通常會被標籤為「古板」，可見堅持道德純全很多時都是有代價的。

三、動機要純全。早前美國有一位大學畢業生寫了一本書，名為《一〇一出貓大全》(Cheating 101)，令全美國矚目。這書輯錄了各式各樣的成功「出貓」技巧，好一個動機不純全的例子。雲德在申報支出的個案裏，正好表達了相反的原則；他不讓旁人的取向左右自己的選擇，願意不計較個人後果，走聖潔的道路。他正直的人格令他不肯與阿詹和查理為伍，縱使他們必定會因此而排擠他。我們絕對不應以詐騙和偷竊作為可行的出路。道德純全是有代價的，但不道德的行為也有其代價。

3. 負責任

天網恢恢 阿標是一間滑雪服裝製造公司的市場主任，為了知道競爭對手的資料，他偷偷地買通了該公司的員工安妮。這樣，他便知道對方來年的生產和市場策略。結果，阿標成功地制定對策，增加公司的銷量。

可是在上星期，安妮的主管揭發了這宗交易，立刻解僱了安妮。阿標公司的總裁獲悉這事後，亦即時解僱了阿

標。現在安妮和阿標分別被公司以民事起訴，還可能會被州政府刑事檢控。

聖潔要求我們為自己所做的事承擔後果：做了道德純全的事便得獎賞，做了不合道德的事便受罰。聖經裏所見的例子，是亞伯拉罕因有德行而蒙神祝福(創一五6)；所多瑪因惡貫滿盈而被神所滅(創一九24-25)。我們很容易會推說神的報應只會在舊約時才出現，但不要忘记耶穌也曾多次用審判來警告我們(參太一一20-24，二五46)。早期教會也肯定不會忘記善有善報、惡有惡報的道理：亞拿尼亞和他妻子撒非喇因在金錢上欺騙聖靈，而立刻氣絕而死；經文還記載當時全教會的人甚是懼怕(徒五11)。

這樣類推雖然有點不貼切，但負責任無疑是一個合乎神學和經濟學的概念。雖然市場本身不會褒賞正義或懲治罪惡，但卻往往會讓守信用的公司得到回報，而懲罰過期交貨或製造劣質產品的企業。在以上的例子裏，阿標和安妮付出了很大的代價才明白這道理：責任心是內置於道德領域之內的，要各人承擔自己行為所帶來的後果。阿標和安妮的不當行為不單得罪了聖潔的上帝，亦損害了僱主對他們的信任。可見聖潔的生活不獨榮耀神，亦締造了建立人與人之間長期合作關係的可能性。成功的商人知道，獲

得員工、供應商、買家和顧客的信任是最關鍵的。

智能電子 (Intelligent Electronics) 是全美國最大的電腦零售商，它的個案再一次讓我們看到不聖潔的行為會怎樣破壞合作關係。萬國商業機器 (IBM)、蘋果電腦 (Apple) 和惠普 (Hewlett-Packard) 近來發現智能電子多收他們的廣告費；在過去數年內，這筆龐大的額外收費，足足佔智能電子全年盈利的一半。被揭發的結果，自然是智能電子損失生意和可能被檢控。⁸

雖然有人會反對用懲罰——不論是來自神的或來自人的——來作威嚇，以驅使人在業務上持守職業道德，但因人人都有自我欺騙的傾向，所以畏懼的確能夠成為有效的驅動力。正如潘霍華指出，敬畏上帝可減低「廉價恩典」出現的可能性。「廉價恩典」乃指人只接受神的寬恕，卻不圖改變自己行為。⁹使徒保羅也有類似的看法：「我們……就當潔淨自己……敬畏神，得以成聖。」(林後七1)

4. 謙 卑

我行我素 麗婷是一大廈管理公司的東主，她很少聽取員工的意見。畢竟，她認為自己是一位工商管理碩士，而他們大都是沒有受過甚麼高等教育的新移民。雖然她也懂得講「權力下放」和諮詢意見，但實際上她只會按自己認為

最好的方法做事。

若我們追求神的聖潔，自然就會謙卑。如果我們誠實地以神聖的標準量度自己，我們就不得不承認我們距離理想有多遠，即使是最偉大的聖徒也不敢驕傲，而且會因自己的軟弱而深感沮喪無助。讓我們看看十七世紀清教徒領袖約拿單·愛得華滋 (Jonathan Edwards) 的自白：「當我察驗自己的心腸，看到自己的邪惡，我便覺這是一個比地獄還要深千萬倍的深淵。」¹⁰聖潔的神與污穢的人之間的距離，似乎我們愈努力修補，就愈拉得遠，無怪乎使徒保羅稱自己為罪人中的「罪魁」(提前一15)。

基督徒倫理其中一個最深邃的洞見，就是指出我們根本無力令自己聖潔。聖潔令我們有正確的自我評核，它刺破驕傲和自恃的泡沫。¹¹吊詭的是，聖經教訓我們若要在聖潔方面有所提升，就必須先降低自己，承認自己在道德上的缺陷。耶穌稱這種態度為「心靈貧乏」(即馬太福音五章三節所指的「虛心」)，祂稱許為自己失去純真而「哀慟」的人，也讚賞溫柔的人(太五3-5)。上聖山之路，原來必經謙卑的幽谷。

在今日的商業社會裏，謙卑的人還有立足之地嗎？抑或他們只能坐以待斃，做資本主義高速公路上的下一個罹

難者？名列《財富雜誌》首五百間公司的家具製造商赫爾曼米勒 (Herman Miller)，其前總裁馬克斯·德普雷 (Max DePree) 對這講法卻不苟同，他辯稱謙卑並不等於軟弱，而是人準確地作出自我評核的先決條件。

在上述的例子，麗婷便忽視了這一點，她那過分膨脹的自我令她難以親近，導致她有明顯的階級觀念，自視過高。謙卑的領袖卻會聆聽下屬的聲音，建立緊密的隊工，以及不怕承認錯誤。¹²他們會主動接觸人，在批評之前懂得三思，是認真的聆聽者。

5. 濫用聖潔的可能

正如第一章所討論，聖潔、公義和慈愛就像三腳凳的三隻腳，如果失去了平衡，聖潔就會被扭曲，問題接踵而來。「對聖潔的偏差看法——半真半假的想法——比比皆是，任何生活若建基其上，最終都會變得怪異，失去應有的光采；單方面發展的生命，往往都是這樣的。」¹³

聖潔有時會被誤解為「死守律法、論斷別人和與世隔絕」。

a. 死守律法

律法主義將聖潔變成遵守規則，耶穌時代的律法主義代表人物就是法利賽人。法利賽人是當時一群宗教領袖，

表面上是敬虔的典範——定時上聖殿，通曉神學知識，遵行什一奉獻（就連自己的食物也獻上十分之一！），並且嚴守安息日。可惜他們大都目中無人，不屑與人交談，只懂埋首於細節而忽略重要的倫理價值。

當心行差踏錯 卓基第一天上班就被嚇壞，他的上司美琪給了他一份兩頁紙的備忘，詳細列出離開辦公室前的步驟，就如「蓋好你的電腦、清理廢紙筒、留起只用過一面的紙張、放好每一份文件、關掉所有電燈、記緊處理所有電話留言」。

卓基認為美琪不應這樣對待他——如此一位具專業知識的員工。後來他又發覺她很講究形式，並且難以捉摸。他信任她，但對她毫無好感。當他申請無薪假期去探望一位病重的摯友時，她說公司的規矩只接受家庭緊急事故作為請假理由；她更提醒卓基，他上任時間不長，因此不可能按比例請年假。

美琪明顯是個死守條文的人，她只懂墨守成規地對待下屬，「誠實」得毫無瑕疵，但在人際關係上卻顯得冷酷無情。她遵守公司的規則，履行每一個承諾，但對人卻少了一份感覺。由律法主義者管理的公司，通常都會變得死板和建制化，因為步驟和手冊並不能產生忠心又投入的隊

工。員工很快便學曉不會在工作上投資太多感情，只要循規蹈矩就是了。可悲的是，卓基也將會成為一個上班只為打卡的員工！

由於聯邦判決指引法案 (Federal Sentencing Guideline Act) 承諾，凡公司違法而有內部操守指引的，罰款可獲減輕，以致律法主義進一步滲入商業倫理的領域。雖然這絕對不應成為由上而下改革的理由，但很多時，實況卻是，眾多公司只為做好公眾關係，而詳細列寫和展示出一套專業操守準則¹⁴，結果令道德操守失去更高理念的支持。

律法主義其實是自打嘴巴的，在道德上亦說不過去。它忽略了真正重要的東西，弄不清一棵樹跟整個森林的關係。第二次世界大戰時，一隊律法主義的基督徒德軍曾有這樣一個荒謬的故事：他們拒絕跳舞，滴酒不沾，卻在納粹黨集中營裏參與屠殺上千的猶太人。¹⁵

b. 論斷別人

律法主義者做錯事的時候，往往會指摘其他人比他們更失敗。我們可在耶穌的比喻裏找到這方面最經典的例子：一個驕傲的法利賽人把自己和小偷、姦夫、稅吏比較，從而把自己的行為合理化。這一點也不困難，他還在結束「禱告」時，提及自己嚴守什一奉獻和每周禁食兩次 (路一〇9-14)。

只有拙劣地裝作聖潔的人才會這樣論斷別人。可惜我們通常會稱那些自以為義的人「比誰都聖潔」(holier than thou)，以致別人誤以為自義和聖潔有密切的關係。其實這些孤芳自賞的人因着驕傲和自恃 (卻不是謙卑和恩典)，常常藉批評別人來膨脹自我，與真正聖潔的人截然不同。聖潔的人並不會拾起石頭擲向別人，他們會先仔細檢討和修正自己的道德操守，然後才指出別人的錯誤。(參太七1-5；約八1-11)

像美琪這些喜歡批評別人的上司，常常會記住下屬的過失，他們就如計算精確的會計師，把每一個錯誤都記錄下來，牢牢地管轄做錯事的人。諷刺的是，喜歡論斷別人的人注定是偽善的，因為他們自己也達不到自己的標準。結果，自尊逼使他們更加善於掩飾自己的過失。

c. 與世隔絕

錯誤的禁欲主義是另一種變質的聖潔。正如這一章開始時所說，許多誠心追求聖潔的人，結果都認為「與世隔絕」是唯一成聖的方法。最極端的，可算是中世紀的隱士。西緬恩 (Simeon Stylites) 曾獨自在柱頂的小塔上住了三十多年；另有一位愛爾蘭聖徒靠着兩臂的承托，七年之久凌空吊在一地洞上。¹⁶這些人對「市井聖徒」的講法嗤之以鼻，認

為這是沒有可能的，根本就是錯誤和矛盾。對他們來說，商業是污穢的世俗事務，會染污一切觸碰到它的人。

商業是鄙俗的 當露絲讀大學時，她的父母鼓勵她主修商科，但她拒絕這建議，反而選擇主修教育。她的理由是：「我寧願做一些與人腦袋和性格有關的工作，也不去關心他們的銀行存摺。從商就必定要想着賺錢，真箇不知所謂！」

露絲畢業後隨即與社工阿當結婚。後來阿當轉行，成功地開設了幾間服務公司。但露絲對阿當的業務毫不感興趣，有時間則寧願讀一些經典名著和幫助窮人。「商業是剝削人的，」她抱怨地說，「聖經也說你不能既事奉神，又事奉瑪門。」後來露絲的女兒決定主修商科，露絲悻然大怒，斥責她：「你怎可以讓步！告訴我是甚麼原因！為了要在畢業後找到一份工作嗎？」

《全國杯葛新聞》(National Boycott News) 的編輯托德·帕特南 (Todd Putnam) 正好代表這種變質禁欲主義的新近世俗版本。他拒絕穿皮鞋，因為這對動物太殘忍了；Nike的鞋就更不在話下，因為曾有很多人批評該公司是藉着剝削非裔美國人來賺取金錢的。他也不穿橡膠或塑膠鞋，因為不夠環保；不穿中國涼鞋，因為中國的人權紀錄太差了。¹⁷

雖然心意是好的，但是這種思想明顯是錯誤的。這等人把道德上的分別與肉身上的分別混為一談，以致忽略了一個基本道理：聖潔是承擔責任，不是逃避責任。真正的聖潔是道成肉身般進到世界和當中的苦難去，並不退避。耶穌沒有祈禱叫門徒離開世界，反而祈求他們能夠在俗世生活裏發現聖潔(約一七15)。聖潔並不是要我們成為溫室植物，只能活在人工環境裏。¹⁸耶穌顯然沒有過一種潔癖的生活，若祂活在今天，祂肯定不會因為與推銷員、稅務局人員和辯護律師做朋友而感到內疚。事實上，在祂所講的比喻中，差不多有四分之一都是與商業處境有關的。¹⁹

工作處境是污穢混亂的，充滿着做好事和壞事的機會，它為我們提供了一個環境去培養肯去承擔責任的聖潔品格。我們應該像正面地寫出了自己工作經驗的使徒保羅一樣，看工作處境為試煉品格，並將光帶入黑暗的機會。那裏實在需要有人為神大發熱心，以真誠、負責任和謙卑的心作見證。

問題討論

1. 個案討論

莊力在其中一間六大會計師行工作了兩年後，終於有機會領導一隊人。可是他客戶所經營的，是連鎖色情戲院。莊力深知這些電影貶低女性，誘惑男人，是神所不喜

悅的。但是當他對這工作表示有所保留時，他的同事便叫他不要那麼「清高」。

1. 你認為莊力應該怎樣做？
2. 如果莊力要依循本章的指引行事，他應怎樣做？

II. 應用在工作上

1. 你若要追求聖潔，在你的工作環境裏要關注甚麼事情？
2. 你有恰當地處理這些關注嗎？請討論。

III. 觀念掌握

以下經文可以怎樣應用在工作處境？

1. 對神熱心

- 出二〇1-4 現代人有甚麼偶像？神是「忌邪的」，這句話有甚麼意思？
- 太一〇34-38 耶穌說祂帶給人的並不是和平，而是刀劍，這是甚麼意思？祂真的叫我們不愛護家人嗎？
- 太一三44-46 這兩個簡短比喻的重點是甚麼？

- 雅四4-10 這經文提出甚麼警告和勸諭？

2. 純潔真誠

- 創三九1-23 約瑟從哪裏表現了他的純潔？是甚麼驅使他這樣做？
- 利一八1-5 為甚麼神不要希伯來人效法那些人的行為？
- 羅六11-14、19-23 擺在眼前有甚麼選擇呢？
- 弗五1-12 為甚麼這些行為不合宜？背後提倡甚麼德行？

3. 負責任

- 利二六1-46 神將祂和以色列民的關係放在怎樣的條件下？神怎樣使他們負責任？
- 太一三24-30、36-43 在負責任方面，這些比喻告訴我們甚麼道理？
- 來一〇26-31，一二14、28-29 這裏強調神哪一方面的性情？現代社會通常會怎樣回應這神聖的本質？

- 彼後二4-22 這些舊約故事有甚麼共同主題？

4. 謙卑

- 太五3-5 「心靈貧乏」、「哀慟」和「溫柔」是甚麼意思？這些特性可怎樣應用在工作上？
- 路一八15-17 耶穌為甚麼要提出以這小孩子為榜樣？
- 路五1-8 彼得為何有這樣的反應？
- 路一八9-14 誰是謙卑的？誰是愛論斷人的？你覺得這比喻諷刺嗎？

5. 死守律法

- 太一五1-20 耶穌怎樣批評那些宗教領袖？
- 加三19-25 根據保羅所講，舊約律法有何目的？
- 西二16-23 這裏批評甚麼道德原則？為甚麼？

6. 論斷別人

- 太九10-13 耶穌是否在諷刺人？誰

才是真正的病人？

- 路六37-42 論斷別人必然是錯的嗎？
- 約八1-11 從耶穌處理這事的手法，我們可在聖潔和論斷的課題上得到甚麼啟迪？
- 羅二1-3 為甚麼我們要慎防落在批評別人的罪中？

7. 與世隔絕

- 大四1-17；路六12-13 耶穌為甚麼要遠離人群？
- 太五13-16 鹽和光的比喻對於與世隔絕這做法有甚麼教導？
- 約一七13-19 一個人怎樣能既「不屬於這世界」又不是「離開世界」？
- 林前五9-13 保羅對離開世界和論斷別人有何見解？

第三章 公義

一個沒有公義的社會實在跟黨匪無異。

——奧古斯丁 (Augustine)

你要追求至公至義。

——申命記十六章二十節

當我們承受不公義的傷害時，便知道甚麼是公義。

——亞里士多德 (Aristotle)

基督教訓誨我們要「愛鄰舍」，而猶太教則傳揚公義。

我認為公義是我們更需要的。

——森美·戴維斯 (Sammy Davis Jr.) 在改信猶太教時所說的

「公義」(及其相關字眼)在聖經中出現超過八百次，它的意思既複雜又多面。基本上，公義為人與人之間帶來了相互的權利和義務，從而為群體中的人際關係，如商業伙伴、員工、鄰居和家人帶來秩序。商界充滿了人與人之間的相互關係，自然成為了公義關注的熱點。

權利的觀念是公義的重點所在。我們作為擁有神形象的人(創一27)，享有兩項天賦的基本權利：一、**有權擁有尊嚴**；二、**有權運用自由意志**。因此任何損害我們尊嚴的事，如性騷擾或侵犯私隱；或嚴重地剝奪自由選擇權的事，如事事規限或禁止言論等，都是在道德上受到懷疑的。權利有如「不得擅進」的標誌，它防止別人侵犯我們。

公義的背面是義務，義務與權利有着千絲萬縷的關係。一個人的權利可成為另一個人的義務。例如一名行政總裁有權保持自己的聲譽，這令其他人有義務不去毀壞它。同樣，一名西班牙裔人士有權不被種族歧視，因此其他人有義務以公平待他。市民有權享有清新的空氣和清潔的食水，這使生產商有義務去保護環境。

至於這些義務範圍有多廣泛，倫理學家和政治家卻眾說紛紜。雖然我們一般會認為人有責任不傷害他人——這是一個「不可」的規條 (negative injunction)，但是對於沒有被我們傷害的人，我們又有甚麼責任——這是一個「當盡」的**義務** (affirmative duties)？舉例說，在駕駛時，我們清楚知道自己有義務不把其他汽車撞出馬路之外，我們這樣做便要作出賠償。但是至於我們看到有汽車壞了停在公路旁，則很難說我們對這陌生人有甚麼義務。同樣，打哥爾夫球

的時候，我們有責任補好自己發球時刮下的泥洞，至於其他人所刮下的，我們又有沒有義務去理會呢？

在商界中，雖然分清楚「不可」的規條和「當盡」的義務有其益處，但卻又極具爭議性。我們大多數人都同意，一間公司不可以用壟斷價格、失實廣告、銷售次貨或商業間諜的手法來傷害他人，而且被傷害的一方有權要求賠償。但是若一間公司沒有傷害過其他公司，這公司對其他公司又有甚麼責任？例如美國航空 (American Airlines) 應否支持關心無家者的慈善組織？萬國商業機器 (IBM) 有責任貸款給處於財政困難的供應商 (或賒數給處於財政困難的買家) 嗎？乾洗店東主應否支持學校強制收費？

我們會在稍後數章探討這些問題。但現在我們也足以斷定，權利和義務之間的確存在着張力，互相制衡。若一個社會過分強調個體權利，人便會變得自私，只顧自己的自由；很多亞洲人、非洲人和歐洲人都認為這正是美國的問題。反之，一個社會如果太看重義務，人便會失去尊嚴和選擇的自由，任憑社會牽着鼻子走；許多美國人都認為這正是亞洲、非洲和歐洲國家的問題。聖經所講的公義則兩者 (個人主義和集體主義) 都不贊成，聖經採納的是一個比較中庸的進路。

基本上，公義關乎四方面：程序權利 (procedural rights)、本質權利 (substantive rights)、回報式公義 (merit justice) 和合約式公義 (contractual justice)。假若當中有任何一項受到侵犯，受害者便應獲得賠償。

1. 程序權利

程序權利的重點，在於做決定時要有公平的程序，當中包括兩個含法律意味的字眼：應有程序、平等保障。

a. 應有程序

應有程序有三部分，第一，決策者必須不偏私，不牽涉利益衝突。

家庭第一 阿祖是一個家族企業的財務副總裁，他提升自己的外甥，使他外甥的職位高於另一位具同樣資格的同事。

點到即止 一製造商聘請了一間執業會計師行提供財務顧問服務，後來再請該會計師行做全年核數。那製造商有一段時間沒有新顧客，於是有合伙人對核數人員說：「寬鬆一點吧，免得你們做不成財務顧問的生意。」

無私的決策者絕對不會先入為主或從中取利。聖經中最明目張膽地違反這原則的人，可說是撒母耳的兒子，他

們身為士師卻收受賄賂(撒上八3)。審判耶穌的人也不遑多讓，他們為了保護自己的政治力量，竟在審判耶穌前便已把祂判了死罪(太二六1-5)。同樣，保羅被監禁兩年多，皆因腐敗的總督想藉此壓制潛在的政治聯盟，這也是不公平的(徒二四25-27)。雖然聖經談論的「無私」往往與裁判有關係，但背後平等待遇的精神卻延伸到商界去。保羅在歌羅西書四章一節正好談到這一點，他呼籲作主人的，要公公平的待自己的僕人。

在上述「家庭第一」的例子裏，阿祖偏袒自己的外甥，很可能對未被升職的員工已違反了應有程序。就算他在整件事上真的大公無私，別人總會懷疑他是否在提拔親信。如果提升員工的最後決定是由一位非家族成員去作出的話，這程序自然會比較好一點。同理，最近有一間軟件公司的總裁指示公司與他所擁有的另一間公司做生意，這亦難免產生瓜田李下之嫌。²

在上述第二個例子裏，會計師行為了獲聘為財務顧問，而在核數時「點到即止」，反映出謀取私利對據稱客觀分析的威脅。如果核數師聽從合伙人的意見，這客戶的債權人本應享有的程序權利便會受到侵犯。結果，不單止債權人有金錢損失，而且更可能產生許多針對會計師行的訴

訟；在八十年代，這種結果很普遍，因為當時很多核數師給儲蓄借貸公司提供的，都是低劣的核數服務，控告會計師行的訴訟多達四千多宗。³

第二，應有程序要求我們有**公平和充分的理據**。決策者在作出決定之前，必須細心搜集充分的資料，否則可能引致倫理和法律問題。理查德·丘寧(Richard Chewning)滿有智慧的警告我們：「要謹慎使用獨立證據……同時也要小心處理有關他人的二手資料。」耶穌、司提反(教會第一位殉道者)和保羅都曾為片面和失實的資料所累，以致被當成罪犯(太二六59；徒六13，二五7)。

在商業社會裏，核數師必須仔細，而且能夠鑒定所有資料的準確性。同樣，上司不應單憑一個下屬的片面之詞或一些推測的資料，便認為另一個下屬曾經偷竊、對公司不忠或表現不如理想，而即時解僱他。雖然聖經中「至少要有兩個見證人的供詞」這標準(這是舊約和新約教會處理刑事的做法，參申一九15；提前五19)，並非直接應用在商業社會裏，但「證據充分」的原則卻是有的。

最後，應有程序保障那些被指為有過失的人，讓他們在事件有任何定案之前，**有解釋和表白的機會**。

輕輕的我走了 某星期五下午，瑪麗突然接獲通知，要立刻清理辦公桌，即時離職。她在該公司任職差不多十年，這次她被解僱，並沒有人告訴她是甚麼原因，亦沒有人給她自辯的機會。由於沒有其他人同時被解僱，所以她被解僱，似乎並不是出於經濟理由。

這麼突然的解僱剝奪了瑪麗從自己的角度訴說實情的權利，如果她有機會向一位無私的決策者作出解釋，她或許能夠澄清一些誤解，或回應其他解僱她的原因。可能她是一個惡毒主管為報復一些小事的犧牲品，又或者是兩個經理權力鬥爭的受害者。若然這事沒有按應有程序辦理，她永遠也不會知道事情的真相。

聖經中也有幾處記載了不按應有程序辦事的例子。律法和倫理專家尼哥底母公然指摘他那些作領袖的同儕，因為他們「不先聽本人的口供，不知道他所作的事」，就控告耶穌(約七50)。同樣，保羅也是在沒有辯護機會的情況下受罰，後來他以羅馬公民的身分投訴，指此舉侵犯了他的權利，結果得到地方官員的致歉(徒一六37-39)。

b. 平等保障

有應有的程序，自然就有平等保障。簡單來說，平等保障就是要防止決策者偏袒任何一方。摩西的律法吩咐士

師「不可偏護窮人，也不可重看有勢力的人」(利一九15)。真正的公義無視種族和社會經濟地位，在判決時一視同仁。

平等的理念在西方文化裏根深蒂固，但它也是一個容易遭違反的理念，因為人往往都會偏袒有權有勢的人。在商界裏，平等保障要求人事部經理在處理看更的投訴時，要像處理總裁的投訴那般認真。這理念不容許我們礙於權力地位，而去偏袒那些性騷擾下屬的上司。它亦要求行政人員以開放的心態處理不同性別和不同種裔員工之間的衝突。平等保障確保每一個人都能夠按他所做的事得到賞或罰，而不是按其身分。

2. 本質權利

賣血 血清公司在一個第三世界國家找到一些非常廉宜的乾淨血液，這些清潔的血液在愛滋病和乙型肝炎流行的今天，供應非常短缺。於是血清公司將售價提到最高，以買入價的一百倍把這些血賣給私家醫院。結果，無論是北美或海外的窮人都沒有能力購買這些血液。⁵

本質權利正是程序權利所要保障的。本質權利可說是人皆擁有的普遍權利，如財產私有權、人身安全權、知情權，以及儘快獲得應有工資的權利，它亦可以是某個社會

所特有的權利，如公民權、版權或專利權、以申請破產來減免稅項的權利等。

僱主在聲明他們的道德和法律立場時，往往強調其財產權：因為公司是他們的，所以他們可隨意招聘或裁員、釐定薪酬、提供福利，以及決定工作環境的性質。他們不許下屬偷取公司的時間或財物，又認為只要對社區沒有壞影響，公司可以隨意使用自己的土地。而在另一方面，僱員則主張他們有組織工會、享有安全的工作環境、私隱受到尊重，以及獲得工傷賠償的權利。同樣，社區人士亦會爭取他們對僱主可行使的本質權利，例如對私有物業釐定合理的區域劃分、要求建築地盤提交環境影響報告，以及任何工廠如將倒閉，數月前須作出知會。

在醫學界，政府調查員最近起訴了幾名醫生，控告他們違反病人權益，要病人在未有充分了解病況下作出決定。美國衛生福利部堅稱，很多醫生沒有為病人提供最佳服務，反而常常轉介他們去一些家庭健康機構，以賺取可觀的佣金——款項每年高達十萬美元。如果這是屬實的話，不單止侵犯了病人的本質權利，也違反了無私決策者理應按應有程序做事的原則。這些醫生所面對的，是典型的利益衝突問題。⁶

賣血的個案在本質權利上是講不通的。血清公司雖然在購入血液的過程中沒有牽涉任何欺騙或違法行為，而且按一般資本主義的思想，公司有權以任何一個市場能夠承受的價格賣出血液，但問題是：究竟窮人有沒有權利獲得這些救活他們生命的血液？如果他們沒有這權利，公司的確沒有必要承擔甚麼義務，但是如果獲得這些血液是一種基本人權，那麼公司對他們便有明確的義務了。這義務可以要求血清公司大幅割價嗎？抑或這責任應由政府獨力承擔？無情的市場在這倫理問題上又扮演了甚麼角色(若有的話)？

本質權利的衝突並不罕見，尤其在涉及當盡義務之時。究竟工人有沒有工作的權利？他們有權享受醫療保險嗎？當家人患病時，他們有權請假嗎？從另一個角度看，公司應對員工、社會和窮人有甚麼義務呢？在舊約裏，農夫是當時的商業主導者，神吩咐他們不可收割遺落的麥穗，好讓窮人撿拾得吃；神亦吩咐他們除了其他慈惠工作外，也要獻上收入的十分一來援助有需要的人，並要免息貸款給貧困的鄰舍(參申一五11)。這些義務在今日仍適用嗎？第十五章會繼續討論有關財產權和財產義務的問題。

3. 回報式公義

賺錢能力 瓊·費恩 (Joan Phan) 是一間航天機械製造廠的總裁，她去年在薪酬和期貨交易上賺了超過二百萬美元，這差不多是航天機械生產線員工收入的一百倍。她的薪酬與在日本任職總裁的人士所得的，成為強烈對比，因為後者的收入通常都不會超過生產線員工收入的十七倍。

回報式公義是一個因果關係的觀念，如果瓊十分努力為航天機械工作 (因)，她理應得到這份厚酬 (果)；如果生產線員工偷懶不提升自己的技術水平 (因)，他們就理應得到較少報酬 (果)。其中的道德問題不是瓊應否支較多薪酬，而是她是否真的「賺取了」這份薪酬。如果公司做一份員工工作表現評核報告，顯示出她所付出的努力不及下屬所付出的，她便不配得「賺取」這份工資。

在眾多的生活領域中，薪酬分配不均是有理的。一個教授批改試卷時，給予的分數有高有低，如果評分是按照公平的程序，我們不會覺得他不公平。同理，有一些籃球隊常常打入冠軍賽，有些卻總是沒有機會，這不公平嗎？當然不是。如果每一個人都有同樣機會去達到成功，那些比較努力爭取機會的，自然會成功。雖然當我們看見一個

少年能成為演奏級鋼琴家，而其孿生兄弟不能的話，我們會感到遺憾，但是若我們知道前者勤於練習而後者懶惰散漫，我們就不會覺得不公平了。回報式公義就像地心吸力，你若不理會它，便會自討苦吃。

箴言的作者也是這樣說的：「耕種自己田地的，必得飽食；追隨虛浮的，足受窮乏。」(箴二八19) 耶穌也說過類似的話：「你們用甚麼量器量給人，也必用甚麼量器量給你們。」(太七2) 保羅提醒他的讀者：「人種的是甚麼，收的也是甚麼。」(加六7) 保羅分別反面和正面地用了回報式公義來教導人：不肯工作的，就不可以享有教會的福利；只有品格優異的人才能領導教會 (參帖後三10)。

批評回報式公義的人認為這算不上公平，因為天賦才能者可以佔盡優勢。他們說，誰會天生有米高·佐敦 (Michael Jordan) 的身軀、比爾·蓋茨 (Bill Gates) 的腦袋，又或德蘭修女 (Mother Teresa) 的氣質？他們更堅稱，我們的基因和成長環境比我們的努力更重要地決定了我們的成敗。他們指出，能夠進入醫學院和晉升至高層管理職位的，都是基於出生的運氣——優良的DNA和關懷備至的父母，並非因着個人努力。

維護回報式公義的人則會提出兩個論證。第一，如果

這些批評者是正確的話，我們的自由意志便一點也算不上自由，我們對自己的行為亦不用付上甚麼道德義務；生意失敗大可輕易地歸咎於父母或政府；甚至我們不須要遷就傷殘人士……。第二，回報式公義鼓勵我們改進自己。無疑，生來有米高·佐敦那樣的體格的人多得很，但誰會像米高那樣，努力去改善球技呢？比爾·蓋茨很聰明，但這就能解釋他的成就嗎？德蘭修女也不是生來就是聖人，她也要藉着很多犧牲和操練來培養出屬靈的氣質。

基督徒又如何看回報式公義呢？基督徒認為，各人所得的財富和獎賞不一是可以接受的，只要程序權利(應有程序和平等保障)受到保護，以及本質權利(對窮人提供基本援助，以及有公平回報的機制)受到尊重。由此看來，瓊·費恩與她下屬薪酬的嚴重差距必須受到批判，享有較高薪酬並不是問題，然而超過一百倍卻很難說得過去。

4. 合約式公義

功虧一簣 弗雷德是剛剛畢業的大學生，他第一份「真正的」工作是當保險經紀。與他同期入行的還有九個見習生，他們都同意簽署一份半年合約，該合約要求他們在半年內要有其中五個月達到公司所要求的客戶數目。弗雷德在首四個月都達到要求，可是他在最後兩個月卻差點兒才達到

指定的數目。結果他與另外六個見習生被解僱了。

合約式公義同時受制於三種義務：首先，我們要遵守「不可」的規條，不損害他人；第二，我們要尊重程序權利；第三，我們要履行合約的要求。由此看來，弗雷德被解僱並非不公平，他的僱主沒有侵奪他的權利，是他自己未能達到合約的要求而已。因為他在受僱時已清楚知道條件，而且沒有受到有別於他人的對待，所以他顯然得到應有程序和平等保障的權利。再者，他的僱主已履行合約的要求；但由於弗雷德不能達到公司要求的營業額，所以僱主沒有必要繼續僱用他。

正如弗雷德所發現，合約式公義是嚴厲的。試想以下一個較極端的例子：如果一輛嬰兒車正在衝出碼頭，一個與嬰兒沒有關係的路人有沒有責任救這嬰兒脫離死亡？單從合約式公義看，答案大概會是沒有責任。因為這路人沒有導致他人受傷(消極拒絕協助通常算不上是違反「不可」的規條)，亦沒有違反任何應有程序(她看來並沒有歧視這嬰兒)，也不是受託於合約去看管這嬰兒。當然，如果她是受聘當保姆的，故事就完全不同了。

幸好基督徒倫理並不完全倚重合約式公義。單單注重

合約式公義會導致極端的個人主義，合約式公義只有與程序權利、本質權利和回報式公義，融合成四重意義的公義後，才能發揮恰當的效用。在嬰兒車的個案裏，無論有沒有合約協議，嬰兒應有的生存本質權利，都可成為那成年人當盡的相應義務。既然因為有這倫理底線，我們根本不用再考慮那成年人可否少負一些義務。這不是說合約式公義沒有價值，試想，若那嬰兒當時並沒有生命危險，只是需要換尿片的話，這又如何？保姆顯然比一個陌生人更有責任去幫助那嬰孩。為甚麼？因為作為保姆，她本已自願地承擔當盡的義務，而一位路過的市民則不然。

因此，合約式公義雖然不足以建立倫理底線，但卻可提升相應權利和義務的上限。例如商務合伙人有當盡的義務去分取利潤，鄰居之間卻不然；僱主有當盡的義務去懲罰犯錯的員工，朋友之間卻不然；丈夫和妻子有當盡的義務到銀行開聯名戶口，戀人卻不然。當然，鄰居可以成為合伙人，朋友可以招聘朋友，戀人可以一起投資，但是只要他們還未這樣做，他們的權利和義務仍然處於較低的層次。合約式公義讓人承擔更多並非以大眾為對象的義務。

這方面的公義其實滿有神學意義。當神與亞伯拉罕立約時——祂與雅各、摩西、大衛、所羅門再附加條文——

神與他們便建立了一個特別的關係。這協議給列祖和他們的子孫特別的權利，但亦增加了他們當盡的責任。正如所有合約一樣，這些盟約是有條件的，要視乎對方的表現而定。如果亞伯拉罕的子孫忠心守約，平安和富足會隨之而來，但是如果他們違反盟約，就必然受到嚴厲的懲罰（參利二六章；申三〇章）。

5. 賠償式公義

只要上述四種權利（程序權利、本質權利、回報式公義、合約式公義）有任何一種遭違反，公義便會要求賠償。當工廠排出的有毒廢氣順着風向吹至某些地區，而損害到該區居民的健康時，我們會認為工廠必須向受害人作出賠償才算公平。同樣，製造有問題產品的生產商理應向受害的顧客作出賠償，偷取商業機密或詆毀對手的行政人員須要向受害者賠償。無疑，權利概念若沒有賠償的意思，就會變得一無是處。

6. 濫用公義的可能

雖然公義是基督徒倫理的基石，但是如果公義脫離了聖潔和慈愛，後果會相當嚴重。

a. 嚴苛的結果

從弗雷德與另外六位前見習生的事件中，可見公義很

多時是嚴苛的。它使人得到自己所應得的，並且不會給人第二次機會。使徒保羅在教會初期也曾對一位後輩作出過相同的處理，當約翰·馬可不能完成指定任務時，保羅便叫他離開。這事令約翰·馬可的屬靈導師巴拿巴十分不滿，甚至要與保羅斷絕長期合作關係(徒一五37-40)。保羅實踐了公義，但是他是否聖潔—公義—慈愛呢？(有趣的是，保羅晚年改變了態度，對約翰·馬可有高度的評價；參提後四11。)

公義容易使人變得冷酷無情，失卻神聖之愛的熱情。我們沒有人願意在一間看見員工犯了小過失就立刻把他解僱的公司裏工作。如果一間公司條件式反射地就每一次供應商或代理商的失誤告上法庭，誰會與這公司做生意？不妨想像一下，如果你是耶穌那浪子比喻裏大兒子的下屬，景況會是怎樣？他是冰冷公義的佼佼者。狹義而言，他埋怨父親歡迎那忤逆的弟弟，是沒有錯的，因為他的弟弟早已與父親講好了條件，取了錢便遠走他方；況且人做任何事都有其代價，他今天理應被當為一個僕人而已。然而從整體來看，大兒子卻缺乏同情心，也沒有給別人回轉的機會(路一五25-31)。劉易斯·史密德斯這樣描述冰冷的公義：「假設你的家庭精於公平處理事情……與所有小孩都保持同樣距離。完全公平！但是在公平的桌子上，你們全部人都會極度渴望得着關心。」⁷

這在商業社會裏引伸出一些有趣的問題：公司應立刻解僱酗酒的僱員嗎？公司是否可以推行(或甚至資助)復康計畫呢？應該死板地執行病假政策，抑或在特別情況下可以例外處理？聖經中所說的公義並沒有給這些問題明確的答案，但是聖經卻清楚地告訴我們：在秉行公義之餘，要有彈性，和懂得愛鄰舍。

b. 定罪

公義要求沒有履行責任者作出賠償。在商界內實踐這原則並不困難——我們可以用錢來「補償」不完全的工作，但是若談到我們與聖潔的神的關係，這就不可行了。我們可怎樣彌補道德上的缺失？我們可怎樣令大能者滿意？金錢顯然是辦不到的。

當聖潔與公義結合在一起時，我們都要被定罪。為甚麼？「聖潔」和「公義」是惡的嗎？不是，它們正好反映神的性情，出了問題的全是我們。我們道德上的缺點使我們遠離聖潔的神，我們未能實踐義務就要作出賠償。我們在這沮喪之中，也像保羅般發出同樣的呼喊：「我真是苦啊！誰能救我……？」(羅七24)顯然，我們需要愛——第三項元素，因它給我們帶來饒恕和盼望。

問題討論

I. 個案討論

亞克美化工 (Acme Chemical Corporation) 擁有五十畝地，其中三十五畝現在作生產用途，另外十五畝並未發展，只是規劃作商業用途，即是說，那裏只可以興建辦公室樓宇，卻不可以興建生產設施。亞克美化工在過去十年的生意發展迅速，現在希望可以擴充生產設施，並聲稱可以提供超過三百個新的就業機會。

那地區的規劃協議，是各方團體在二十多年前經過長時間磋商而達成的。亞克美化工申請了豁免此協議，但是當地居民指生產設施會帶來化學污染，因此對這項申請提出反對。他們抗議說，他們已經夠窮了，亞克美化工的擴建只會再度拖低該區的樓價。

必須為此事作決定的國家土地使用委員會，共有五名民選成員，全部都是經全體投票產生的，當中並沒有人住在亞克美化工附近。其中三名成員正在參選，希望以「共同成長」(即鼓勵增加就業機會及增加稅基)來吸引選民；另一名成員是亞克美化工總裁的鄰居，他與該總裁來往甚密。

為促使亞克美化工成功申請豁免有關協議，委員會首先作出兩小時的公開討論，然後投票。最後，申請獲得了批准。

1. 你認為這做法公平嗎？為甚麼？
2. 試從本章公義的定義，分析委員會的做法。
3. 聖潔的觀念可以給予我們多一點想法嗎？

II. 應用在工作上

試述你在工作環境中所遇過的不公平事件。最終可以公平地解決嗎？

III. 觀念掌握

以下經文可以怎樣應用在商業處境？

1. 不偏私的決策者

- 出一八13-26 決策者應具有甚麼特質？為甚麼？
- 箴一八5，二四23-25 為甚麼無私是那麼重要？
- 徒二四1-27 試分析腓力斯的決策過程。

2. 公平和充分證據

- 出二〇16 第九條誡命的重點是甚麼？

- 利五1 這裏提出了甚麼當盡的義務？
- 申一九15-21 這舊約的律法適用於今天的商界嗎？
- 提前五19 為甚麼要有超過一位見證人？

3. 有解釋和表白的機會

- 太一八15-17 我們應怎樣解決紛爭？
- 徒一六16-40 保羅應有的程序權利怎樣被侵犯？又怎樣得到補償？
- 徒二二22-30 保羅如何運用他的權利？

4. 平等保障

- 出二三6-9；利二四22 哪些人可獲得平等的保障？為何他們獲得這些保障？
- 羅二9-11 神如何表明平等保障的觀念？
- 加二11-14 為甚麼保羅當面責備彼得？他這樣做合理嗎？

- 加三28 保羅把甚麼人也算在出埃及記二十三章六至九節和利未記二十四章二十二節的名單之內？
- 雅二1-6 這裏責備甚麼形式的歧視？為甚麼？

5. 本質權利

- 耶二二13；瑪三5 這裏要求我們實踐哪一種本質權利？違反者會受到甚麼懲罰？
- 出二〇15；結二二29 這裏要求我們保障甚麼權利？這在其他人身上產生了甚麼相應的義務？
- 利二五35-43 這裏記述了甚麼本質權利和義務？
- 林前九1-23 保羅在教會可享有甚麼權利？他怎樣行使這些權利？

6. 回報式公義

- 太二五14-30 在回報概念方面，這比喻教導了我們甚麼？
- 羅二5-8 神以甚麼準則審判人？
- 加六7-9 為甚麼我們要建立良好的品格？

- 啟二〇11-13，二二10-15 神會怎樣作出最後審判？

7. 合約式公義

- 創二三7-20 試以合約式公義來分析亞伯拉罕買地一事。
- 書二四1-27 以色列民與神所立的約，有甚麼特質？雙方因此要承擔甚麼當盡的義務？
- 羅七1-6 保羅怎樣運用合約式公義來分析事情？

8. 嚴苛的後果

- 太一八21-35 在這無情僕人的比喻裏，公義得到施行嗎？他所受的懲罰是否太重？
- 雅二13 在甚麼時候憐憫是不適用的呢？

9. 定罪

- 約八1-11 群眾原是想怎樣的呢？為甚麼他們改變了主意？
- 羅七7-24 為甚麼保羅感到難過？

第四章 慈愛

公義就是公平，慈愛卻像愚忠。

——唐納德·布洛舒 (Donald Bloesch)

比任何邪惡更能帶來傷害的是甚麼？就是主動去同情那些脆弱和心術不正的人……所以，基督教是人類最大的不幸。

——尼采 (Friedrich Nietzsche)

很多人都懂得轉過另一邊面來由人打，但卻不知道怎樣去愛那些打他們的人。

——奧古斯丁

愛用得着嗎？愛不過是二手的感受。

——天娜·端納 (Tina Turner)

許多人認為愛是基督徒倫理的基石。使徒保羅認為愛是人類最大的德性 (林前一三13)，而馬丁·路德說愛是神性情的最佳描述。¹倫理學家劉易斯·史密德斯稱愛為「所有道德律的軸心」。²當耶穌被問及舊約中最大的誡命是甚麼時，祂說第一是愛神，其次是愛鄰舍 (太二二37-39)。但我

們必須知道，耶穌對愛的定義包括了聖潔——讓神居首位，和公義——凡事考慮別人的利益。

愛對於聖潔—公義—慈愛的最大貢獻，是叫我們重視人與人之間的關係。例如現在有一個盜用公款的人為自己做的事感到後悔，聖潔使他感到自己污穢不堪，公義使他懼怕被捕，愛卻使他為着傷害別人而難過。聖潔強調的是純潔真誠，公義則關心權利，慈愛所關注的正是人與人之間的關係。愛使人活在群體裏，任何破壞這關係的舉動，都會帶來痛苦。

我們往往將慈愛定義為一種「軟性」的品德，認為慈愛在這個現實勢利、衝突四起的商界中沒有地位。在過往的歷史中，許多公司也都因着關係破裂而解體。專門出版家庭叢書的大公司皇冠圖書 (Crown Books)，就因老父親要把當總裁的大兒子逐出公司而幾乎面臨解體。³成功的商業合作需要調協多於競爭，這講法並沒有誇大，因為沒有鞏固的關係基礎，就不能有持續的集體努力。因此，合伙人必須互相忍讓，主管必須鼓勵下屬投入工作，供應商和分銷商必須建立互相支援的網絡。愛正能為這些合作空間提供關係上的架構；若沒有愛，我們的罪性必然使我們互相剝削，甚至犧牲了共同努力的機會。

基督徒的愛有三項主要的特質：感同身受、憐憫心腸、放棄權利。

1. 感同身受

老朋友 德安在接手他家族的生意時，第一個遇到的問題，就是該怎樣處理諾民。諾民是德安已故父親自小認識的朋友，在公司工作超過三十年。他在工作上不能勝任，連旁人也察覺得到。德安沒有直接解僱他，但卻藉公司重組而「遣散」他（他是唯一一個被「遣散」的員工），並幫助他在短期內找到新僱主。德安告訴那僱主說：「諾民是個能幹可信賴的員工。」

這個案反映出慈愛的第一項特質——與哀哭的人同哭，與快樂的人同樂。慈愛使德安避免令諾民難受，於是為他安排一個有體面的待遇。

聖經形容神是明白人感受的，而且把神比作深愛妻子的丈夫、哺養嬰孩的母親、醫治病人的醫生，以及為羊隻包紮傷口的牧人（參賽四九15；結三四15-16；何二1-23）。聖經也常常強調耶穌對人的關心，如祂在寡婦剛剛死了獨子的時候，憐憫她、安慰她（路七13）；又曾在一個好朋友的喪禮上哭起來（約一三35）。

查理斯·施蘊道 (Charles Swindoll) 生動地以一名美籍士兵的故事來描繪這感同身受的特質。那士兵在第二次世界大戰後，在英國看見一個飢餓的孤兒，望着麪包店櫥窗內美味的麪包，於是便買了一袋甜圈送給他。小孩子想不到有人會這樣慷慨，不禁高聲地問：「先生，你就是神嗎？」⁴ 這孤兒說對了一部分——感同身受的確反映出神的性情。

商界也會重視感同身受、善良、變通和關心別人等特質嗎？管理學專家如湯姆·彼得斯 (Tom Peters) 會告訴你：「當然重視！」他們主張以真誠關心別人，對顧客、供應商、分銷商或員工亦然⁵，認為這樣才能使商業關係持續下去。

然而，若說現代資本主義有賴感同身受的愛來推動，卻又未免顯得牽強。一般人只會期望人與人之間有這樣的交易：你幫我，我就幫你。但是基督徒的愛超越這要求，這愛激勵行政人員從心底裏去關心不幸的員工、親自慰問病重的同事，以及同情因突發私人理由而未能達到指定業績的推銷員。在上述的例子裏，德安當然感受到諾民的痛苦，故此盡力去減輕諾民的負面感受。不過，感同身受並不是基督徒倫理的唯一中心點，我們會在下文詳細探討這個案所引起的其他倫理問題。

2. 憐憫心腸

挑撥離間 麥誠和德玲在同一時間受聘於亞克美公司 (Acme Inc.)，亦同時很快的被認定為充滿潛質的年青管理人員。德玲意識到對方的威脅性，開始破壞麥誠和一位副總裁的關係。當麥誠獲悉德玲這手段時，悻然大怒，誓要以牙還牙。

憐憫就是感同身受的具體表現。當我們體會到別人的感受時，憐憫之心便會使我們有所行動。關係破裂之時，有憐憫心的人會主動作出寬恕，讓傷痕得到修補和醫治，正如馬丁·路德所言：「愛一個人，並不只是希望他好，而是為他肩負重擔，甚至是一些你令覺得痛苦和你不願意接受的重擔。」⁶

神多次多方向我們尋求復和，這正好為愛下了最好的定義：「……是因祂的憐憫不至斷絕。每早晨這都是新的……」(哀三22-23)。上帝寬大的愛就像大衛在深深體驗過道德敗壞之後所歌頌的：「東離西有多遠，祂叫我們的過犯離我們也有多遠！」(詩一〇三12) 基督教本身就是一個愛的故事：耶穌被釘十架，為叫我們得寬恕，讓我們明白神的憐憫，並祂怎樣熱切期待與我們重建關係。

在上述例子裏，基督教所講的憐憫要求麥誠怎樣作？

他可以因着德玲試圖阻礙他的事業發展而作出報復嗎？按照聖經教導，麥誠不可報復，並要憐憫德玲（太五38-44）。這是極難做到的。「愛仇敵」的觀念使基督徒倫理有別於其他倫理。就算是亞里士多德和孔子，也不會提出這樣的要求，他們只是說，愛人與否須視乎對方的反應。⁷但是基督徒倫理卻要求麥誠「不單遵守愛人的金律，更要超越之」。⁸又或像另一位作者所寫的：「以惡報善是邪惡的，以善報善是人性的，以善報惡卻是神聖的。」⁹

不過，這並非說麥誠要天真地對待德玲。耶穌曾警告我們，不要縱容那些濫用我們愛心的人（太七6）。麥誠毋須處於被動，他應該主動尋求和解。麥誠無疑應該面對面與德玲講個清楚明白，並且為她祈禱，無條件地善待她，甚至向副總裁澄清是非。但是無論如何，麥誠都不可以把自己的倫理標準降至德玲的標準那麼低，也不應瞧不起或憎恨她。在耶穌所講有關倫理道德的教訓中，愛仇敵要算是最難實踐的！

3. 放棄權利

捐助與否？ 愛詩是個人道主義者，也是個明智的股票市場投資者。在眾多公益活動中，她是一間受虐婦女庇護中心的董事。一天，她意外地收到二千三百五十美元的股

息。在這同一天，庇護中心的主管致電給她，說該中心急需二千美元。愛詩考慮良久……

愛的最後一項特質，就是願意放棄公義所賦予的權利。舉例說，一個員工可以因着愛的驅使，而自願給一名傷殘同事讓出辦公室裏的空間；又或一個丈夫為了妻子的事業而同意搬遷。

回報式公義和合約式公義都告訴我們，愛詩是理應賺得這筆股息的，因為她投資時曾細心計畫，又完成了買賣所需的程序。愛詩所得的股息，也許已經因窮人的本質權利，而被徵收稅項，以致有所減少。但她始終取得大部分的金錢。她賺得這筆金錢，是完全合乎公義的。但這又合乎愛的原則嗎？現在有人向她提出一個極大的需要，在這事上，愛要求她作出多少的犧牲？捐助二千美元？一千美元？二百美元？還是分毫不捐？

捨己的愛使人懼怕，因為它像一張沒有填上銀碼的簽名支票。雖然我們會欣賞那些為救同僚而撲向手榴彈的士兵，也景仰耶穌自願受死使人得生，但是我們卻會自知脆弱不堪而畏縮不前。

那麼，愛詩應該捐助多少？在商界中，作出多少自我

犧牲才是恰當？這並沒有絕對的準則。如果在處理商務時能夠以亞西西的聖法蘭西斯 (St. Francis of Assisi) 為榜樣，結果自然不言而喻。法蘭西斯認真地實踐愛的教訓，經常把自己的衣服送給窮人，以致他的門徒也埋怨，說很難保持他衣衫蔽體。¹⁰若我們欣然接受捨己的愛，便要放棄自身利益。雖然我們欣賞法蘭西斯，我們卻要思索他的榜樣是否合乎規範。如果公義、聖潔和慈愛對捨己是有規限的話，它們又是甚麼規限呢？

4. 濫用慈愛的可能

a. 狹義的愛

患難見真情？ 雅麗在苦無對策之下，一看見屬於她工作小組的啟欣，便跑上前說：「上星期我填寫的超時工作時間，比我實際工作的多，公司可能會因此而解僱我。你在這段時間常常加班，如果你對人事部說見過我加班，我就會在這幾天補做那些時間。我保證，不會有問題的，好嗎？你可以替我掩飾嗎？」

神職人員約瑟夫·弗萊徹 (Joseph Fletcher) 在一九六六年寫了《處境倫理學》(Situation Ethics) 一書¹¹，這書在今天已成為名著。按弗萊徹所說，愛，惟有愛，是基督徒道德

倫理的指引。「對」與「錯」已經不再有意義，取而代之的是「恰當」和「不恰當」。弗萊徹寫道：「沒有任何原則和價值可以與此相比，生命、真理、貞操、財產、婚姻或其他一切都不可以，除了愛。」¹²照他所言，一個女人可以「恰當地」挑逗一個男人，只要她這樣做可以醫治他對女性的性慾；一個妓女也可以「恰當地」證明，一個軍人對自己男性能力的懷疑是不成立的。¹³

那麼，弗萊徹會建議啟欣怎樣做？他無疑會着重啟欣和雅麗的關係，認為啟欣若不答允雅麗，可能會對她們的友誼造成不可彌補的破壞，甚至可能會令雅麗遭解僱，相反，如果啟欣答允了雅麗，她們的關係會變得鞏固，況且雅麗也承諾了補做那些鐘數。這對僱主來說，也沒有造成甚麼真正的損失。

既然撒謊在這處境下有這麼多好處，這還有甚麼錯呢？有，至少有兩個。第一，這完全忽視了聖潔的要求：說真話和守信。所謂「掩飾」雅麗的行動，實際上即是向上司撒謊。弗萊徹把其他一切倫理原則視為「愛的僕役」，認為「若這些僕役忘記了自己的位置，妄想超越，便應即時被踢出門外」。¹⁴因此弗萊徹會以愛的名義，輕易地剔除對神的熱心、道德純潔、道德問責性等基本聖潔價值，無視聖潔

原來已為愛定立了道德範圍。從聖經看來，在第一個例子裏，德安出於愛心，善意地欺騙諾民的新僱主，不論他動機怎樣純正，也是不合道德的。聖經所講的愛必須行在聖潔的範圍內。

第二，弗萊徹那狹義的愛不但降低了聖潔的準則，也違反了公義的要求。如果雅麗偷竊時間的行為可以這樣隨便地用愛的名義來掩飾，那些股東的利益又在哪裏呢？啟欣的上司和諾民的新僱主的知情權（本質權利）又在哪裏呢？如果啟欣的上司在作出決定時，缺乏充分和準確的證據，他也不可能履行應有程序。最後，如果雅麗所種的因（隱瞞事實和騙取時間）得不到應有的果（紀律處分或減薪），回報式的公義便會受到妨礙。

b. 模稜兩可

弗萊徹的理論未能指引我們分辨哪一些行動才是最具愛心的。試想，一位醫院管理人員在決定怎樣處理一個捐贈心臟時，可以不理會受惠者的輪候名單（當中有些人已經等了好幾年），而先救突然發病的親弟弟嗎？哪一個行動更有愛心？送薄餅的司機應該為了盡快把薄餅送到顧客手中，而超速駕駛嗎？如此，顧客肯定可以享受美味的薄餅，公司股東的利潤亦會提高，但是這對其他司機的安全

又怎樣？送薄餅的司機本身又安全嗎？哪一些人更需要愛？同樣，啟欣應該去愛雅麗，還是愛她的上司和公司股東？她的同事又怎樣？正因弗萊徹對愛所下的定義含糊不清，所以上述任何一個選擇都變得可以接受。可見弗萊徹的理論並不是他想像中的那麼不解自明。¹⁵

此外，愛並不能帶來預期的後果。究竟雅麗會否真的履行承諾，補做那些鐘數？她本已不是一個誠實的人，啟欣又可以怎樣證明她之後有履行承諾？再者，如果原來雅麗的上司早已有足夠證據解僱雅麗，那又如何？若是這樣，啟欣撒謊不單不能幫助朋友，反而會損害上司對她的信任。

有人譏諷弗萊徹所講的愛，說：「如果全世界都是聖人，這會是最好的倫理。」¹⁶當然，這是沒有可能的。弗萊徹忽視了我們的罪性和自我欺騙的傾向，輕率地把這些人性的陰暗面擦掉。他這一套對愛所作的見解，肯定不能為洛克希德航空公司 (Lockheed) 的管理人員提供指引——他們曾為「保住飯碗」和維護股東的利益，而賄賂日本政府官員。¹⁷這做法使我們想起數千年前所羅門王的一句格言：「有一條路人以為正，至終成為死亡之路。」（箴一四12）罪性輕易地模糊我們的道德視線，使我們以幫助別人為名，合理化自

私的行為。俗語說：「通往地獄的道路是由良好的意圖鋪成的。」在不同的情況下，我們可怎樣確定所做的，是真正的出於愛心？

c. 甘受屈辱的好好先生

最後要說的，是弗萊徹所講的愛引來濫用。如果啟欣答應雅麗的請求，她能肯定這是最後一次出於友誼的道德妥協嗎？雅麗會否下次又請求啟欣為她騙取病假呢？或幫她隱瞞在公司偷取公物的事？犧牲的愛，往往也會漸漸失去平衡，使人事事妥協的愛，並不是基督教所提倡的愛。

聖經如何回應聖法蘭西斯的人生？聖經為犧牲的愛定下了三個限制：首先，聖潔不容許我們捨己去為人犯罪，因為這無異於為討好人而放棄倫理操守。基督徒倫理雖然常常稱許那些為別人而犧牲自己權利的人，卻不會絕對認同這種做法。舉例說，我們不能為幫助朋友，而把股票市場的內幕交易合理化；同樣，律師不能為着當事人的好處而說謊。這些捨己的愛都違反了聖潔的要求。

其次，公義賦予每一個人享有尊嚴的本質權利。基於我們具有神形象的獨特身分，沒有人可以放棄自己的尊嚴或奪去別人的尊嚴。我們每一個人，內裏都有一個不可侵犯的部分。當雅麗請求啟欣向自己屬神的形象妥協時，啟

欣的人格和誠信其實正在受到挑戰。由此可見，尊嚴為捨己的愛劃下了底線。

最後，愛本身也有為自己設立界線。為雅麗隱瞞事實，是愛她的表現嗎？雅麗可能對自己的家人也習慣了撒謊，而且成為了嚴重的問題。被公司揭發，也許能逼使她重整自己的生命。正如之前所說，愛不能使我們未卜先知，出於好意的行動，往往也會帶來悲慘的結果。麥誠又應該為了愛德玲的緣故，假裝不知道她那些陰險的行為嗎？不應該！逃避只會縱容對方繼續這樣做，最終對德玲並沒有好處。事實上，處處忍讓只會使「被幫助的人」受到更長遠的傷害。大衛卑屈地縱容他的兒子押沙龍，最終使押沙龍養成自私和自毀的性情（撒下一五1-37）。好好先生最後也只會使所有人都受罪。

再者，聖經教導我們「要愛鄰舍如同愛自己」；因此，自愛是健康的，它反映出我們擁有神的形象。有兩個極端使自愛失去平衡。第一個極端是自戀，正如劉易斯·史密德斯指出：「自戀並不是自愛，而是單愛自己，這是罪。」¹⁸我們都認識一些只顧自己的人，他們很多都能在商業社會裏立足。第二個極端是人忽略了自愛，以致他愛鄰舍的心遠遠超過愛自己的心。缺乏自信的僱員往往變得卑躬屈

膝，永遠不敢面對上司，不期望晉升，也不敢表達自己的看法。

正確的自愛既有上限亦有下限，上限防止我們單顧自己，下限禁止我們不顧自己。它帶出一條倒轉過來的金律：「如果我們要求別人做的某件事，會令自己感到良心不安的話，我們就不應答應為人做同樣的事。」

我們絕對不可以因着犧牲的愛而放棄聖潔、公義、愛鄰舍和愛自己的原則。這樣看來，我們應該向聖法蘭西斯學習，而不是向弗萊徹學習。前者沒有捨己地犯罪，沒有放下自己的尊嚴，也沒有退縮妥協。相反，他的愛完全又高尚，且能改變他的世界。

5. 既聖潔又公義的愛

平衡的聖經倫理要求我們兼顧聖潔、公義和愛；將三者拆開，就會像扯開一張編織緊密的繡帷那樣不堪設想。

沒有聖潔，愛就會降為事事啞忍，差不多所有事情都可以在不聖潔之愛的名義下被合理化，包括誹謗、壟斷價格、商業間諜活動等。相反，沒有愛的聖潔會產生出無情的完美主義。有誰願意跟這樣的上司工作呢？當聖潔和愛結合時，「聖潔的愛」便會產生出最高尚和最純潔的愛。這

完美的愛滿有誠實和憐憫，顯得燦爛奪目。雖然它渴求最高的倫理標準，但卻教人隨時寬恕別人。這愛堅定地對抗社會的不公義，也要求商業活動裏有絕對的正直。耶穌潔淨聖殿，趕出殿中兌換銀錢的人，正是聖潔之愛的活生生表現(約二13-22)。

同樣，愛若沒了公義，只會陷於偏私和短視。試想，一個上司不理會其他員工是否覺得不公平，便批准一僱員受薪放假，這合乎公義嗎？公義沒了愛也是同樣難以接受的。再用上述的例子說，如果我們的上司都只懂「按章工作」，從來都不會按個別情況作出彈性處理，我們會有甚麼感受？這樣嚴苛的做法，只會使我們覺得他冷漠無情。所以只有當公義與愛結合起來，形成「堅韌的愛」，我們才能做到兼顧各方的長遠好處。

最後，聖潔沒了公義便會形成私人化的修道生活，只會使人遠離社會。相反，公義沒了聖潔，會使人扭曲地追求程序上的公平，失卻道德本質。決策者只會變得講究時限、簽名確認、放棄權利的文件，而忽視深層的道德問題。只有「聖潔的公義」才能確保完整的個人倫理操守和社會公義。有關論點撮要如下：

	結合了公義	沒有公義	結合了聖潔	沒有聖潔
慈愛	堅韌的愛	偏私，短視	純潔的愛，恨惡罪惡，懂得寬恕	事事忍讓，捨己地犯罪
公義			確保完整的個人倫理操守和社會公義	不正直的公平
聖潔		私人化修道生活		

圖4.1

問題討論

I. 個案討論

娜拉是一間大型零售店藥物部的經理，在過去幾個月，她發現有一種非常昂貴的心臟病藥不時便會少去幾盒，於是便設置了閉路電視好查個究竟。結果她發現小偷竟是她的技術助理。正當她要報警的時候，她問他為甚麼要犯法。他說他的姪女若沒有這些藥就會喪命，但是她的父母卻又無法為她支付醫療費用。他請求娜拉體諒，娜拉思索如何是好。

1. 你認為娜拉應該怎樣做？
2. 娜拉怎樣做才是慈愛？
3. 試分別從聖潔、公義、慈愛三個道德角度去分析這個案。若三者結合起來，它們可以給娜拉甚麼指引？

II. 應用在工作上

你在工作上有遇到本章所提及的任何一個難題嗎？請分享。

III. 觀念掌握

以下經文可怎樣應用在商業處境？

1. 感同身受

- 結三四1-31 神怎樣表彰祂的聖潔、公義、感同身受和憐憫心腸？
- 太一四13-21 何以見得耶穌體會這群飢餓者的感受？祂又怎樣表現出憐憫之心？
- 路七11-17 耶穌對那寡婦的反應，表現了祂哪方面的性情？
- 約一一1-3，32-36 為甚麼耶穌會在祂朋友的喪禮上哭？

2. 憐憫心腸

- 創四1-16 神怎樣向該隱彰顯祂的聖潔、公義和憐憫？
- 創二七1-45，三二3-8，三三1-9 以掃怎樣向他的兄弟顯出憐憫？

- 太一八21-35；路一七3-4 我們可否只原諒那些肯向我們道歉的人？
- 羅一二17-21 我們應向人施予多少憐憫？有上限的嗎？

3. 放棄權利

- 太五38-42 耶穌說了四個簡短的喻道故事，當中有甚麼共通點？
- 腓二3-11 耶穌放棄了甚麼權利？我們可怎樣應用這經文？
- 羅一四1-21 為甚麼保羅花那麼多心力去討論食素和食肉的問題？
- 約壹三16-20 甚麼驅使我們放棄自己的權利？

第二部分

三條假出路

對商界而言，聖潔、公義和慈愛所定的道德標準是否太高呢？我們可以期望廣告商像修女那麼有道德嗎？在競爭劇烈的商業社會裏，職場人士的道德標準是否可以放寬一點呢？

以下三章會回應這些問題。有些人認為「商業文化」本身自有一套商業活動倫理的定義：「去到華爾街就做華爾街人吧！」其邏輯後果是個人倫理標準與職業倫理標準的分割；第五章（「雙重的道德標準」）會回應這論點。第六章（「法律」）則討論商業應否有高於僅僅遵守法律字面意義的責任。第七章（「受託者」）探討僱員在履行公司職務時，是否一定要降低其個人倫理操守。

這三個爭論（雙重的道德標準、法律、受託者）的基本缺點是，它們全都倚靠外在力量去定義何

謂合乎倫理。因為它們不是把

倫理的權威繫於神的性情，

而是放在人的建構上（商

業文化、政府、公司管

理等），所以它們並不是

假出路。它們製造

「庇護所」，將聖

潔、公義、慈愛的要求降

至最低。



第五章

雙重的道德標準

老鼠一族的問題是，就算你勝出了，你仍然是一隻老鼠。
——莉莉·湯姆林 (Lily Tomlin)

在商界裏當基督徒，就像一個人同時跳上兩匹馬，然後兩匹馬朝不同的方向出發。
——無名氏

工作是何等美善和屬神的一件事……在現世中，工人最酷似神。
——烏爾克理·慈運理 (Ulrich Zwingli)

做好事，就要承擔那後果。
——哈里·杜魯門 (Harry Truman)

第一條假出路是一種文化相對主義，這思想不認同對與錯的通用原則，而認為每一個文化皆有其責任去界定甚麼是合乎道德。例如在美國的法制下，美國人不可以瞞稅和一夫多妻，但當美國人移居到容許這類行為的國家時，那便不成問題了。同樣地，雖然在個人來說，撒謊、偷

竊、違約是錯的，但是在商界就可以。為甚麼？因為商界就像其他文化一般，可以自行界定道德的定義，商業(而不是宗教或個人信念)可在其處境中自行決定甚麼是可接受。這導致「雙重的道德標準」——個人倫理和專業倫理的分割。

有人將商業比喻為撲克遊戲，認為營商跟玩撲克一樣，如要勝出，就是必須採取不信任的態度，和刻意隱瞞、詐騙的手段。「只有能穩操勝券的基督徒，才是有道德操守的人。」這是第一章所引述馬克·吐溫的話，它反映出一個人們普遍的看法，就是：基督徒個人倫理實屬奢侈品，在商界這競爭劇烈的專業處境中，只有少數人才能享受。

良心置人於死地？ 伊萊·布萊克 (Eli Black) 任職大型國際公司聯合水果集團 (United Fruit) 的行政總裁已有五年之久，他也被授以拉比之職，是十代拉比的後人。他積極參與善事，例如以他的總裁身分改善農民的房屋福利，以及將農民的工資調高，至較諸同行工資高出差不多六倍，藉此改善第三世界國家農民的生活水平。他在紐約市的同事，也視他為一位仁慈和有原則的管理人員。

但是當布萊克任職總裁初期的璀璨成就褪色後，聯合

水果遇到一連串出乎意料之外的困難。一場颶風損毀了許多農作物，而拉丁美洲國家又大幅提高香蕉的入口稅，但是最令人震驚的，還是伊萊·布萊克從四十四樓跳下自殺。《華爾街日報》一位作者提出了這樣的問題：「一個有高尚道德又易受傷的人，能夠在毫不留情的商界中生存嗎？」

三日後，兩位高層的副總裁透露，伊萊·布萊克曾批核一筆二百五十萬美元的賄款給拉丁美洲國家的官員，希望他們可以減低香蕉的入口稅。在那時，這類付款並不算是違法的。¹

如果伊萊·布萊克今天仍在生，他會否接受雙重的道德標準？如果他不是那麼強迫自己結合個人和專業倫理，他可能早已接受賄賂在商界算不得甚麼。是不是他的聖經倫理觀與商界現實之間的衝突太大，以致他承受不了這壓力而崩潰？

有三位作者嘗試正面回答這問題，他們就是艾伯特·卡爾 (Albert Carr)、約翰·拉德 (John Ladd) 和米爾頓·弗里德曼 (Milton Friedman)。卡爾認為只要一個人遵守了已被確認的「商界遊戲規則」，他所作的就合乎道德倫理。²這些規則往往沒有明文規定，而且反映出在這崎嶇的「現實世界」中，期望有的是較低的道德標準。卡爾會為布萊克這類

有信仰的僱員感到惋惜，認為他們被誤導，以為可以將屬靈價值帶入工作之內。卡爾認為這樣唐吉訶德式的整合意願不單會帶來絕望，最終更會使這些滿心善良 (但卻天真得很) 的人為着一些達不到的目標而受罪。

拉德從稍為不同的角度去回應卡爾的看法，他把公司僱員比喻作「機器中的小螺絲」，認為一個人所做的，要是以公司利益為出發點，他便毋須為自己所做的事負責任。例如員工可以參與生產一些有害的商品，如香煙或不安全的汽車，商業社會不會要求他們為此負起道德責任。³拉德無疑會總結說，布萊克行賄是恰當的，他不用為此輕生，反而應該好好睡一覺。作為大機構機器中的小螺絲，布萊克不應該讓個人操守干預他的商業責任。

經濟學家弗里德曼就雙重的道德標準，提出一種較寬鬆的說法。他建議公司管理人員放下個人價值觀，專心單為股東尋求利益，除了違法和詐騙的事不作外，他們有責任參與任何可以提高營業額的活動。⁴正因如此，當面對環境問題或同事間公平待遇的問題時，公司僱員沒有權將自己的個人價值介入工作裏，尤其是當股東的利益受到損害時。布萊克批核賄款一事，是在這種做法被定為違法之前進行的，而賄賂又能增加公司的盈利，所以弗里德曼大概

會支持布萊克批核賄款的決定。

德魯神學院 (Drew Theological Seminary) 的創辦人為商人丹·德魯 (Dan Drew)，他在一百年前已精闢地就這思想概括如下：

在這城市裏，只要這裏是你的家，你活得有情操是全無問題的，但是在市中心就不可以了；在那裏，只有最敏捷的狗才能搶到骨頭。在主日下午與親朋戚友在餐桌旁共聚，談論早上聽過的主日講道，你會感到溫馨無比。但是在星期一早上九時，這些美好景象就會一掃而空，就像撥走附在機器上的蜘蛛網一般。我從來都不會信賴一個不懂得在商言商的人。⁵

石油大亨約翰·洛克菲勒 (John D. Rockefeller) 是德魯的知交，他的母親是一名虔誠的浸信會會友。他一方面受母親影響，有一套強烈的個人道德觀念，但另一方面，他精明的父親卻教他不惜代價地去爭取成就，他父親還曾經誇口說：「我不會放過任何機會去欺騙我的兒女，我要他們變得精明。」⁶洛克菲勒消解這衝突的方法，是將他的生命完全分割為兩個世界。

洛克菲勒在商界中顯得毫無惻隱之心，他送佣金給鐵路公司，鐵腕處理工會的不滿，賄賂對手的員工提供內幕消息。⁷但是他本人卻做過無數有意義的善事，他捐贈了近五億美元，資助在中國的宣教士、芝加哥大學、候鳥棲息

林及戰爭受害者。正如一位作者所說，洛克菲勒是一個「非置其商場對手於死地不可的基督徒」。⁸無疑，卡爾·拉德和弗里德曼會建議伊萊·布萊克效法這榜樣。

1. 合乎基督教信仰的回應

協調的生活 布魯斯·肯尼迪在五十二歲之前已獲得許多商人只能在夢時才獲得的成就。他在一間擁有資產上十億美元的航空公司當總裁，他使公司十二年來不斷賺錢，許多人都稱讚他有誠信和懂得積極為公司效力。與此同時，他那關係緊密的家庭一直款待着一些東南亞難民家庭。「他們是我的朋友，」他說：「我們覺得與他們一起，比與我的商業伙伴一起更加親切。」

作為一位虔誠的基督徒，肯尼迪拒絕接受分割的商業道德觀念，他對一位記者說：「你的信仰要活在你的生活裏……行政總裁是我的工作，卻不是我本身。」⁹

肯尼迪的道德觀念跟德魯和洛克菲勒的互相對立。他拒絕雙重的道德標準，這做法正確嗎？雙重的道德標準本來就是與基督教教義相違的嗎？若然如此，原因何在？

我們必須放棄雙重的倫理標準，因為它實際上侵蝕着基督徒倫理的三個根基——聖潔、公義、慈愛。首先，它

把商業成就偶像化，違反聖潔原則；它把賺取金錢看得太重要，甚至覺得可以為此降低道德標準，這意味着發達比討神喜悅更加重要。聖經把這類顛倒優先次序的行為稱為拜偶像。

聖潔對雙重標準的譴責，亦基於它把不道德的事合理化。當我們看見到處都是誇張失實的廣告、在找贖上欺騙客人的店務員，或非法盜版活動的時候，我們會說「人人都是這樣做的」，但須知道，這些行為並不能因此而成為合法。相反，舊約警告猶太人不要效法鄰國的習俗，免致道德敗壞，不被神所接納。耶穌也提醒祂的跟從者「不要效法」別人，彼得亦勸諭他的讀者不要效法鄰舍的行徑（太六8；彼前二11-12）。

或者應該說，聖潔不能接受雙重道德標準的最重要原因，是它劃出了一個地方免於基督的管治，直接挑戰基督對我們所有事情的主權。使徒保羅也反對這思想，他說萬事其實都是「本於祂」、「歸於祂」、「屬於祂」的（西一16-17）。一切人類的活動，諸如做廣告或協商，以及在物質世界中的所有環境，諸如股票交易所或律師行，都不能超出基督的管治。若我們說有一些地方不屬基督所管治，這不獨是有問題的倫理觀念，亦是很壞的神學。坦白而言，任

何輕視基督主權的教導，都與異端教訓不無兩樣。

比較可取的，是荷蘭前首相亞伯拉罕·高帕（Abraham Kuyper）的看法。他認為一個基督徒在整個星期中可能扮演着多個不同的角色（公司主管、家庭成員、按時參加崇拜的人、鄰居），但是基督仍是每一個層面的主。¹⁰這想法避免了德魯和洛克菲勒的聖俗二分，不會把基督徒倫理局限於某個時段。

另外，雙重的道德標準有損公義。例如，它容許一個成衣製造商經常忽略僱員享有的應有程序和私隱權，因為雙重標準的支持者會說這類行徑在製衣業是可被接受的，倫理原則的標準全在乎行內規矩。公義可能會要求僱主放棄某些利益，例如完全公開債權人的資料、承諾為僱員提供公積金或確保工作環境的安全，但是支持雙重道德標準的人會輕易地推辭說：「人人都是這樣做的嘛。」基督教所講的公義是不會這樣輕易地被單方面忽略的，因為這公義建基於神的性情，它不容許人性尊嚴和自由意志等基本權利受到忽略的。基督教的公義為道德標準提供了一張王牌，超越一般商業的慣常做法。

第三，雙重的道德標準忽略了愛的原則。持雙重道德標準的人不但不遵行「你若要別人怎樣對你，你就要怎樣對

人」的金律，反而提出相反的論調：「在別人對付你之前好先對付他」。他們視商界為一個互相殘殺的地方，真誠關懷別人並不恰當，而且人人都要提防自己背後的人。

不幸的是，不是每一個人都明白這些不明文的遊戲規則，很多人都沒有提高警覺，包括新移民、老年人、小孩、朋友和家人。當有人承諾為他們提供服務或產品時，他們只會期望公平交易，結果，卻成為無恥之徒的獵物。貪心已經被合理化，成為文化的一部分，合作和信任變得一文不值。須知道，商業不是撲克遊戲，而是一項重大的社會建制。若把商業比作遊戲，恐怕會貶低了它的重要性。所以布魯斯·肯尼迪以管家為比喻來描繪商業在社會中的正確地位，認為公司有責任好好管理其資源，好讓其他人受益。¹¹

2. 基督徒的出路：天職

雙重的道德標準質疑基督徒倫理可否成功地融入工作處境，我在這裏要提出另一個見解，是一個較整全的見解，就是「天職」的概念。

三兄弟 尊尼、阿畢和漢傑是三兄弟。尊尼主修宗教研究，後來成為牧師，他告訴兩個弟弟，說當牧師是人生最高尚和重要的職務。阿畢不接納這講法，而投身商界，他

聲言：「我作為一個製造商，比一個與世隔絕的神職人員更能夠為人類服務，我要藉我的工作影響別人的生命。」只得十八歲的漢傑，就因兩個兄長不同的講法而感到困惑。他想做軟件設計員，但卻質疑不同的工作是否會在道德上有分別。

漢傑的困惑是可以理解的，他兩個兄長分別告訴他兩個截然不同的工作觀。尊尼相信只要一份工作能鼓勵人全心全意事奉神和服務人群，就是最重要的工作。他大概會將神職人員、社會工作者、教師和醫護人員包括在這一類之內。其餘的職業，如會計師、律師、機械工程師、承建商等就是第二類，他認為這類工作，只是為了個人自我實現和擁有物質好處之類的次等目標。

尊尼的觀點與中古世紀教會的看法十分相似，那時教會教導人說，只有聖職人員才是「被神呼召」，去履行特別天職的。¹²相反，商人和銀行家則甚受質疑，人們認為他們工作的動機大概都是出於貪婪，而且商界被視為危害心靈的地方，聖潔的意義被等同為遠離商界中的試探。¹³當時一般人認為，「屬靈」的事是需要全人專注的。

這樣的聖俗二分，在今天繼續帶來非預期的負面影響。當第一類工作被提升至「神所寵愛」的地位時，第二類

工作(包括商業)便遭貶為次等，彷彿不夠聖潔。難怪洛克菲勒和德魯會將生活分割為二。教會已經不智地引發起這過程。這分割的現象在今天不難找到，很多人會將星期一至五的世俗「工作」與周末的「事奉」完全分開，認為商界是賺取金錢的地方，有點邪惡是難免的。因此事奉與工作從不會有任何關係，就像圖5.1所示：

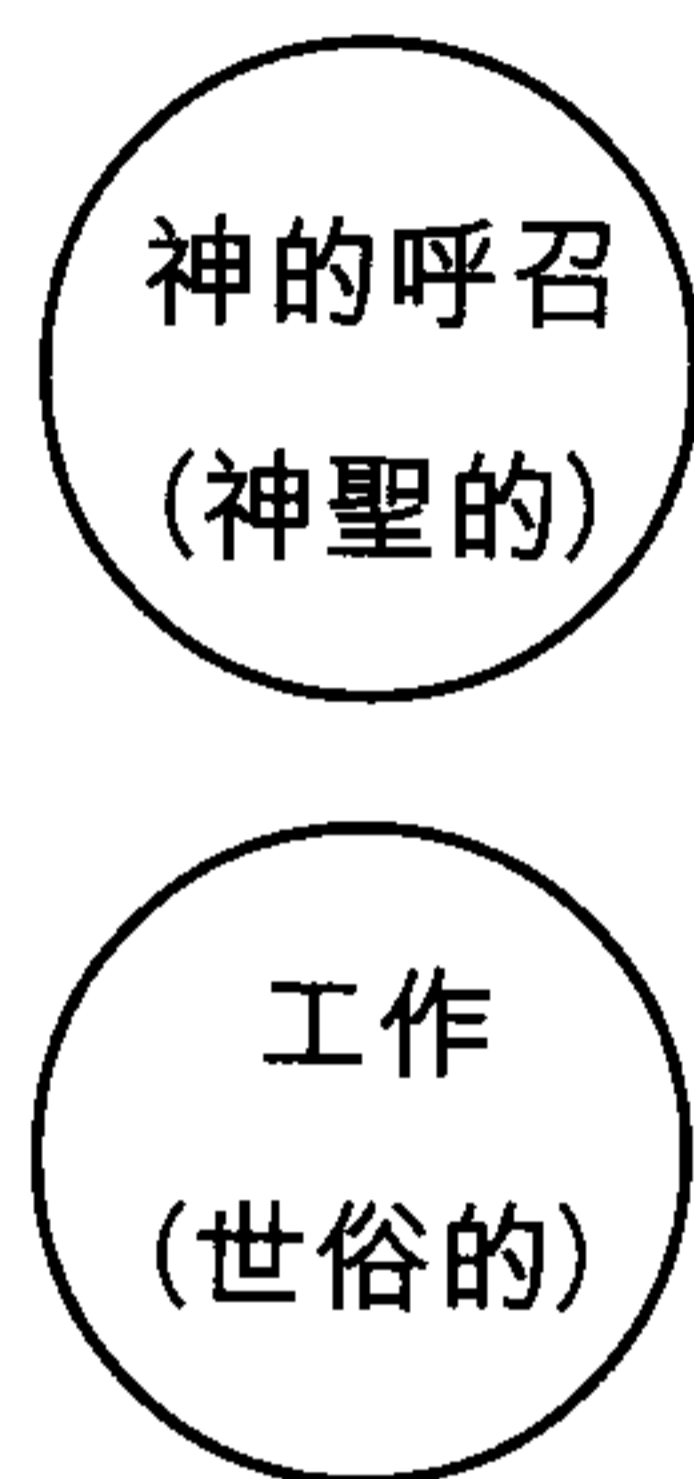


圖5.1

尊尼以宗教意味的輕重來把工作分等級，阿畢不接納他這種方法。阿畢認為所有工作都是有同等意義的，這也是馬丁·路德的主張；馬丁·路德宣稱所有有意義的工作都是神的「呼召」，並指出聖經中許多人物都不是職業宗教工作者，他們都是活在現實世界的——農夫、醫生、牧羊人、律師和稅吏。¹⁴阿畢說得對，一個人的天職不一定是全職教會工作，而應包括任何可以榮耀神的工作。馬丁·路德這樣教導我們：

鞋匠、鐵匠、農夫，雖手藝不同，但他們同樣都是分別為聖的牧師和祭司……我們應當學習將自己的工作看為神聖。工作是否聖潔，與崗位無關，全在乎信仰。就是這信仰教導我們順服，亦教導我們工作。¹⁵

雖然阿畢對天職的看法比尊尼的合理，但也並不是沒有潛在問題的。因為阿畢與馬丁·路德一樣，把「工作」和「天職」當為同義詞(諷刺地，這也是尊尼的看法)。如此混淆的觀點是很危險的，因為天職是一個更廣泛的概念(下文會詳細探討)，將兩者混為一談，會使工作在生命中的地位變得過分重要。工作並不是目的本身，它只是服侍神和人的——一個途徑而已，因此「工作狂」有將職業神聖化的危險，圖5.2表示了這觀點：

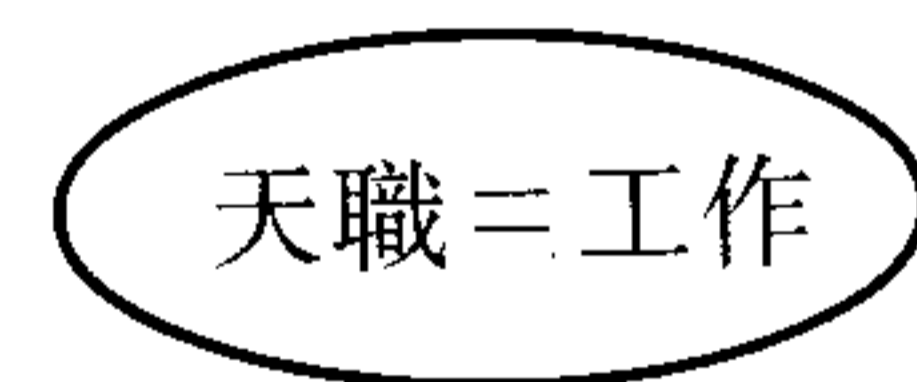


圖5.2

漢傑若要有一個正確的天職觀——既避免第一種模式的雙重道德問題，又不會像第二種模式那樣把工作偶像化，便要尋求第三種看法。如此，漢傑一定要重新定義天職，使天職不等同於工作，而是一項選擇，選擇把自己的全個生命順服在神的意旨下，這包括選擇職業，但更重要的，是抉擇事奉哪一位主。從這觀點看來，工作與其他事

情，如友誼、家庭、社區活動、政治、志願服務等，都是人活出天職的一個途徑。一位基督徒作者巧妙地勾劃出這分野：

真正關鍵的抉擇，並不在於一個人要選擇做海外宣教士抑或農夫，而是在於他是否將整個生命活在神聖的順服裏；至於這順服會導致他從事農業、銀行業抑或去非洲宣教，這已經是次要的了。他已經做了首要的抉擇。¹⁶

這觀點與雙重的道德標準相對立，因為這觀點認為商界是灌輸屬靈價值觀的一個工具。

前美國最高法院法官路易斯·布蘭迪斯 (Louis Brandeis) 以現世的方式表達過類似的思想：

現代商業充滿着無數的機會，讓人發揮最精巧和最具創意的智力和道德素質，純粹賺取金錢絕不能合理地成為商業之目的……一個鄭重和敏銳於承擔社會責任的人，不會將商業看為一個遊戲，因為商業活動與許多人的悲喜已緊密地結連在一起。真正的商業成就，與藝術家、科學家、發明家或政治家所作的無異。¹⁷

由此看來，既然漢傑的抉擇實踐了他的天職——順服神，和服侍人，而且又能反映出神的創造智慧，漢傑應該為着他選擇成為軟件設計員而感到滿足。在選擇職業上，他的抉擇與他兄長的抉擇同樣是好的。圖5.3表達了這模式：

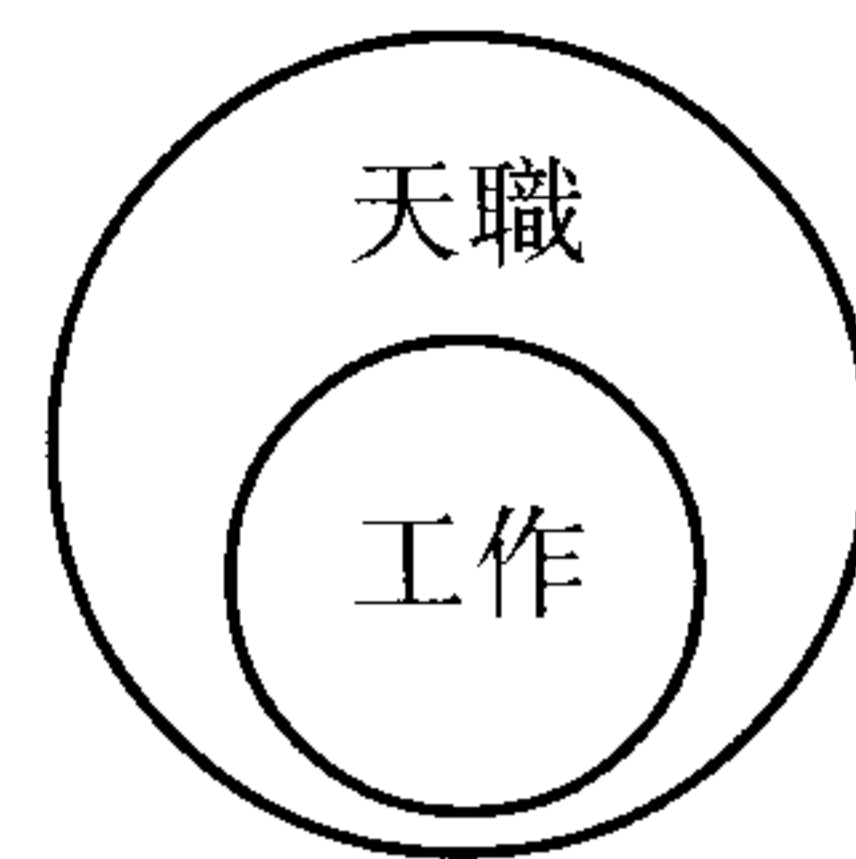


圖5.3

1. 忠於天職可能會導致金錢上的損失

神想我們富裕嗎？ 梅麗和中恆在專門處理被棄置有毒化學物品的有毒廢料管理公司 (Toxic Waste Services, TWS) 任職經理，而擁有和經營該公司的三位合伙人都是基督徒。

梅麗：TWS賺這麼多錢，我相信這是神給我們的祝福，祂常常獎賞那些尊敬祂的人。

中恆：我不太贊成你的講法，我近來看過一篇報道，有一個埃及人信了耶穌，決定不在他店鋪偷偷地賣酒，結果生意失敗，妻子也離開他。

梅麗：噢，我肯定神是會保守他的。

梅麗認為在商界中，基督徒必賺個「盤滿鉢滿」，你覺得對嗎？抑或艾伯特·卡爾的意見更為正確：有信仰的僱員較良心少受規限的同事多吃虧？兩者都有合理的地方，但卻各有問題，因為兩者都不能完全掌握關鍵之處。卡爾忽視了信任其實要建基於守信用、不欺騙、尊重他人財產

等倫理操守上，而這基礎是所有長期業務關係所必需的。梅麗則過於天真地以為凡以工作為事奉神的途徑的人，都會賺大錢。

諷刺地，卡爾和梅麗其實最終也有一點相同的看法，就是兩者都過於注重營業額。天職的概念拒絕將賺大錢作為商業的基本目標，而要求我們視商業為榮神益人的工具。

	賺取金錢	虧蝕
作合乎倫理的	甲 沒有張力（「蒙神祝福，理所當然」）	乙 有張力（「忠忠直直，終須乞食」）
作不合乎倫理的	丙 有張力（「天網恢恢，疏而不漏」）	丁 沒有張力（「罪有應得，惡有惡報」）

圖5.4

圖5.4展示了四種基督徒倫理與盈利之間的關係。甲格代表一些盈利與倫理操守沒有衝突的處境，就如當梅麗善待她的下屬，公司的收入就會因此有所增加，在這情況下，無論聖經的倫理觀或常識都會鼓勵她繼續這樣做。另一個不用煩惱的情況是丁格，存心做一些會導致虧損的不道德的事，是不理性的，譬如說中恆欺騙一位供應商，以致公司在打官司時敗訴或失去做生意的機會，他根本就沒有從金錢角度去考慮清楚。在大部分情況下，都是善有善報，

惡有惡報的。

但是這並非事實的全部，乙格和丙格都表示出利潤和正確決定之間的衝突，以乙格的處境為例，如果TWS覺得鼓勵吸煙是錯的，於是決定不做一間煙草公司的生意，那麼他們便要承受損失。又或者在丙格的處境中，合伙人計算過原來在河邊非法棄置有毒廢料可大幅提升利潤，即使會做壞名聲或遭政府罰款，還是得多於失，他們就會大大的受試探，以致在道德上作出妥協。就像香煙公司的例子，崇高的道德原則是會引致經濟損失的。

天職的概念轉移了討論的焦點，榮神益人——而非盈利——成為做商業決定的首要準則。在乙格和丙格的處境裏，所面對的經濟損失是可接受的，因為尊重人格和道德完整是要付代價的。雖然梅麗可能會辯稱，TWS可以在甲格的處境賺更多錢，以填補這些虧蝕，但是她的論點基本上是錯誤的。營業額真正的量度方法，是在於可否履行天職，而不是利潤的多寡。

簡言之，基督徒商業倫理並不會接納把工作與生命分割處理的做法，我們無論在甚麼地方，做甚麼事，我們同樣是我們。在這觀點上，我們得接受哈里·杜魯門的話：「做好事，就要承擔做好事的後果。」

問題討論

I. 個案討論

姬蒂和頌恩是好朋友，她們在返教會前一起吃早餐；

言談間，她們辯論起來：

姬蒂：有些工作是基督徒絕對不應該做的。

頌恩：哦，你太固執了，所有工作都是有意義的。

姬蒂：難道當娼妓和毒販都可以麼？

頌恩：這並不公平，我所指的是合法工作。不如你將基督徒絕對不應該做的工作寫下，下星期拿出來看看。

姬蒂：好！我到時給你看。

姬蒂在接着的星期日，果然帶了她的清單來，上面寫着「不合乎基督教教義的工作」：

1. 劊子手(電椅操作員)
2. 中央情報局間諜
3. 酒保
4. 香煙製造商
5. 成人影帶店東主
6. 靈幻熱線接線生
7. 槍械店東主
8. 薯條製造商(不健康的劣等食物)

9. Mercedes-Benz代理商(奢侈品)

10. 神經毒氣製造商

11. 酒商

12. 核電廠操作員

頌恩給嚇了一跳：「你怎會這樣想的！我真的不明白為甚麼你連Mercedes代理商和薯條製造商也列進去！」

1. 你對姬蒂所列的清單有甚麼看法？你比較贊成姬蒂抑或頌恩的看法？
2. 天職的概念可以怎樣應用在這清單上？

II. 應用在工作上

1. 你試過與一些把商業當是撲克遊戲的人一起工作嗎？你會妒忌他還是可憐他？
2. 你能夠在工作上應用天職的概念嗎？你的工作有甚麼障礙限制你，使你不能實踐你的天職？

III. 觀念掌握

以下經文可怎樣應用在商業處境？

1. 撲克遊戲的倫理

- 創二七1-46 利百加和她的兒子雅各在所處處境中怎樣「玩撲克遊戲」？他們不理會「正確的倫理」，結果怎樣？
- 創二九15-27，三〇25至三一2 拉班與雅各怎樣對待對方？各人結果怎樣？
- 撒上一六1-3 撒母耳是否對掃羅王不誠實？這是不是撲克遊戲的例子？

2. 雙重的道德標準

- 利六1-7 這段經文可應用在個人抑或商業的處境裏呢？還是兩者皆可？這經文對雙重的道德標準有甚麼暗示？
- 箴五22，一〇9，二〇17，二一6，二八18；賽二九15-16；彌二1-3，六10-15 在商業裏奉行低劣倫理準則的人，最終結局會是怎樣？

- 賽五20-21 商界可否自行決定自己的倫理？商界領袖有權去定義甚麼是倫理上可接受或不可接受的嗎？
- 耶七1-11；摩五21-24；約壹一6-7 這些警誡和應許，可以怎樣應用在約翰·洛克菲勒和丹·德魯的倫理觀上？

3. 道德分割

- 利二〇23、26；彼前二11-12 對於一個基督徒商人來說，與周圍的文化分別出來是甚麼意思？
- 箴五21 商業活動可以不向神負責嗎？
- 太五13-16；腓二15 在雙重道德標準的問題上，鹽、光、星的比喻教導我們甚麼？
- 太五33-37，二三16-22 違約在商界中是可接受的嗎？
- 羅六11-14 我們在商業環境裏，可以怎樣作「公義的工具」？

- 西一13-23，三17 我們既從「黑暗權勢」的子民轉為「人子的國」的子民，我們的商業行為又應有甚麼改變？基督的主權在我們的商業交往裏有甚麼影響？
- 提前三7 為甚麼教會領袖要向非基督徒群體保持良好聲譽？這原則適用於從商的人嗎？為甚麼？可怎樣應用？

4. 實踐公義的商業操守的後果

- 申二八1-11 公義的人是否確保會有物質上的祝福？
- 箴一九1，二八6 正直有甚麼實際價值？
- 多二11-14 忠心的基督徒是否一定會在世富足？甚麼才是衡量「成功」的首要尺度？

5. 天職

- 出三五30至三六5 比撒列和亞何利亞伯怎樣使他們的工作成為實踐

天職的途徑？

- 耶一4-5；徒一八1-4；加一15 天職與職業是同義的嗎？耶利米和保羅的生命怎樣回答這問題？他們是例外還是標準？
- 林前五9-11 我們一定要做祭司和修女來逃避這世界的敗壞嗎？在商界裏，基督徒應怎樣行事為人？又不應做甚麼？
- 林前七17-24 馬丁·路德基於這段經文而認為「天職」就是「工作」，你是否贊成他的分析？為甚麼？

第六章 法律

有兩項事物是我常常默想反省，並感到肅然起敬的，它們就是天上的繁星，以及人對道德律的知覺。

——康德 (Immanuel Kant)

一個除了法律以外便沒有其他價值標準的社會，並不適宜人居住……法律條文所營造的文化太死板和無情，使人高尚的意念窒息。

——索忍尼辛 (Aleksandr Solzhenitsyn)

社會愈好，法律就會愈少。天堂並沒有法律，在那裏獅子和羔羊會躺在一起；但是在地獄卻只有法律，一切事都要仔細地按照應有程序辦理。

——格蘭特·吉爾摩 (Grant Gilmore)

沒有律法的外邦人 (非猶太人)，若順着本性行律法上的事，他們雖然沒有律法，自己就是自己的律法。這是顯出律法的功用刻在他們心裏，他們是非之心同作見證。

——使徒保羅

第二條假出路，是用法律來界定甚麼是可接受的商業行為。這條出路假設了如果一項活動是合法的，在道德上自然也是可接受的。在商界中，「法律」的概念等同「倫理」的概念，只是說法不同而已。商業行為也遇着雙重標準的問題——以人的外在標準來釐定是否可以接受，而不是用聖潔—公義—慈愛。

因為法律帶有強烈的道德意味，常常提問「甚麼是公平？」、「我們對其他人有甚麼責任？」之類的基本倫理問題，所以以上的觀點顯得特別吸引。走向極端之時，法律甚至會取代有組織的宗教：法例，而非登山寶訓，成為我們的道德指標；法官，而非神職人員，為我們解決複雜的道德問題；法庭程序，而非公平的概念，為我們界定甚麼是公義。

不過這並不是說商界人士都十分尊重法律體系，相反，法律常常被看為政府伸延控制權的手臂，不論是有關工作環境安全、稅務或環保聲明的法例，都一樣是不速之客。執法者、聆訊的法官和政府官員都肯定不是社會裏最受歡迎的人物。

上述對法律的評價公平嗎？並不完全公平。無疑，法律在商界中有其貢獻，它確保一些活動有預期的成果，也

提供了一個平等的基礎讓市場競爭者參與市場活動。可預計性是重要的，因為公司需要憑這點為未來定出計畫，例如：「貨到付款」和「承擔損失風險」等貨運字眼要是清楚界定的話，公司便會知道貨物如在送運過程中遭損毀，要如何作賠償。法律也替我們區分了可接受和不可接受的行為，不論是藥廠、國防武器製造商、廣告公司，都要遵守同一套規則，這鼓勵了公平競爭，也保障了大眾的利益。如果法律體系崩潰了，整個市場便會停頓，這並不是誇張的話，試想想紐約股票交易所在沒有法律體系下運作的情況，便可知道法律的重要性。

多年來學術界不斷有人著書立說，探討法律和倫理的相互關係，我們以下將會討論當中兩個截然不同的觀點——實證主義和整全的基督教立場。

1. 實證主義

令人為難的抉擇 三十歲的阿麥正想在股票市場上大展拳腳，他的好友阿培鼓勵他投資一間電子業公司，名叫流動交通 (Mobile Traffic Industries, MTI)，這公司生產一種高素質的「警察警報器」(fuzz-buster)，以感應器提醒司機前面有超速監視區。

阿麥問阿培這儀器是否合乎倫理，阿培解釋道：「你

看，這完全是合法的，我上年的股票升了百分之十七！你不是想賺錢嗎？不要那麼滿口仁義道德啊！」

實證主義在過去二百多年一直都是主要的法律理論，它包括了三項元素：第一，這理論把法律與倫理完全分割，實證主義只關注現時的法例要求甚麼，卻不理會法律應該怎樣訂立，這可說是「一個完全談不上道德的法律理論」。從這角度看，阿麥不應該疑慮應否買MTI的股票，他只要留心法律容許他做甚麼就是了。既然這項投資不是犯法的，他就可以隨己意的去做；他守法並不是抽象的追尋真理，而是盡公民責任而已。

第二，實證主義接受任何政府所制定的法例，從不過問是錯或對。如果明天國會通過法案，禁止生產這類「警察警報器」，阿麥才不應接受阿培的意見。或者更重要的是，阿麥根本沒有甚麼理由去提出他那質疑，就像校方決定了籃球場的三分線，運動員只要遵行就是。同樣，政府官員（而不是個人，像阿麥）已經決定了在社會裏甚麼是恰當的行為，甚麼不是。只有政府官員才有權對此作出決定，因此「沒有法律是不公平的」。²

第三，實證主義假設人可以科學化地研究法律。實證主義者相信法律一定是基於可量化的事實，而非「不知是否

真實的」神學或哲學。正如他們會這樣說：我們「除了對現象(自然科學)的理解外，其他則一無所知……而這些現象的成因是我們所不知道和不能測透的」。³換句話說，法律的研究不是從普遍標準演繹出來的，而是從手頭上有的資料歸納出來的。由此看來，法律的目的並非促進高尚的理想，卻只是反映現實而已。因此，國會如果要管制「警察警報器」，就要先搜集足夠數據，分析這產品對社會和經濟所造成的影響。

2. 對實證主義的批評

有毒牛奶 華盛頓耶金默市(Yakima)的詹姆士·波梅蘭奇(James Pomerence)和麗琪(Rikki)是一對夫妻檔，獨力經營一間長途貨運公司。大概六年前，有一位顧客請他們將一些液體肥料運去某地方，然後回程時在那裏運返一些牛奶。那時的州立法例只要求以肥皂簡單的清洗貨櫃內壁，就可以運牛奶，但是波梅蘭奇夫婦覺得這不能確保牛奶的品質，可能會影響小孩子的健康，所以沒有接這宗生意。

結果這顧客將他們列入「黑名單」，其他公司也不與波梅蘭奇做生意。在短短一年間，波梅蘭奇夫婦因無力償還用來買貨櫃車的銀行債務，被迫申請綜援。兩年後，國會

注意到波梅蘭奇夫婦的個案，立例禁止以同一貨櫃運載有毒化學品和食用飲品。⁴

批評者指出實證主義的四個缺點：第一，他們認為法律是不完善政治進程的不完美產品。就像波梅蘭奇夫婦的事件，進展過程緩慢，以致縱然我們認定了社會上的需要，還要等一段時間才可實施新例。⁵雖然公眾對波梅蘭奇夫婦所作的大表贊同，但國會仍然拖延了兩年才去作出回應。立法的巨輪轉得很慢，實證主義者如果辯稱法律是商業行為的唯一指標，那就等於在等待聯邦法例實施的兩年，無視波梅蘭奇夫婦正義的立場。

再者，公司的游說往往會拖延(甚至堵截)有關法例的產生。看看汽車公司如何成功地拖延政府，以致花時十年才立例強制設立安全氣袋便知道。如果公司的游說行動阻礙了法例順利通過，這行為(如不安裝安全氣袋)在道德上可被接受嗎？實證主義者很難自圓其說，特別因為那些公司是基於自己的利益而聘請人去進行游說的，實證主義者在單單強調法律條文時，無疑已經容許了這些自私的政治舉動。即使一間飛機製造商以雄厚財力支持一位政客競選連任，目的是希望該政客會有力地拖延某項立法程序，實證主義者也不能批判這種行為。

第二項對實證主義的批判，是這理論把不道德的行為合理化，試想想以下的處境：

違約者 家豪答應以七百五十美元將他的電腦賣給慕儀，他們曾握手表示成交。但是家豪兩日後以八百二十美元將電腦賣了給阿柏。慕儀知道後十分不滿，說要控告家豪，但家豪說：「好，你去告我吧！我剛剛讀過一科商業法律，當中提到五百美元以上的買賣要有白紙黑字的合約才有約束力，我們的協議並沒有文件證明，你一定會敗訴的！」（假設家豪沒有對這法例理解錯誤。）

實證主義者並無權過問家豪的做法。對他們來說，由政府通過的法律標準並不能讓聖潔、公義、慈愛等抽象概念審核。情況就是，法律容許家豪食言，毋須再作討論。

實證主義者並沒有甚麼外在的衡量標準去評核一項法例；極端而言，以人為祭、奴隸制度、嚴刑拷問、種族歧視在不同的文化裏曾經是合法的行為，那麼我們也要認為這是可容忍的嗎？同樣，當法例仍未明文禁止的時候，洛克希德航空公司（見第五章）賄賂日本政府官員就是可以接受的嗎？我們可以想像一個情況，一間公司可以從一位發明家買下專利權，目的是不讓任何人生產這項新發明，以免影響自己公司現有產品的競爭能力。從實證主義來看，

只要這行為是合法的，就算社會大眾因而得不到益處，也不成問題。

第三項批評是從第二點引伸出來的。當我們將人類的法律定為最後判詞，用以辨別可以接受或不可以接受的行為時，我們便不再以神為道德的最終權威了。要是沒有外在的倫理標準和問責性，而只是倚賴政府去決定對與錯，這無疑是變相的偶像崇拜。這在民主國家固然引起擔憂，在獨裁國家，情況就更加恐怖。這令仍然坐牢的中國人權分子感到不安，也令那些資產被國家充公的跨國公司感到憂慮。實證主義者根本不能要求政府為自己所做的事負責任：「這樣的命令可以是出自一個持槍的人，但法律顯然不應該是從槍桿子而出的。」⁶

擁有權力並不等於懂得善用權力，如果「權力使人腐敗，絕對的權力使人絕對的腐敗」這俗語是對的話，為甚麼我們卻要相信政府所做的是都是恰當的呢？例如埃及法老王曾經施行滅嬰和暴虐的奴隸制度（出五6-9）；希特拉曾在一九三四年黨內鬥爭時殺了七十名納粹黨員，之後宣稱：「日耳曼民族的最高法院如此決定……我也在內。」實證主義的漏洞實在清楚不過了。

第四項對實證主義的批評，是這理論會導致政府對商

業活動施加更多管制。這是必然的後果，因為如果法律是衡量商業行為的唯一標準，其重要性必然大增。如果有一些商界領袖在灰色地帶賺取利潤，受影響的市民會要求政府加緊管制。例如有幾間大公司都藉着水質污染法例的漏洞謀取暴利，有權投票的市民一定會堅決要求政府釐訂更縝密的法例定義。同樣，如果有公司無視顧客的投訴、員工的安全或股東的權益，民主程序必然要求政府事事監督。結果造成諸多規限，甚至形成律法主義，當中帶來的種種後果在第二章已討論過。

3. 整全的基督教立場

逢鎖必開 二十年前，一流鎖匙公司(Ace Key Company, AKC)是一間以郵遞方式合法地出售鎖匙的鎖匙製造商。公司雖然知道有些顧客是專向名貴汽車打主意的盜賊，但卻沒有因此而放棄那些做生意的機會。⁸

整全的基督教立場不像實證主義那樣將法律和倫理分割，而是肯定上帝的主權，力陳上帝的道德原則超越人類的法律。不論是商界或法律界，所有與人類活動有關的領域，都不能豁免於神的主權。因此，這立場不會因為AKC公司沒有違法，就姑息它的管理層，AKC公司必須受到一

個更高和更完整的價值觀的挑戰。

這些價值觀是從聖潔、公義、慈愛的原則衍生出來的，其中包括以下所列舉的：

義務

- 守信
- 不欺詐
- 損害他人利益，就要作出賠償
- 尊重合法的政權
- 尊重別人的權利
- 不濫用自然資源
- 關心貧窮人的需要
- 與家人保持健康的關係

權利

- 選擇自由
- 平等保障
- 個人尊嚴
- 應有程序
- 私有財產
- 生存權
- 知情權

普遍規範所依據的論點是：我們皆照着神的形象被造，雖然我們在道德上有缺失，但每一個人都擁有一定的是非觀念。由此看來，每一個社會，不論其宗教立場如何，都應確保這些權利沒有被侵犯，並且當以法律制度鼓勵人去實踐基本的義務。正如使徒保羅所言：「沒有律法的外邦人(非猶太人)，若順着本性行律法上的事，他們雖然沒有律法，自己就是自己的律法。這是顯出律法的功用刻在他們心裏，他們是非之心同作見證，並且他們的思念互相較量，或以為是，或以為非。」(羅二14-15)

換言之，保羅告訴我們，神已經將某些道德價值放置在我們所有人的心裏，這就是我們的良知。欺騙商業伙伴或偷竊上司的東西所以是錯，不單因着法律和慣例不容許，更因着我們直覺地知道這些行為是不道德的。雖然我們可以不斷地違反道德直覺到一個麻木的地步，但是我們心底裏仍會或多或少地判別是非。

馬丁·路德·金牧師(Rev. Martin Luther King Jr.)寫過以下一段話，表達出倫理和法律一致的精神：「公義的法律就是符合道德律或上帝之律的人類法則。」⁹在希特拉上台前仍然是實證主義者的德國法律哲學家古斯塔夫·拉德布克(Gustav Radbruch)，後來也基於類似的理由而改變了自

己的立場，認為法律和倫理是不可分割的。在二次世界大戰後，他提倡普遍的道德理念，並促成了紐倫堡戰爭法庭(Nuremberg War Trials)對第三德意志帝國(Third Reich)的犯罪成員作出審訊。¹⁰

4. 整全的基督教立場所受到的批評

出售雷鳥酒 偉立在芝加哥一貧民區經營一間售賣食物的小店，他大部分顧客都是住在隔鄰政府津貼房屋的酒徒。店裏其中一種暢銷貨品是雷鳥酒，它所含的酒精成分比美國法例所容許的高出兩倍，偉立更以半價出售這些酒。有些酒徒喝過後，覺得雷鳥酒裏甜蜜的果汁味叫他們無法不上癮。偉立的兒子很不高興，覺得父親「鼓勵人做酒鬼」。但偉立卻說，這生意是合法的，而且他們得靠這店的收入來維持全家的伙食開支。

批評的人指出整全的基督教立場有三個缺點：第一，他們認為這立場既不科學化，又沒有清楚的準則。他們如此反問：甚麼尊嚴、生命、自由意志、財產擁有權、關心不幸者……，這些觀念可以怎樣以法律指引的形式應用在偉立的個案裏呢？他們認為這些價值過於含糊和主觀，不能為人提供指引，而偉立需要的解決方法亦絕不是那麼簡單的。

第二，他們認為沒有人有權指定甚麼是普遍的倫理標準，況且此舉漠視了文化的差異，相比起富彈性的實證主義，這靜態的立場是毫不吸引人的。實證主義可以因應每一個文化的需要作出自我調節，對於專利權、證券法例、物業法等政策，都有很大的自由度去自行制定。他們會反問，為甚麼英國的反壟斷法要與越南的一樣？為甚麼芝加哥一定要與伊朗那樣管制雷鳥酒？他們認為，每一個文化都應自行決定自己的法例。

第三，這或許是最主要的論點，就是批評的人擔心這基督教立場會將宗教標準加諸社會之上。他們反問：我們真的希望讓基督徒倫理那麼高的道德標準，藉着法制而加諸商業社會嗎？二十年代美國政府禁止賣酒的教訓，不是在提醒我們應要避免讓宗教干預社會生活嗎？只要偉立覺得沒有問題，他就有自由賣酒。把基督徒倫理擴張至法律層面，豈不招致政府侵犯我們的私生活？如果耶穌對十誡的演繹被定為法例，貪婪、自大和佔有欲，豈不變成違法的行為？我們真的希望有一些專責監管我們是否「貪心」和「縱欲」的警察，常常監管我們的動機，並翻閱我們所看的雜誌嗎？

5. 為基督教立場辯護

這些擔心是合理的，因此基督徒有必要慎重地作出回應。首先，對於有指基督徒倫理不夠科學化和準確，我未能直接答辯。可是我有一連串的反問：實證主義者又怎樣將誠實、透明度和守望相助等價值數量化？我們能否因着這些觀念不能被量度，就說它們沒有價值呢？當然不能。如果人類沒有尊嚴、平等保障等理想，人的生活會變成怎樣？事實上，我們常常都因着一些不能被科學證實的東西而活得充實。要不是我們有音樂、文學、哲學、藝術和信仰等「軟性」的東西，真不知我們會處於何等境地！歸納式科學法無疑幫助我們確定人類經驗，但是卻不能夠表達我們的本質。

第二項批評指普遍的道德定律缺乏彈性，要對這項指摘作出回應實在棘手。當然，將同一套法例強加諸所有國家是荒謬的，我們不會因為加拿大和墨西哥有不同的破產法而覺得奇怪；債權人登記的時限和欠債者可獲豁免的財產總值固然亦會有所不同。我們所需要的，是一個雙層的倫理體系，它包括了普遍的道德定律和個別的文化表達。以破產法來說，這「彈性的絕對主義」一方面期望所有國家都能鼓勵人民守約、給受害人作出賠償和尊重合法的財產

權，另一方面，卻給予每一國家自由度，去決定怎樣應用這些原則才最恰當。

我們可以從摩西律法裏找到一個好例子。那時在以務農為主的希伯來人文化中，人偷了一隻牲畜，就要給受害人賠五隻(出二二1)，這做法在當時是十分合理的，但是對於今天的都市社會就極不適用了。這說法並沒有甚麼稀奇，因為即使所有社會都應遵守第一層次的普遍原則——賠償給受害人，但是至於第二層原則，則應按個別文化而有所不同。在我們的文化裏，被偷的可能是汽車或信用卡，而不是羊，但是背後的原則仍是不變的——做錯事就要以不同的方式去作出賠償。

亞奎那(Thomas Aquinas)稱這分別為「第一層定律」(primary law)和「第二層定律」(secondary law)，他認為第一層定律建基於不變的價值，如尊嚴和誠實；而第二層定律則關乎不同的社會怎樣應用普遍價值，因此它會隨着不同環境和需要而轉變。¹¹亞奎那這說法來自亞里士多德(Aristotle)的論點，亞里士多德早就將法律區分為「自然的」和「習俗上的」。¹²他們兩人都認為這雙層架構既能提供一堅固的道德基礎，又同時保留一定彈性。請看圖6.1：

普遍價值	尊重應有程序	作出賠償	提倡純潔的性愛	保障生命	作息有時
個別應用	<ul style="list-style-type: none"> 以二至三年時間準備起訴。 面對面的會議或仲裁。 六十至九十天的處理時間。 	<ul style="list-style-type: none"> 損毀物品要賠償，犯事要受懲罰。 	<ul style="list-style-type: none"> 限制某些產品出售。 管制電視廣告。 靠賴朋輩壓力。 	<ul style="list-style-type: none"> 禁絕香煙。 限制廣告。 測試合法藥物。 	<ul style="list-style-type: none"> 每周休息一天。 界定「休息」的定義。

圖6.1

家庭需要 有一間銀行容許管理人員及其家屬暫時透支戶口而毋須支付罰款。一些股東發覺這事後，均認為這是不恰當和不公平的商業手法，但是那些管理人員說這並沒有違法。

最後一項批評，指摘基督教把法律和倫理結合，只會將宗教標準強加諸社會上。雖然上文已就此作出了部分回應，但我在這裏還想多講三點。

第一，當投票者有權藉着選出代表來立法時，強行將宗教倫理加諸不願意的選民身上的可能性十分低，就算有，問題也不大，因為內附於政治過程的妥協傾向更有可能降低法律的倫理成分。在銷售行業裏，為促進生意，我們已放寬了對誠實的要求；為了保障工作，我們不關心環境；公司為提高僱員生產力而對他們進行藥物測試，使僱員私隱權遭到削減；為免過分節制，銀行管理階層可以輕

微地假公濟私。政治現實裏爭權奪利的不同團體所產生出來的多元主義，已將道德指標降至幾乎中立，事實上，彼此間最低的共同點才是民主社會裏的法律基礎，而非聖潔、公義和慈愛。

第二，聖經並不希望將過多的權力交給政府，雖然政府是神施予普遍恩典的必然工具，但是政府卻永不可取代神。聖經警告我們，有無上權力的政府喜歡推翻神的權柄，成為人所畏懼和反對的偶像(啟一三1-10)。我們從前蘇聯怎樣企圖控制人民生活的每一部分，就知道這問題有多大，就算是較小規模的政府控制也可能構成危險。例如當政府扮演著人民父母的角色時，很容易便會因濫用權力而侵犯到個人的自由意志。我們必須認清，政府雖然有助聖潔、公義、慈愛的實踐，但它的功能是有限度的。

因此，整全的基督教立場並不會認同那些「貪婪」和「自以為是」的警察。這立場所要求的倫理標準甚高，政府根本難以執行這些標準。須知道法律不能過分地控制人的生活，正如麥子和稗子的比喻所說，好人與惡人暫時共存，等待神最後的審判(太一三24-30)。又如一位作者所說，政府應有的角色是「在死守規條的撒冷與任意妄為的所多瑪之間」。¹³

最後，整全的基督教立場認為法律的功用有限。法律固然會行當盡義務(例如藉稅收把財富重新分配)，但法律的最主要功用還是實施「不可」的規條(懲罰違法者、要求毀約者作出賠償、要求因疏忽而導致他人損失者作出賠償；羅一三1-7)。前蘇聯曾試圖以法律創立完美的「蘇維埃人」(Soviet person)，帶來的只是一個慘痛的結局。¹⁴因為法律雖然可有效地約制可見的行為，但卻不能製造聖人，也不能指引人進入神的國。

圖6.2顯示出聖潔—公義—慈愛的標準與人類的法律，前者強調內在動機和更高的公義準則，後者則關注外在的行為表現。

聖潔—公義—慈愛的標準	貪心／垂涎別人所有的	論斷人	欺騙	憎恨／憤怒	道德純潔
人類法律的標準	偷竊	毀謗	詐騙	謀殺	傷害他人

圖6.2

人類的法律強調我們不應該做甚麼(如盜取專利、作商業間諜、瞞稅)，但聖潔—公義—慈愛卻反映出神性情積極的一面。近代資本主義之父亞當·斯密(Adam Smith)以兩種文法來比喻兩者的分別：人類的法律就像寫文章時所需要的基本文法規則(例如標點符號、適當句子結構)，基督

徒倫理卻是「優美脫俗」的文筆（例如散文、詩詞、話劇）；單單遵守文法不會使我們的文章變得「好」，同理，單單遵守法律並不能使我們有好的道德。¹⁵我們可否因為德蘭修女和唐納德·特朗普 (Donald Trump) 都沒有犯法，就說他們有相同的道德倫理操守？當然不可以。正如一位學者諷刺地寫道：「在法律面前，無賴、卑鄙之徒和玩弄他人者，只要沒有違法，就與最勤奮的人道主義者無異。」¹⁶

我們可以想像法律就是一個隱形的道德指標，大概介乎「不可」的規條和更高的道德完美之間。¹⁷但究竟這指標的準確位置在哪裏？人們為此常常產生政治角力，有人希望法律能更明確地顯示出倫理概念和色彩。他們認為我們要藉法律的途徑去改善人類的行為，例如下令施行合理的強制性公積金和確保辦公室空氣清新，且認為同時應取締誇張失實的推銷手法和禁止向酒徒售賣雷鳥酒。他們提出現時在職場中成功地禁止種族歧視和性騷擾的人權公約，作為這立場的實例。

批評者卻不同意，他們認為如果法律的指標太接近道德完美，人類自由、創意和自發性等重要的價值就會窒息，市場於是因着種種制度而大受束縛。他們認為法律的最基本目的，不是追求道德完善，而是確認甚麼行為必須

受到政府的懲治。正如俗語所說：「你總不能將道德變為法律。」

另一方面，如果法律的指標調得太低，個人自由便會容易成為傷害他人的許可證，就如貨櫃車司機可以既運送有毒物質，又運送牛奶，化學物品公司可隨意棄置廢料，跨國公司可剝削外地勞工。法律必須確保股票經紀、銀行家、債權人、電腦工程師等不同行業的人士，在一個平等的環境下參與商業活動。所以，法律的指標顯然不能過低，圖6.3顯示了當中的張力：

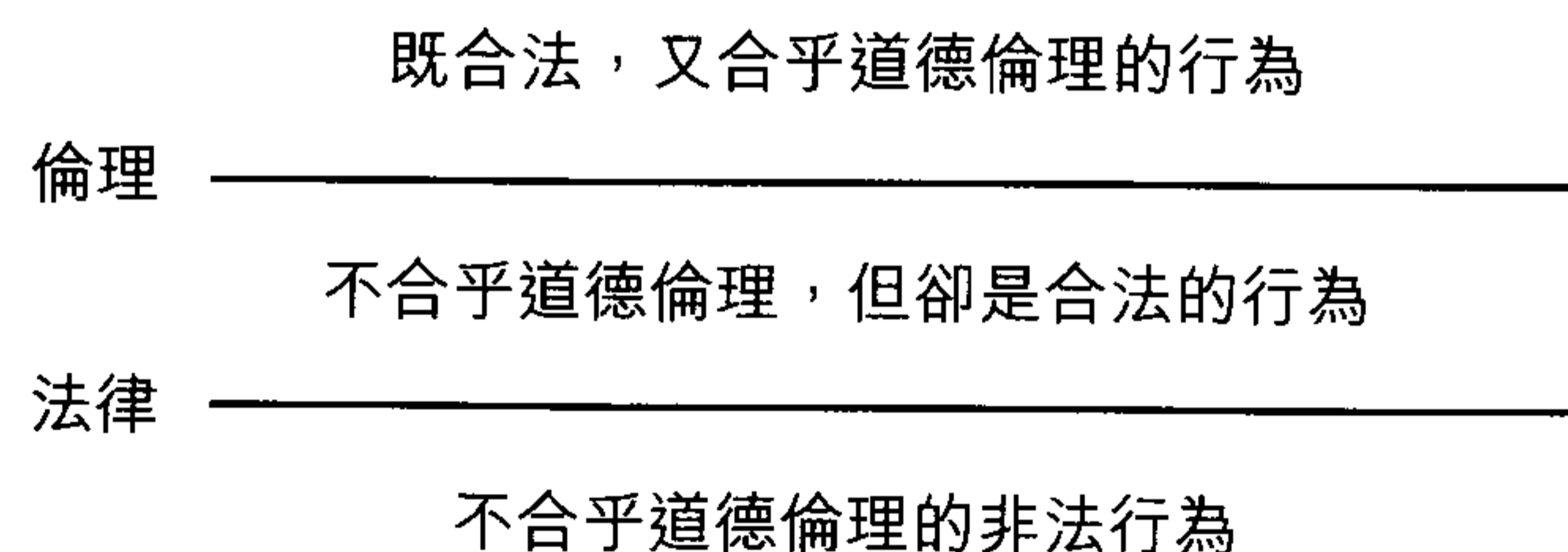


圖6.3

在自由社會內，法律是道德的底線，它給可被接受的行為提供最低的標準，市民理應樂意行出比這最低要求為高的標準，否則，法律的底線便會漸漸提高，繼而侵蝕人的自由。因此，公司如無理解僱員工，總會令社會人士要求改變法例。同樣，大公司如果無情地在一些小城市撤走投資，以致學校制度、稅制、社會服務出現混亂，我們可

預期政府必定增強對同類資金撤走的管制；若廣告商常常以渲染暴力的廣告來吸引小孩子購買玩具，法律的指標也會相應地提高。

完美的社會，就是一個法例少，而市民又樂意追求最高倫理標準的社會。這樣的社會就可以最大程度地增加個人的自由，縮減政府的規模和影響力，同時市民又願意建設社區，建立群體，善待別人。在人類過去的歷史中，惟有伊甸園才能有效地實施這制度，雖然只是一段短時間。

聖經極其強調倫理和法律之間的重要區分，當一名富有的少年人問耶穌，他應該怎樣做才算是義人時，耶穌叫他遵守律法（不可殺人，不可姦淫，不可偷盜，不可作假見證陷害人，或不可欺詐），並且要孝敬父母。但是當那少年人再追問下去時，耶穌告訴他要變賣所有的，分給窮人（可一〇17-22）。可見法律所築成的底線在人來說已經足夠，但卻不能使這少年人成為聖潔、公義和慈愛。「不可」的規條根本沒有能力去使人有這樣的改變。

聖經中，指控行淫時被捕女人的人，在律法上來看，他們做得恰當；然而，他們卻忽略了聖經中有關恩典和不可論斷人的教導，也忽視了道德比法律要求更高（約八1-11）。同樣，保羅勸諭讀者守法，不可偷盜，不可殺人，不

可姦淫，不可欠債不還，並且強調道德論據不應停留在法律上，而要更進一步。他指出，所有「……別的誡命，都包在愛人如己這一句話之內了。愛是不加害與人的，所以愛就完全了律法」（羅一三8-10）。

問題討論

I. 個案討論

金斯集團是一個大集團，擁有「好味道食品連鎖店」和「第一電視」這間地區性的有線電視台。幾年來，給產品標上條碼的技術使「好味道食品」可以有效地從購買記錄中找出顧客的需要，並藉此針對不同顧客之需要寄出不同的宣傳資料。

金斯集團現在想進一步善用這門技術，希望透過「第一電視」的廣告去接觸更多「好味道食品」的客戶。這些廣告將會是因應「好味道食品」顧客的購物記錄，和金斯集團藉其他途徑找到的資料，而給每一客戶所度身訂造的宣傳片。廣告商若要使用這項服務，就要付款。舉例說，如果有一顧客買了很多健康食品，金斯集團又從其他途徑得知這顧客正在參加一些減肥活動，金斯集團便會挑選一些合適的公司，問它們會否希望在晚上八點至十點直接透過其宣傳廣告向該顧客推銷其朱古力或薄餅。又或者該顧客是嗜酒

者互誠協會的成員，金斯集團便會找一些啤酒商或洋酒商買廣告時間。但對於整件事，顧客是毫不知情的。（假設當時並沒有任何法律防止這類活動。）

1. 實證主義者會怎樣分析這個案？
2. 整全的基督教立場又會怎樣分析這個案？
3. 你個人對這宣傳策略有甚麼感受？

II. 應用在工作上

1. 請講出一些你在工作時看到是合法的，但卻不合乎倫理道德的行為。
2. 你和(或)其他有關人士怎樣處理？
3. 這類行為有甚麼長遠的後果？

III. 觀念掌握

以下經文可怎樣應用在商業處境？

1. 法律是必需的

- 羅一三1-7 按照保羅的講法，政府有何功能？法律在社會中應扮演甚麼角色？
- 約一八31至一九6 彼拉多在這裏

怎樣違反羅馬法律？法律在建立行為標準最低要求這事上，扮演着甚麼角色？

2. 雙重標準——倫理和法律

- 耶三一31-34 舊約與新約有甚麼基本的分別？哪一個的倫理要求較高？為甚麼？這對我們討論法律和倫理，有甚麼關係？
- 太五17-20 法律和倫理有甚麼關係？
- 太五38-42 當有人蓄意傷害他人時，法律容許我們怎樣做？耶穌又會期望我們怎樣做？對於法律和倫理之間的張力，我們可怎樣處理？
- 太一三24-30 這比喻怎樣提出更高的倫理標準，同時又限制政府不可藉法律強迫人？
- 路一四1-6 如果耶穌是一位實證主義者，祂會怎樣做？
- 羅一18-32，二12-16 保羅有甚麼

論點認為人有普遍的倫理基礎？我們可以根據甚麼來期望那些沒有舊約的外邦人(非猶太人)行事為人合乎倫理道德？

3. 單單守法並不足夠

- 尼五1-13 在法律或道德上，尼希米根據甚麼去與社會中的權貴對抗？他是不是實證主義者？抑或他擁護整全的立場？
- 太五21-22 耶穌對倫理的要求，如何超出法律的要求？祂是否提出應把憤怒和憎恨定為不合法，而且應被政府懲治？
- 可七9-13 法利賽人如何在細心遵守律法的同時，又違反神的倫理標準？
- 可一〇17-22 為甚麼耶穌不滿足於遵守律法？這段經文如何支持「倫理比法律要求為高」的講法呢？
- 約八1-11 耶穌有否訂定不可姦淫

的律法？我們應怎樣理想地調和倫理和法律？

- 羅一三8-10 法律和倫理是同義詞嗎？

4. 違反不公義的法律／公民抗命

- 出一15-22 如果接生婆是實證主義者，她們會怎樣做？她們基於甚麼神學理由去違反法律？
- 徒五27-29 彼得怎樣看人的法律？他認為何時應該守法，何時不應該守法？
- 啟一三1-10 這裏所說的政府是怎樣的呢？它與羅馬書十三章一至七節所說的政府有甚麼異同？哪一個看法比較準確？

第七章 受託者

狗沒有要忠誠的義務，因為牠們沒有道義力量。牠們沒有人類理智選擇的思維，只會選擇，不懂思考。

——雷蒙德·法伊弗 (Raymond Pfeiffer)

下屬對上司有許多義務，有一項尤其重要，就是服從上司的命令；服從是一項特別的品德。

——亞奎那 (Thomas Aquinas)

自由受託者是個矛盾修飾法，人只可以選擇自由自主或選擇成為受託者，卻不可能同時二者兼得。

——無名氏

順從神，不順從人，是應當的。

——使徒彼得

第三條假出路是僱員與僱主因價值分歧而產生的受託問題。¹下屬一方面想忠心聽從上司，但另一方面要尋求自己最大的好處(或群體的好處)，在倫理範圍內，這張力尤其顯得明顯：如果上司要求下屬做一些他們認為不道德的

事，下屬應怎樣做？雖然受託的觀點與雙重道德和實證主義有相似之處，但處理問題的角度並不相同。我們可按第五章裏米爾頓·弗里德曼的觀點引伸以下問題：僱員在工作時，應該放下個人倫理操守嗎？

這困難對於敬虔的基督徒則更加嚴重，他們除了要向僱主負責外，還有另外兩個要負責的「目標」：神、眾人。²這些義務建基於新約兩大誡命——「你要盡心、盡性、盡意，愛主你的神」和「要愛人如己」(太二二37-40)。

因此，基督徒僱員意識到，他們同時要對不同的對象負責：神、僱主和鄰舍。他們與神之間有一種委託人和受託人(以下又稱主人和僕人)的關係，就是看自己為「僕人」或「使者」(林後五20)。在肯定自己向僱主負責之餘，同時亦兼顧其他有關人士——顧客、債權人、供應商、群體，甚至競爭對手。

基督徒面對的衝突有點像一個工會成員所面對的衝突：既要向僱主盡責，又要忠於工會。研究報告指出，如果資方與工會關係良好，僱員所遇到的角色衝突不會多。³同樣，如果公司持守高尚的職業操守，基督徒僱員即使要對神、對鄰舍和對僱主負責，他們也不會有甚麼角色衝突。然而，如果僱主要求僱員犧牲對神或對人的愛，僱員便會受

到強烈的倫理困擾。

本章會集中討論一個較窄的課題：一個在私營機構工作的基督徒僱員，若被要求做一件「合法」的事，而這事卻又似乎違反了他向神和社群所要負的義務，他可以怎樣做？換言之，僱主可否要求他在倫理上作出讓步？要是讓步，又可讓至甚麼地步？試想想下列五個情景：

1. 一間影碟租售公司一直都是沒有出售色情片的，但新僱主最近改變了政策，希望在短期內，公司出售的影片中，會有四分之一是色情片。職員應怎樣辦？
2. 上司叫他的秘書在另一位職員下班後，搜查那職員的辦公桌，因為上司懷疑他藏毒。這類搜查在一般私人機構並不算是違法的。
3. 慈善團體United Way向一公司進行募捐，但是一位電腦程式編寫員卻因受惠的七十間機構中有一間表態支持墮胎（雖然沒有實際行動），而決定不捐錢。然而她的經理堅持公司「全體員工」都要認捐，即使是象徵式地捐獻一美元。
4. 超級市場的職員向僱客售賣香煙。
5. 一位成衣製造商的營業代表，在六月一日向顧客口頭承諾，某款式的成衣在六月十五日就有貨，可以進行買

賣。但是她的上司在六月十日要求她將那批貨賣給另一位出價更高的買家。如果她在前一位顧客答覆這宗交易以先，撤回曾經作出的口頭承諾，那根本就沒有任何合約約束，因為原本的協議並不是白紙黑字寫明的，對方也沒有付出過甚麼令她有義務去履行諾言。

1. 順命模式

對於類似以上的情況，聖經提及兩種僱傭模式——順命模式 (submissive model) 和純潔模式 (purist model)。前者強調僱員要服從僱主，忠心聽命，有時甚至會以「軍令如山」來比喻僱主之命。這主張認為只要沒有違法，僱員必須聽從僱主，向僱主惟命是從是理所當然的。這就如第五章裏米爾頓·弗里德曼所說的，只要僱主所要求的行為是合法的，就算超出宗教倫理的限制，順命的僱員也該順從和接受。在上述的情況裏，這類僱員應當自願放棄自己的道德價值，聽命於上級。就以上述例子而言，雖然那命令與他們的個人信念相違，但他們仍然會推銷色情影帶、搜查同事的辦公桌、捐錢給慈善團體、售賣香煙和違反口頭協議。

這模式的支持者會引用使徒彼得和使徒保羅的話作根據。彼得曾說：「你們作僕人的，凡事要存敬畏的心順服主人；不但順服那善良溫和的，就是那乖僻的也要順服。倘

若人為叫良心對得住神，就忍受冤屈的苦楚，這是可喜愛的。」(彼前二18-19) 保羅則教導奴僕應「凡事聽從你們肉身的主人，不要只在眼前事奉，像是討人喜歡的，總要存心誠實敬畏主」(西三22至四1)，並且勸諭基督徒僕人「用誠實的心聽從……肉身的主人，好像聽從基督一般」(弗六5-9)。

這模式可將衝突減至最少，期望僕人與主人的想法可以和諧共存。有些神學家覺得保羅將服從上司等同為服從神，因此，僱主變成了神和他們僱員之間的中介。僱員必須敬重上司，因為上司在商界中彷彿作為神的代表⁴。這樣的權力是必須的，因為人性墮落，軟弱的僱員易受邪惡的自我意志影響，所以需要地上的領袖給予指引。換言之，僱主的角色有如政府的角色，後者監管市民的行為，像父母教養子女一般。

馬丁·路德按此思路這樣寫道：

你的主人所吩咐你去做的事，即是神吩咐你去做這事。雖然這命令出自人，但這並非人的命令……要視之為基督親自吩咐你去做……如果主人走在前頭，跌進泥沼，僕人也理應跟從他走進去。⁵

一位基督徒律師在一篇討論法律倫理的文章裏，也曾提出這模式。文章提及當他作為律師，起誓要「積極地在法律允許的範圍內」代表他的當事人時，他會放棄自己的個人

宗教標準，因為若非如此，他可能會違反了那「莊嚴的誓詞」。在某些情況下，律師必須將專業操守和個人倫理分割開來。當他代表當事人的時候，界定其行為的，必然是法律，而非其信仰，否則他便是「向當事人撒謊，虛偽地收取當事人的金錢」。⁶

數十年前，小威廉·懷特 (William Whyte Jr.) 在他的經典著作《組織人》(The Organization Man) 裏，以世俗的版本講過類似的話，他認為一些僱員「最終能夠在自己及其任職的公司之間找到和諧」。⁷對某些僱員來說，忠心的而且確是最重要和至上的僱員操守。⁸近期一份商業期刊裏有一篇文章，題為「受託者有義務堅定不移地忠於聘請他們的公司，但所做的不容違法」。⁹

2. 純潔模式

純潔模式的支持者卻不贊成僱員可在個人倫理操守上作出妥協來順應僱主的要求。他們強調聖潔和道德純潔；當面對自己認為不道德的要求時，他們會作出反抗而非屈服。他們把向神和向社群負責視為自己的首要任務，然而只有當上司的要求吻合基督教的倫理時，他們才會服從命令。

這模式在新約和舊約都有不少經文支持，例如在基督

死後，早期教會的領袖曾被政府警告不准傳道，他們的回應是：「順從神，不順從人，是應當的！」(徒五29) 這事件為基督徒挑戰人間政權莫立了鮮明的先例。¹⁰每逢神和人的要求有衝突時，純潔模式的支持者都會毫無保留地站在神那一方。

主張純潔模式的人會引用舊約聖經人物來支持他們的立場，例如但以理是巴比倫王忠心的僕人，他多番被擢升，但當王的命令與信仰有違時，就算該命令已成為法例，他也不會服從(但六10)。有一位神學家稱這行動為「大拒絕」(the great refusal)。基督徒也當像但以理一般，「不可屈服……不可犧牲對上帝旨意的忠誠」。¹¹

昔日的希伯來先知如拿單、米該亞、巴蘭也表現了這相同的立場——雖然嚴格而言，他們不是王的僕人。拿單曾勇敢地指摘大衛犯了姦淫和謀殺的罪行(撒下一二1-15)；米該亞不跟從那四百個為討好他們的王而阿諛奉承的先知(王上二二1-37)；當僱主要求巴蘭做一些違反神旨意的事時，巴蘭寧願違約(民二四12-13)。先知以賽亞、耶利米、以西結等，在忠於神和忠於人的衝突上，也總是站在神那一方。¹²

在十八世紀，循道會的創始人約翰·衛斯理曾警告基

督徒，不要被世俗社會低下的倫理標準所「感染」，他質疑說：「誰能摸過污泥而不骯髒？」¹³

純潔模式的支持者只能夠向僱主作出有限度的效忠，有學者稱這為「局部投入」。¹⁴他們會認真地認同僱主，但卻總不是全心全意的，因為受制於要向神和向社群負責，用神學術語說，也就是盟約超越合約。

3. 對順命模式的分析

比較上述兩個模式，順命模式無疑有較多缺點，其缺點主要有三方面。首先，這模式沒有恰當地認清楚保羅和彼得的寫作對象，使徒們當時的寫作對象是奴隸而非自由人。這混淆可能源自一六一一年譯成的英文欽定本(KJV)，因它誤把希臘文*doulos* (奴隸) 和*oiketes* (家僕) 同譯為「僕人」，就算是一九四六年的標準修訂本(RSV) 也同樣將*doulos* 和*oiketes* ¹⁵譯成「僕人」。

這引起了兩個問題：一，為甚麼使徒勸諭基督徒奴隸順服主人？二，這教導有沒有任何部分可以應用在今天的僱傭關係上？

學者也在揣測使徒為甚麼會對奴隸制採取這樣保守的立場，他們認為若當時直接衝擊奴隸制，可能會引發社會動亂，嚴刑迫害和(或)大規模的失業¹⁶，同時也會使沒有政

治權力的教會受到更多逼迫。¹⁷另外，可能保羅認為基督很快就會回來，所以他打算暫時忍受這奴隸制。¹⁸

但這些人間的束縛、政治上的無助、失業恐慌、對末世期望等因素，跟現代僱主僱員關係的議論已經沒有相干了。西方社會的僱員在一個民主的資本主義制度下，可自由地根據合約制度接受或拒絕一項工作，他們可在任何時間單方面終止合約，亦可單方面按任何理由找尋其他工作。作為選民，他們有權改革法律制度，藉以管制各行業。在第一世紀羅馬政權的管治下，人們根本從來沒有想過工作報酬、最低工資、失業保障、社會福利等新穎意念。

因着這種理由，我們在今天的僱傭關係裏，必須放棄順命奴隸的模式，因為當年支持這種模式的理據，今天已經不合時宜了。

順命模式的第二個缺點是過分強調受託者要忠心。雖然忠誠是基督徒應有的品德，與聖經所說的服侍和自我犧牲吻合，但忠誠過於極端便會很危險。不消多說，只要我們回顧第六章納粹戰犯效忠德國法律的例子，便能了解問題的所在。一個較近期的例子，是水門事件的主謀，據報他曾說：「(我)必定會忠心地使總統獲連任，若有需要，甚至不惜欺凌自己的祖母。」¹⁹

有時忠誠很容易變為盲目服從。正如第四章所討論過的，基督教的愛既不接受愚忠，也不容許濫用。盲目服從的受託者會變得消極，被動地做一顆「機器裏的小螺絲」²⁰、「無從區分是非的技術員」²¹，只懂聽指示做人。他們會覺得自己沒有真正的道德選擇，所以可以輕鬆地為着僱主的緣故，放下對神和社群的義務，他們甚至會忽視愛護自己的義務，因為他們將神所賦予的那不可剝奪的尊嚴丟掉。²²諷刺的是，盲目服從最終對僱主是不利的，因為這類僱員沒有創新意念，不能獨立判斷事情。²³

亞奎那在他十三世紀的著作《神學大全》(*Summa Theologica*)²⁴裏，也曾為此問題費了一番筆墨。他辯稱基督教信仰將僱主的權力限制在一個有限的「權力空間」，惟有當僱主的指示合乎神聖的律法典章時，神就給他們權力。要是他們要求僱員作出「輕率的順服」(即有違聖經或自然律的行為)，僱員不應該遵從這類指示，反而要直接向神負責。這概念與現代法律司法權限的觀念大致相同，僱主無權要求僱員做一些不合倫理的事，就如加州的立法機構不能提高維珍尼亞州的稅項一樣。

但是，有人會質疑，我們不是簽了合約的嗎？合約式公義不是要求僱員認真地投入工作，敏銳地回應僱主期望

的嗎？答案既是亦非。是者，乃因僱員同意為報酬付出他們的技術，並要認真地將之應用在所委託的工作上。非者，乃因他們從沒有同意過會為不道德的要求而放棄個人的倫理操守。除非已有明文規定，否則一般個人合約不應帶有這暗示；相反，僱員完全有權假設這合約容許他拒絕去做不合倫理的事。²⁵ 謹慎的僱員應該在見工時就提出這點，以免日後有誤會。

順命模式的最後一個缺點，是容許「自我犧牲的罪」。「自我犧牲的罪」即是為遷就他人而甘願放下自己的倫理原則。順命模式的支持者誤解了彼得的意思，以為僕人不但要「順服那善良溫和的，就是那乖僻〔狡猾、殘暴、心術不正〕的也要順服。倘若人為叫良心對得住神，就忍受冤屈的苦楚，這是可喜愛的」（彼前二18-19）。

商界裏不乏「自我犧牲的罪」之例子，就像通用電器（General Electric）的員工曾參與壟斷價格的活動，他們就如一位評論員所說的「將個人喜好完全服膺於公司，把公司當作神祇」。²⁶ 同樣地，當波斯灣石油公司的管理階層作出非法的政治捐獻時，股票交易所委員會勉強地讚揚他們「在個人沒有利益的情況下……純粹為了波斯灣和股東的好處而做出這事」。²⁷

雖然聖經讚揚為別人作自我犧牲的人，但卻不曾接受「自我犧牲的罪」；彼得又說：

你們若因行善受苦，能忍耐，這在神看是可喜愛的。你們蒙召原是為此，因基督也為你們受過苦，給你們留下榜樣，叫你們跟隨祂的腳蹤行。祂並沒有犯罪，口裏也沒有詭詐，祂被罵不還口，受害不說威嚇的話，只將自己交託那按公義審判人的主。

（彼前二20-23）

相信有人會問，為甚麼會有上司因為員工做正確的事而懲罰他？有學者推測，彼得其實預期到當時的奴隸會被主人吩咐去做不道德的事。²⁸ 若我們小心閱讀經文，便知道彼得既不鼓勵人在這些情況下順服，亦不贊成基督徒採取對抗的態度。他所要求的，是效法無瑕的基督。

換了是現在，彼得首先會教導基督徒不可為上司的利益而放棄自己的道德原則，就是奴隸也不可以；就如基督一樣，基督徒應該努力去愛神和愛鄰舍。第二，彼得亦會提醒基督徒要準備隨時面對因這立場而帶來的麻煩，可能是沒有實際傷害的譏笑，也可能是即時解僱。但無論如何，基督徒都應這樣行，因為彼得教導我們基督曾為不義受苦，跟隨祂的人也要如此。第三，基督徒不可報復別人不公平的對待，因為基督也為迫害祂的人祈禱。基督徒應當寬恕惡待他們的人，相信神自有祂的判斷。

這聽起來好像頗樂觀，但正如一位神學家曾說：「新約裏凡事不反抗的非凡樂天思想，是舊約一直流傳下來的遺教。」²⁹

4. 對純潔模式的分析

純潔模式有很多優點，較順命模式可取。這模式保留了當事人的尊嚴，認為人需要為自己的獨立判斷負責，背後的思想不再是宿命論，而是對自由意志的肯定。³⁰

這樣的個人自主能使社會得益，因為個人的獨立判斷通常會顧及社會各方面的需要。純潔模式支持者在作出判斷時所顧及的「鄰舍」，其意義十分廣闊，除僱主外，也包括社區、顧客、供應商、同事、競爭對手等。這可見於一位監管橫跨阿拉斯加油管品質的控制員的行為。他在管理層的強大壓力下，仍然拒絕寫一份偏袒他們的報告。他的報告不但有利於環境保護，還保護了公司股東的長遠利益。結果，他的正直獲得稱許。³¹正如第六章所言，純潔模式視法律為道德底線而非上限，因此能鼓勵公司及其員工超越繁瑣的法則條文，追求卓越的道德標準。³²

但這並不是說純潔模式沒有任何困難；這模式的應用有兩種可能的方式——律法主義方式和協調方式。

a. 追求純潔的律法主義者

追求純潔的律法主義者會嚴格堅持純潔模式，如果有人提出要求，而這些要求違背他們的良心，他們就會乾脆不遵從。在上文假設的處境中，他們會拒絕出售色情影帶、拒絕違約、拒絕捐錢給United Way，甚至拒絕賣香煙給顧客。

但這方式曲解了聖潔的概念。首先，它假定了一切倫理難題都有一個簡單的答案。雖然基督教確教導我們一些道德原則，但是通常都沒有提供專門的行為守則。與其說基督徒倫理以律法主義作為取向，不如說它所強調的，是律法的精神；基督徒肯定灰色地帶的存在，且肯定當中會有不同卻又合情合理的意見。³³

當我們談論獨一的基督徒倫理時，務要謹慎小心，因為不同的教會傳統對聖經的詮釋都有分別。天主教、加爾文主義、東正教、多馬斯主義、重洗派、改革宗、貴格會、路德宗等等，所關心的課題和價值都有所不同。舉例說，一個天主教和平主義者可能並不介意在釀酒廠工作，一個滴酒不沾的循道會基督徒也不會因着在軍火工廠工作而心有不安；但是若他們對換了工作，道德困擾可想而知。

第二，追求純潔的律法主義者會傾向自義和喜歡論斷別人，他們會驕傲地覺得自己比上司和同事更為聖潔。須

知道，這種法利賽人式的自滿是聖經絕不容許的。³⁴

第三，這模式忽略了恩典和憐憫。追求純潔的律法主義者往往成為完美主義者，他們不能接受人生是難以理解的，也不承認人是不完美的。但恩典和憐憫的教義則強調人的軟弱和神的寬恕。我們不應將神看為記錄我們優點和缺點的會計師；事實上，祂把我們視為祂的配偶，因為祂最關心的，是我們對祂的誠意、愛和意念。

最後，追求純潔的律法主義者在處理倫理難題時，往往缺乏新意。他們在面對自己認為是不道德的要求時，常常倚靠獨一的「撒手鐮」——最後通牒。他們要麼立刻威脅要辭職，要麼向上級報告，行事自然不見得謹慎。

b. 尋求協調的純潔主義者

概略觀之，這是自相矛盾的講法，一個僱員怎可能既追求純潔又尋求協調？這也是使徒保羅所掙扎的問題，一方面他要寫一封嚴厲和堅持原則的信給加拉太教會，另一方面他要靈活地處理羅馬教會的事。耶穌也是一樣，祂的聖潔無疑反映出祂對純潔的追求，但祂卻能接納那些達不到祂倫理標準的人。在這裏我們可以看到尋求協調的純潔主義者持有四個聖經原則：

一、他們將僱主看為鄰舍。尋求協調的純潔主義者不

會不關心他們的上司，或故意引起衝突，相反他們會將僱主看為鄰舍——所要愛的對象。這對鄰舍的愛可能須要他們放棄一些權利，並在作出決定時靈活變通。舉例說，保羅的助手提摩太願意接受割禮，目的是讓猶太人容易接受他(徒一六3)。同樣，保羅建議羅馬教會的人避免吃拜過偶像的肉，非因吃拜過偶像之物是錯的，而是為免令其他弟兄姊妹跌倒(羅一四1-4)。

要注意，這協調原則在僱傭關係裏有兩個限制：

第一，這不會鼓勵僱員犯「自我犧牲式的罪」，提摩太之接受割禮與信徒不吃拜偶像之物，並不是不道德的行為，當中並沒有「降低倫理要求」的成分，所犧牲的，只是道德上中性的權利，這個並無不妥之處。

第二，與僱主尋求協調是基於他是鄰舍，而不是基於他僱主的身分。受託人對於鄰舍——家人、同事、朋友，在道德的灰色地帶中所作的行為，會在證據不足的情況下，假設他們無辜，給他們「雖可疑，但無罪」的處理，因此對僱主亦然。這些協調者可能會與朋友一起去看色情電影，同樣，也可能會隨從上司的要求去做決定。但是若他們的良心感到不安，就應該停止參與這些活動。

最重要的一點是，僱員對僱主的關心，跟他們對鄰舍

的關心，程度上是應該一樣的，不多也不少，僱主在這方面是沒有特權的。

二、他們忍受灰色地帶。保羅說：「我們如今彷彿對着鏡子觀看，模糊不清」(林前一三12)，這裏所指的，大概也包括了僱員經常面對的灰色地帶。在上述搜查辦公桌的事件中，我們需要更多事實根據來斷定這做法是否侵犯了私隱。例如上司的動機是甚麼？不搜查所帶來的可能影響是甚麼？其他僱員的背景是怎樣的？因為私隱並不是人的必然權利，充其量只是一項應該儘量持守的原則，所以上述額外加插的因素有可能影響我們的結論。故此就算是誠懇和理智的基督徒，對於應該怎樣處理如此複雜的個案，也常常會有不同的看法。

同樣，就影帶個案而言，如果情況轉變了，可能不同的基督徒也會有不同的答案。例如：要是只有百分之一的影帶是色情片，而且不會售賣給少年人；又或者個案中受懷疑的僱員換了是該大廈的護衛，或一年只光顧該店一次的顧客，那又如何？如果對色情物品的忍受有程度之分，我們會接受一個怎樣的程度？

慈善團體的個案同樣也不簡單：一，那位反墮胎僱員的捐款可幫助到六十九間與墮胎無關的慈善機構；二，那

七十分之一的款項對墮胎機構也沒有多大幫助；三，那只是一間贊成墮胎的機構，卻不是幫助人墮胎的機構。更何況不是所有基督教傳統都認為所有墮胎都是不道德的！（例如因強姦或亂倫而導致的墮胎。）

這些個案告訴我們，為每一個處境劃分道德界線是困難的。基督徒僱員遇上複雜的道德抉擇時，或者只可以儘量選擇一個較好的決定；他們不像猶太人，不會將律法詮釋為一條條的律例，然後為每一條問題找一個「正確」的答案。基督徒在灰色地帶裏，應尋求上帝的引導，在神的憐憫裏得着安慰。同樣，他們也當多點接納上司和同事在類似處境中所做的決定。

三、他們不會實施家長式管治。聖經告訴我們，神極其重視人的自由意志，祂容許人犯罪。既然如此，基督徒豈不應或多或少效法這榜樣？既然上帝也拒絕做一位大家長，我們又豈能自視過高呢？超級市場的職員向顧客售賣香煙便是一個好例子，若職員不賣香煙給顧客，他是否限制了顧客的自由？

當然這講法是有限制的，就如一位積極反墮胎者是沒有可能在墮胎診所裏任職，說應尊重墮胎者自由的。須留意，僱員在衡量甚麼是可接受，甚麼是不可接受時，須要

考慮一連串的問題，如因果關係(直接或間接的)、誰是受害者(顧客或第三者)，以及那傷害的嚴重性(嚴重或輕微)。

四、他們會在倫理兩難裏找到出路。就像舊約裏的約瑟和尼希米，追求純潔的協調者會避免一些與僱主沒有必要的衝突，對工作環境締造積極的貢獻(創三〇1-23；尼二1-8)。建立一個良好的上司下屬關係，也許是避免重大倫理衝突的關鍵；若你勤奮、忠誠、平易近人，必然會比那冷漠、死板、自以為是的同事更受僱主重視。不斷的對話可以擴闊僱員持守個人倫理的空間，不致令上司因你為信仰緣故拒絕做某項工作而感到過分驚訝。

如果上司堅持這樣的指示，僱員就應要求與上司個別會面，婉轉地儘量說出自己對這要求的憂慮，和表達自己不願服從的意願。若僱主願意撤回他的要求，僱員應有心理準備受到排擠，並要把握每一個機會修補關係。但若僱主堅持，僱員就應小心衡量自己所能選擇的各樣對策，如將事情反映給更高層知道或諮詢工會代表。如果這些方法也不奏效，僱員就要準備找另一份工作了。正如一位學者評論道：「一個對神學和社會有醒覺的基督徒在商業機構工作時，會常常感到孤單，他須要站在現存的制度以外……但正是這種獨處……使他在社會裏扮演先知的角色。」³⁵

掃羅王與大衛的僱傭關係正好為我們提供了一個合適的總結。當掃羅開始嫉妒他的隨從大衛的時候(甚至對大衛所作的變得愈來愈非理性)，大衛既追求純潔的道德，亦嘗試作出協調——既服侍掃羅又保持自己的操守，只是在無可忍受的情況下才離開掃羅。大衛的舉動正是彼得所勸諭我們實踐的，就是堅持信仰，甘於為不義的事受苦，不向從前的僱主進行報復，由神為你施行報復(撒上一八1至一九18)。

問題討論

1. 個案討論

頌玲是一位主修生物的大學生，她在飛鷹餐廳當兼職侍應。有一晚，一位懷孕八個月的女士想在餐前喝一杯雙份的威士忌。接着她們有以下的對話：

頌玲：噢，你不是真的要喝酒吧！我剛從課堂上得知酒精會對嬰兒構成十分嚴重的影響，胎兒醇中毒綜合症是個嚴重的問題。

顧客：喂，這是我的嬰兒，與你何干？再者，你的工作是服侍我，拿酒來！

頌玲：請等一等。

頌玲隨即向她的上司阿邦表達了她的關注。阿邦與顧

客直接談了一會，然後吩咐頌玲拿酒給客人，頌玲拒絕這樣做，結果被解僱了。

1. 頌玲在這事上做得對嗎？如果你不同意她那樣做，你又會怎樣做？
2. 本章為這個案提供了甚麼道德指引？

II. 應用在工作上

1. 請講出你在工作上作為受託人所經歷過(或見過)、牽涉倫理道德的窘境。
2. 現在回顧這些難題，你認為它們可以合乎倫理地得到解決嗎？

III. 觀念掌握

以下經文可怎樣應用在商業處境？

1. 忠誠與不忠誠

- 撒下二四1-22 為甚麼大衛饒掃羅一命？掃羅既想傷害大衛，大衛豈不是有理由殺害他嗎？為甚麼大衛仍要對掃羅如此忠誠？
- 王下五1-27 僕人基哈西當向主人履行甚麼義務？他所受到的處罰是否過重？

- 太二四45-51 僕人向主人有甚麼當負的義務？
- 路七1-10 耶穌為甚麼會稱讚這羅馬軍官？這軍官怎樣理解忠心和服從？

2. 額外的義務

- 太二二37-40 耶穌要求做下屬的要負甚麼額外的義務？這些義務與下屬原本就應有的忠誠義務有甚麼潛在衝突？

3. 上司下屬的僱傭關係

- 弗六5-9 這經文支持順命模式還是純潔模式？這裏怎樣說上司與下屬之間的相互權利和義務？
- 西三22至四1 這經文與以弗所書六章五至九節有甚麼不同？多了甚麼？少了甚麼？這分別有何意義？
- 彼前二18-25 這經文與歌羅西書三章二十二節至四章一節，以及以弗所書六章五至九節有甚麼分別？

4. 純潔模式

- 但六1-28 何以見得但以理是一位以行動追求純潔道德的人？他是律法主義者還是尋求協調者？這故事有甚麼原則可應用在今日的商界中？
- 撒下一二1-5 與大衛王正面衝突，拿單會冒上甚麼危險？如果不這樣做，他又會冒上甚麼危險？
- 王上二二1-38 何以見得米該亞是一個追求純潔道德的人？他為了自己的立場付上了甚麼代價？
- 民二四10-14 巴蘭為甚麼在僱主要求下，仍拒絕發出咒詛？我們可在這故事裏學到甚麼？
- 太二7-12、16 博士們為甚麼不服從希律王？他們可以(或應該)再嘗試協調一下嗎？
- 太一〇34-39 耶穌對追求純潔道德的人說了甚麼鼓勵的話，給了他們甚麼指示？

- 徒五27-29 現代的僱員應當如何理解保羅的話？

5. 尋求協調的純潔主義者

- 林前九22 保羅說「向甚麼樣的人，我就作甚麼樣的人」，然而這做法究竟是否沒有限制的呢？
- 羅一四1-23；林前八1-13 這段有關祭偶像之物的經文跟現代的工作處境有沒有關係？若有，是甚麼關係？可有察覺當中蘊藏着甚麼原則？
- 徒一六1-4 保羅為甚麼要提摩太受割禮？他是否過分妥協？

6. 與上司建立關係

- 尼二1-8 請描述尼希米與他上司的關係。這關係怎樣幫助他處理道德窘境？

第三部分

專題探討



第八章

誠實與欺騙(上)

生活的祕訣是誠實和公平，如果你能裝成這模樣，就無往而不利。

——格勞喬·馬克斯 (Groucho Marx)

就算有一句蓄意的謊言可以拯救全世界的靈魂，我也寧願不說。

——約翰·衛斯理 (John Wesley)

一句無傷大雅的謊言並不足以損害撒謊者的人格，但撒謊者的問題在於他們覺得所講的大部分謊言都不過是小事，卻低估了這累積起來的風險有多大。

——西西勒·博克 (Sissela Bok)

以虛謊而得的食物，人覺甘甜；但後來，他的口必充滿塵沙。

——箴言二十章十七節

頭痛醫頭 美國最早期的一次全國廣告活動，開始於一八七五年，持續了差不多五十年。產品「平卡姆蔬菜精華」(Lydia Pinkham's Vegetable Compound) 被宣傳為「可以解決婦女的一切煩惱」(包括經痛、子宮移位)的靈丹。藥

樽和海報上都印有平卡姆女士的相片。相片中的平卡姆女士頭髮灰白，予人一個好像理想祖母的印象。海報上還刊登了不少女士就這產品的藥用功效所作的見證。

但是公眾卻不知道三件事：第一，該產品含百分之十八的酒精成分；第二，平卡姆女士多年前已經去世；第三，該公司將百分之七十五的總收入撥作宣傳用途。¹

在接着的三章裏，我們會探討誠實、欺騙和公開資料的問題，這三個課題在商界中備受注視，顧客懷疑廣告商所作廣告的可信性，政府官員調查私營機構管理層所作報告的真確性，工會談判代表質疑資方的說話，就連商學院的教授也要想想應否相信學生的說話。有研究報告指出，主修商科的學生考試作弊和抄功課的可能性比其他大學生為高²，他們就如戴頓大學 (Dayton University) 裏一位會計學生所自辯的：「當你入了大學時，你就不會再遵守父母所教導有關誠實的原則。」³這「道德調整」的引誘在畢業後只會有增無減：為達到營業額、為搏取升職、為準時交貨。使人遺憾的是，誠實往往是這些高壓處境中的第一項犧牲品。

在商業環境裏，要認真準確地處理有關誠實、欺騙和公開資料的原則，其實是很困難的。例如，「平卡姆蔬菜精華」的廣告是欺騙抑或花巧而已？公司有義務將所有資料告

訴消費者嗎？所牽涉的倫理義務只是在於「不可」傳達錯誤的消息，還是包括「應該」透露其他相關的資料？這些問題顯示規條手冊式的倫理（認為任何情況都可以透過一系列「應該」和「不可」的原則去解決問題）是嚴重不足的。誠實坦白、欺騙和隱瞞事實都是複雜的問題，須要我們作出仔細的研究。

1. 誠 實

神棍 約翰·貝內特(John Bennett)用了六年時間，把他在費城的新世紀博愛基金(New Era Philanthropy Foundation)，發展成為效率很高的慈善機構。他先將小量金錢送贈幾間非牟利機構，說這是代一些不願公開姓名的捐款人士而作的。後來他邀請這些機構「投資」他的基金，好讓他在六個月內將他們的收入倍增。這計畫實行了幾年也沒有問題，但是當股票交易所開始調查時，貝內特以償還債的業務便崩潰了。

當新世紀宣布破產後，貝內特向交易所承認根本沒有甚麼不願公開姓名的捐獻人士，新世紀欠下「投資者」超過五億五千萬美元，但公司資產只有八千萬。傳聞貝內特更盜用了四百萬美元作私人用途。受騙的機構和學校包括 Young Life、賓夕凡尼亞州大學(University of

Pennsylvania)、世界宣明會(World Vision)、惠頓學院(Wheaton College)和費城自然科學學院(Academy of Natural Sciences of Philadelphia)。東岸神學院(Seminary of the East)的院長說：「我向來完全信任貝內特，他是一位有基督教價值和信念的人，並且委身於基督。」⁴

倫理學者劉易斯·史密德斯指出三個理由，說明誠實的重要性：誠實可以建立信任、建設群體，並保障其擁護者的尊嚴。⁵

a. 建立信任

沒有誠實的溝通，信任是不可能建立起來的。雖然我們或者會嘲笑那些被貝內特欺騙的傻瓜，但卻不要忘記所有合伙經營都要有一定程度的信任。當然，只有恰當的信任才會帶來盈利。會計師甚至會在公司的資產負債表裏將誠實的價值量化為「商譽」(goodwill)。⁶ 合伙人有賴對方履行承諾，上司有賴下屬履行職務，採購者有賴供應商準時將優質貨品送到。

研究報告指出，如果僱員相信僱主是誠實的，他們會更投入工作；若信任受到破壞，僱員的生產力便會放緩。⁷ 諾曼·鮑伊(Norman Bowie)曾將佳士拿公司(Chrysler)的僱員與通用汽車(General Motors)廠的僱員作比較。他指出佳

士拿公司在幾年前的勞資談判中破壞了勞資雙方的信任，所以汽車素質大受影響；相反，通用汽車的員工十分信任公司的管理層，所以汽車素質和生產量也得到提升。⁸另一位學者則以銀行的往來帳戶來跟誠實打比方，認為銀行要靠多年的誠信去建立信譽資產，但這資產卻可以因一次的欺騙行為而被完全摧毀。⁹這不獨是從商的道理，於婚姻亦然，因為謊言很少能獨立出現，第一句謊言「一定需要另一句來掩飾，否則就會被揭穿」。¹⁰

b. 建設群體

誠實的第二項價值，是它能促進群體的發展。當人人都互相信任時，關係網絡便得以建立起來。信任愈受重視，我們便會愈期望更多的人表現誠實，這包括管理人員、在市場中買賣的人、會計師，如此能建立可信賴的社群。正如西西勒·博克 (Sissela Bok) 充滿睿見地指出：「社會信任感往往是一層薄膜……我們應當像保護空氣和食水一般，保護『信任』這項社交美德。若信任受到損害，整個社群都會遭受損害；若信任受到破壞，社會便會搖搖欲墜，甚至崩潰。」¹¹

只是一場遊戲 惠玲是吊臂建築公司 (Crane Construction Company) 的新任經理，她第一項要做的工作就是為她部門草擬全年預算。在午膳的時候，一位同事對她說：「記

緊將你的支出預算增加百分之十五，還要說想增加幾個職位，即使那其實是沒有必要的，反正管理高層不會批准這些申請。還有，不用擔心超支，公司到年底不會獎勵賺錢的部門，也不會獎賞支出比預期少的部門。」

缺乏誠實的群體很快就會形成一種欺騙的文化。惠玲公司的員工既知道誠實的預算會被當作幼稚，公司必然受到長遠的壞影響——浪費資源、溝通渠道閉塞、擴張勢力、洗黑錢、「爭地盤」、諸多公文、陰謀四伏，這樣的後果在大公司中真是司空見慣。這些公司本質上是不穩定的，因為員工常常擔心不知會在哪一個角落爆發問題，然後要急急忙忙的四出遮掩、包庇。正如一位作者所言：「若失去了信任，社群便會變為污合之眾，社會則變成黑幫。」¹²

不誠實亦會「減低語言的實用性，使商業通訊效率下降、困難重重」。¹³我們因為減少了對對方的信任，而需要更多專人來審核文件。當美國社會的誠信不斷降低時，律師的數目激增至八十五萬，這豈是巧合？同樣，正因有百分之二十四的履歷表嚴重失實¹⁴，以致公司要聘請更多人事管理專才來挑選求職者。大學註冊處亦發現有必要覆核所有入學學生申請學費資助的資料。這些「核數工作」不但顯示了群體的腐敗，更大大提升了商業成本——特別在稅項方面。

所以，資本主義本身會因為誠實和信任不受重視而受到危害，這並沒有言過其實。試想想一些在非洲、前蘇聯和亞洲的國家，它們的貪污情況嚴重，欺騙、賄賂和不信任都侵蝕着它們的經濟體系。¹⁵正如英國作家塞繆爾·約翰遜(Samuel Johnson)曾經指出，就是魔鬼也不會互相撒謊，因為地獄若沒有誠實，它也自會消失。¹⁶

c. 保障尊嚴

誠實的第三個價值，是它尊重接收消息者的尊嚴。作為擁有神形象的人，接收者有權知道準確的資料，從而作出自由和智慧的選擇。在醫護界裏，醫生有義務向病人提供充分的資料，好讓病者在充分了解有關情況之下同意接受某項治療。這「知情同意」的做法在商場中同樣適用，決策者(例如消費者、股東、僱員、合伙人)必須有權獲得充分的資料去了解實況，然後自主地作出決定。

愚人的金子 加拿大一煉金公司——國際涅斯門工業(International Nesmont Industrial Corporation)，常在紐約股票交易所進行買賣，當該公司的總經理被控行騙罪後，整個貴重金屬市場都受到震盪。原來在事件被揭發前六個月，他們所存放的，是銅條而非金條。¹⁷

一位倫理學家將不誠實比作傷害他人身體——兩個行

為都剝奪了他人的自由和尊嚴。¹⁸無疑，那加拿大煉金公司的投資者一定也感到大大遭受侵犯。

資本主義之父亞當·斯密曾高度推崇「知情同意」的主張，因為交易若要是真正自願的，雙方就必須得到準確的資料，否則他們不能就各自的利益進行交易。認為資本主義孕育不誠實行為的人，可能會感到很諷刺，原來，亞當·斯密曾經說過，只有當誠實成為普遍的社會風氣時，市場才能正常運作。

2. 欺 騙

昏睡症 這次已經是麗莎今個月第三次因睡過頭而遲到。在不知所措的情況下，她向上司託詞說，遲到是因為要照顧一位病危的姨姨。

多收費用 家偉被他工作的律師行高壓要求每個月要有二百個需收費的工作小時，他把為亞克美公司(Acme Corporation)工作的實際時間由三十五小時改為三十九小時。他在填寫收費表時心裏說：「我在下個月會補回這些時間的。」

事實與減輕成本的分析 老楊的公司是製造和售賣電腦鍵盤的。當他與水果蛋糕電腦公司(Fruitcake

Computer) 接洽時，他曾承諾在七月一日前給對方送交一千個TRX鍵盤。雖然他明知公司在八月十五日前是沒有可能趕及生產這批貨的，但他為免失去生意而隱瞞着對方。他已計算過，逾期交貨的罰款不大，公司可以輕易應付。

欺騙的定義是蓄意引導別人相信一些我們不會相信的事，手法有很多種，包括文件往來、口頭協定、身體語言、偽裝，甚至沈默。有人說欺騙者的自我形象頗低，這說法未免低估了他們，十四世紀的但丁 (Dante) 將欺騙者放在地獄的第八層，再低一層的是背叛者，因為背叛也是欺騙的一種。¹⁹

撒謊是欺騙的一種，它包括了三個元素：第一，是蓄意的：無意地給問路者錯誤指示街道方向，並不構成撒謊，但蓄意誤導就是撒謊。第二，當中是涉及溝通的：因此隱瞞雖然也是欺騙行為，卻不算是撒謊；第十章會詳細探討這個問題。第三，欺騙者料想接收者會相信他所講的是事實。請看圖8.1

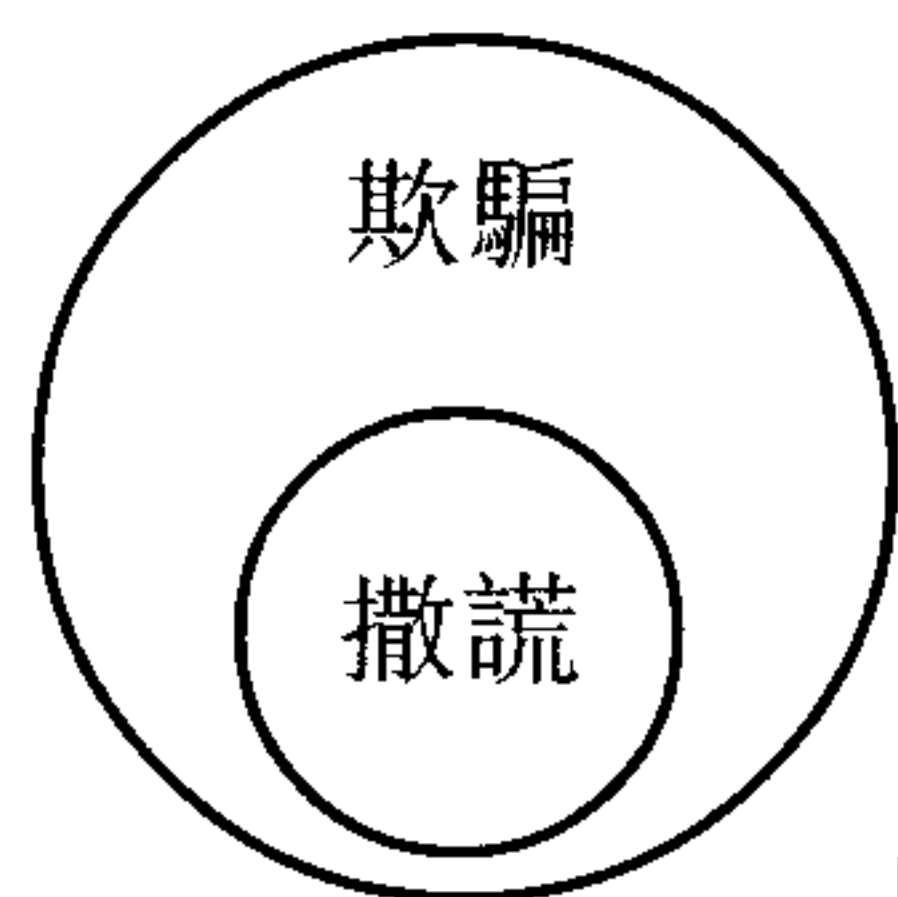


圖8.1

聖經強烈譴責欺騙的行為，因它與神的聖潔—公義—慈愛本性完全背道而馳。毫無疑問，「神決不能說謊」(來六18)，因為祂是守約的(參民二三19)，不會說假話的(參羅三3-4)。相反，欺騙是撒但的主要屬性，耶穌曾提醒我們，說撒但「心裏沒有真理；他說謊是出於自己，因他本來是說謊的，也是說謊之人的父」(約八44)。

聖潔要求我們在道德倫理上真誠和純潔，而且分別為聖，在真理的國度裏毫無詭詐。對於得以進天堂的人，聖經說：「在他們口中察不出謊言來。」(啟一四5) 欺騙的人則會被神審問，最終要面對永遠的審判(參啟二一8、27)。我們當以這些警告提醒麗莎、家偉和老楊。

公義同樣也譴責欺騙。應有程序要求麗莎和老楊提供真實的資料，從而向上司和顧客負上應有的義務，使上司和顧客做出合適的決定。家偉的謊話亦引起其他公義的問題，他多收費用的行徑不但侵犯了對方的財產權，也違反了他與公司之間的合約式義務。再者，他虛報工時會令律師行的信譽受損，如果工時是公司釐定員工薪酬調整、升職機會和工作分配的因素，他便是對其他律師不公平了。賠償式公義會要求他承認過失，更正所有虛報資料。

最後，慈愛要求我們與人感同身受、有憐憫心腸，並

為別人放棄自己的權利。麗莎、家偉和老楊顯然在他們的瞞騙行為裏失卻了愛心，因為愛要求我們與人之間的溝通要坦白、誠懇和顯出關懷，而不是在別人背後做手腳和只顧自己的利益。

欺騙可以帶來一些意想不到的惡果，甚至非常嚴重。正如前文所說，欺騙衝擊誠實的根基——信任、群體和尊嚴。聖經也提及過幾個相關的例子。當雅各裝扮成兄長以掃，去騙取瞎眼父親以撒的祝福時，他破壞了自己與兄長之間的信任，使家族分裂。同時，他亦侵犯了以撒祝福以掃的權利，和以掃接受祝福的權利(創二七1-45)。結果，長遠的關係就因着這不合法的短暫利益而犧牲掉。同樣，雅各的兒子欺騙父親有關約瑟的遭遇，雅各後來得悉真相，對兒子的信任也大大減少。眾兒子的謊言幾乎使整個家族解體，亦顯然侵犯了雅各的尊嚴，令他不能在充分知情的情況下做決定(參創三七19-36；四三1至四五28)。

約瑟也遇過類似的情況，當他被波提乏的妻子誣告時，他主人對他的信任受到嚴重破壞，結果他被收在監裏(參創三九1-23)。這類例子還有很多，如耶利米哀嘆人們都失去了相互的信任(參耶九4-8)，猶大出賣耶穌(約一三18-30)，以及保羅勸勉信徒「要棄絕謊言，各人與鄰舍說實話」(弗四25)。

3. 欺騙有可能是合理的嗎？

假如這是一個理想的世界，我們的分析至此就足夠了。誠實，作為聖潔—公義—慈愛的反映，是我們當盡最大努力去追求的德行，而欺騙的罪惡，則是我們當鄙視的。前者可建立信任、群體和尊嚴，後者卻像軟木裏飢餓的白蟻，只會侵蝕信譽、關係和人格。可惜的是，我們的世界並不完美，罪惡已侵蝕了我們清楚說實話和聽實話的能力，結果就像諾曼·鮑伊(Norman Bowie)所寫商界中有關「理想」與「可接受的交換條件」的對立，認為後者容許少量成分的欺騙、含混，和選擇性隱瞞。²⁰

歷史上，教會曾為說實話這原則有沒有例外而發生爭論。一些早期教父如亞歷山太的革利免(Clement of Alexandria)、俄利根(Origen)和屈梭多模(Chrysostom)都接受人在公義的要求或必須的情況下說謊。²¹馬丁·路德更進一步說，出於善意的「建設性謊言」是合理的。²²第四章所提及的聖公會主教約瑟夫·弗萊徹甚至大開中門，說只要是出於他所說的愛的原則，說謊也不是錯。他甚至認為，所有出於愛的欺騙行為，都是可以接受的。

雖然正統的基督教拒絕弗萊徹的主張，但很多學者卻認為在某些情況下，欺騙是切實可行的出路，這些情況要

視乎：是否真的完全沒有其他誠實的可行出路呢？這處境是否非常危急呢？欺騙者的動機是無私的嗎？由此看來，誠實是普遍原則，欺騙是特殊例子，欺騙需要有特別理由才可以發生，但是誠實卻要時刻保持。換言之，欺騙的人有義務證明他有需要這樣做。²³

其他基督教思想家對例外情況卻不這樣樂觀，例如奧古斯丁視「合理的謊言」如「忠貞的姦淫」一樣的荒謬。²⁴對他來說，聖經早已告訴我們不要辯論有沒有例外情況：「沒有虛謊是從真理出來的。」(約壹二21) 改革宗的約翰·加爾文和循道會創始人約翰·衛斯理也跟從奧古斯丁，堅持不妥協的路線。²⁵

雖然奧古斯丁認為所有謊言都是惡的，但他在討論罪的八個層次時，卻說懲罰有輕重之分。²⁶若要把他的教導抽出來應用在今天的商界中(當然他可能不同意)，他可能會嚴懲自私的撒謊者(如騙人的廣告商和盜用公款的人)，卻輕判那些為他人設想的撒謊者(如刻意褒獎或保護同事的人)。

第九世紀的愛爾蘭教會在決定如何處分時，也遵照奧古斯丁的教導，非常重視懺悔者當時的動機。自私的撒謊者會被罰三天不得作聲，或在手腕處鞭打七百下，而為別

人設想而撒謊的人卻不需要作出任何形式的懺悔行動。²⁷批評者會在這裏很容易留意到一個嚴重漏洞：如果撒謊的人事先知道這些「被肯定」的謊言(幫助人的，出於愛的，或自我犧牲式的)最終會得到原諒，他們還會因為自己說這些謊言而在道德上感到不安嗎？再者，這做法豈不是把罪和悔改看得太隨便？

其他中世紀的教會則逃避奧古斯丁較嚴格的一端。他們引用一個叫做「內心保留」的教義，說**只要**一個人在蓄意說假話的時候，**心裏**補說真話，那就不算是撒謊。²⁸例如，要是一上司告訴一下屬說「你的評級只屬一般」，然而他心裏其實有所保留，自忖「這一般是相對於那些要被解僱的人而言」，那麼他就不算是撒謊。又如一個顧客問「這燈會有好銷路好嗎？」，店員可以不作聲，但心裏說「在救世軍廉價舊貨店出售才會」，這也不算是欺騙。

顯然，這做法受到很大的質疑，很快就被教會揚棄。但它指出，一直以來都有人嘗試使說謊合理化，奧古斯丁的絕對強硬立場雖然可以解決道德不貫徹這難題，但在難於處理的困境中卻缺乏靈活彈性。我們在下一章也會看到，從商的人在這張力下，做法大有不同。

問題討論

I. 個案討論

佩貞在誕下頭一胎女嬰的兩星期後，興高采烈地抱寶寶回辦公室給同事看。她滿面笑容地問她的上司珊珊：「這是不是你見過的嬰兒中，最可愛的一個呢？」

珊珊看着這嬰兒綳褶的皮膚和鬆弛的肌肉，心想這簡直是醜陋的配搭。雖然心裏總覺得這是個醜八怪，但她卻智慧地說：「我呢，就覺得她很健康！」

但這並不是佩貞渴望聽到的話，於是她再問一次：「你一定覺得她很美麗吧！是嗎？」

1. 珊珊應該怎樣回答佩貞的第二個問題？
2. 說謊有可能是合理的嗎？如果是有可能的話，那又是甚麼情況呢？

II. 應用在工作上

1. 請講出你在工作上所見過的一些欺騙行為，它有否損害信任、群體和他人的尊嚴？它還造成其他影響嗎？
2. 你曾否在工作中遇過「合理的謊言」？請說明。

III. 觀念掌握

以下經文可怎樣應用在商業處境？

1. 建立信任

- 申二七17-18 這欺騙行為怎樣影響了信任？這行為的長遠影響又是甚麼？
- 王下五1-27 以利沙的僕人基哈西怎樣傷害了主人對他的信任？他不誠實的結果是甚麼？
- 羅三9-18 欺騙對人與人的關係有甚麼衝擊？

2. 建設群體

- 王下一二6-15 聖殿工人的誠實怎樣影響當時的希伯來人群體？
- 耶九1-9 建基於欺騙之上的社會最終會怎樣？
- 徒五1-11 亞拿尼亞和撒非喇的謊話怎樣影響早期的信徒群體？
- 弗四20至五2；彼前三8-17 誠實如何建立群體？不誠實又怎樣破壞群體？

3. 保障尊嚴

- 利六1-7 這裏說要保障甚麼權利？違反義務的人會受到甚麼制裁？
- 王上二一1-26 耶洗別和亞哈違反了甚麼權利？這舉動怎樣侵犯了聖潔、公義、慈愛、信任和社群的原則？
- 彌六9-15 那些藉欺騙來剝削別人的人，將會受到甚麼懲罰？
- 林後四1-2，一一13-15 保羅如何保障他受眾的尊嚴和自由意志？假教師如何違反這些權利？

4. 欺騙與神的性情為敵

- 撒上一五27-29 根據撒母耳先知所言，神與掃羅王有何分別？
- 約一四6、15-17；提一2 三位一體的三位格與真理的概念有何關聯？
- 羅三3-4 保羅怎樣將人的本性與神的性情相比？

- 民二三19；來六16-19 神的應許與人的承諾有何分別？守約與撒謊有甚麼關係？

5. 聖潔和誠實

- 伯三一4-6 約伯為何覺得誠實是重要的品德？
- 詩一五1-5 大衛告訴我們，甚麼是與主建立密切關係的條件？
- 西三5-10 保羅將說謊和毀謗放在惡行的清單內，其意義何在？為甚麼我們要逃避這些行為？
- 啟一四5 這十四萬四千人有何甚德行？

6. 公義與誠實

- 出二三1-8；箴一四5 不誠實怎樣影響公義？
- 詩五1-12，一二〇1-4 詩人的禱告怎樣論及說謊的人？
- 路三10-14 施洗約翰怎樣看誠實和公義？

- 啟二一6-8 撒謊者的最終結局是甚麼？為甚麼把說謊和這些罪惡相提並論？

7. 慈愛與誠實

- 利一九16-18 慈愛與誠實有甚麼相互關係？
- 箴一二17-20，二四26 誠實怎樣促進愛與和平？
- 弗四14-16 「用愛心說誠實話」是甚麼意思？在愛心和說實話這兩個德行之間存有張力嗎？

第九章 誠實與欺騙(下)

我也想誠誠實實，但是有誰可以既誠實又能生存？

——《紐約人雜誌》(New Yorker Magazine)

謊話有時也很有用。

——日本諺語

甚麼比行惡更不好？就是做一個邪惡的人。所以說謊者講真話，比熱愛真理的人說謊話更要不得。

——潘霍華 (Dietrich Bonhoeffer)

人實在太天真了……說謊的人總會找到欺騙的對象。

——馬基維利 (Niccolò Machiavelli)

第八章的總結簡單地提及誠實的例外情況，究竟欺騙有沒有可能是合理的呢？奧古斯丁、加爾文和衛斯理認為不可能，但馬丁·路德、潘霍華等人卻不同意。在本章，我們會探討五個偏離說實話的處境——義務衝突、相互欺騙、沒有知情權、誇大其詞，以及含糊其詞。

1. 義務衝突

洩露資料 阿湯是全球化工 (Universal Chemical Company, UCC) 的公關人員。某次，一間UCC的化工廠洩漏了少量的化學物體，UCC的科學家告訴阿湯這不會對當地居民造成長期的危險。

昨天，一位前UCC員工將這洩漏事件通知了傳媒，令阿湯面對一個麻煩的道德兩難：如果他承認有該事件發生，社區人士的非理性恐慌會迫使化工廠暫時停止運作，繼而UCC的股東會損失慘重，最終引致很多UCC的僱員失業；但是他若否認事件，他便是說謊。阿湯一方面想為公司着想，另一方面又不想做出違背自己原則的事，也擔心自己的言行所帶來的後果。但是他卻很清楚，如果他選擇說謊，UCC絕對可以在這事上做到隱瞞事實。

當誠實和其他道德義務有衝突時，我們應該怎樣做？支持奧古斯丁嚴格路線的人，會發覺聖經中有兩件事難以理解。首先是，當埃及法老王下令殺死所有希伯來男嬰時，猶大的接生婆瞞騙法老王。她們不聽從法老的指示，繼續為希伯來婦女接生，並且編造謊話說希伯來婦女身體強健，不用等接生婆到來就已經生了嬰孩。另一件事是，妓女喇合為保幾位希伯來探子的性命，向耶利哥的士兵撒

謊，說他們向着另一個方向走了。在這兩個情況下，她們都是蓄意誤導別人的，然而她們的行為卻被聖經所稱許。(出一15-22；書二1-24；並參來一一31和雅二25對喇合的讚揚。)

放棄奧古斯丁的立場是有危險的，如果說在拯救他人性命的義務下，說謊可以變得合理的話(就像接生婆和喇合的例子)，那麼當說實話與其他義務發生衝突時，說謊也會變得合理嗎？例如在上文的例子裏，阿湯能否說他可以把UCC股東利益和保住僱員飯碗的義務凌駕於說誠實話？

此進路會使我們將義務分成等級，而當中以保存性命為最首要的義務。當道德義務與道德義務之間發生衝突時，我們便要在兩害之中取其輕者。贊成這主張的人還會分成兩派不同的意見，就是究竟在這些例外的情況下，欺騙是道德上可接受的，抑或始終是錯誤呢？(雖然是錯，但所受的懲罰會比較輕。)

有些人會說接生婆和喇合根本沒有說謊，就如我們不會認為一位被槍指嚇要說假話的律師，要為他所說的假話負責。這些強制的行為使欺騙不再是出於自願的。甚至有人會說，如果在自衛的情況下殺人就不算是謀殺，那麼在極度危急的情況下說謊，也是可以的。

可是，在商界中這主張是行不通的，因為很多時我們所面對的，都不是生與死的抉擇。就算阿湯的上司以解僱阿湯作要脅來迫他說謊，這要脅也非危及生命。況且我們常常都會被迫在道德上作出妥協，所以我們不宜將這主張放寬至其他情況。

還有些人認為聖經對接生婆和喇合的讚揚，只在於她們對主的忠誠，而不是在於她們說謊的行為。奧古斯丁把欺騙列於謊話類別的第八類，且視之為可被寬恕的罪。有人會說，作為妓院負責人的喇合，如果對神有多一點信心，主必然早就教導她一個更合乎道德倫理的做法。這個比較奧妙的立場，認為每當有兩項義務發生衝突時，信心可以幫助人在道德迷城裏尋找出一條不用妥協的出路來（參林前一〇13）。按照這說法，阿湯應該切切祈禱，與幾位密友分享，從而去找出一條嶄新的出路：一個既不用說謊，又可儘量減少對股東和僱員造成壞影響的做法。這固然是最溫和又最令人滿意的做法，但卻令人懷疑有沒有這個可能。

不論我們是採取奧古斯丁的立場（認為說謊就是罪，但善意的說謊者會受到較輕的懲罰），或視被迫說謊為可以接受（有些謊話不算是罪，因為並非出於自願），又或選擇一個較奧妙的進路（神總會給我們開一條出路，不用犧牲任何

道德義務），我們也只可接受在生死攸關的例外情況下說謊，包括為保護無辜者而說謊。如果引伸至阿湯所面對的情況，那顯然已經超出了聖經所容許的。

2. 相互欺騙

先發制人 有研究報告指出，百分之四十六從商的人會接受僱主找僱員假扮大學生，以研究為藉口偷取對手的內部資料；百分之八十六的人更相信他們的競爭對手會用這方法偷取他們的資料。¹

不擇手段 一位工廠東主撒謊說，如果他的工人以罷工來堅持加薪，工廠就會破產。工人因害怕失去工作，最終願意接受較低的工資。

第二類常視說謊為合理的處境，是我們明知對方正在說謊、所謂相互欺騙的處境。就像一位演員自稱是羅密歐，觀眾必然知道他這話不是真的那樣。即是說，要是人人都知道你所講的不是事實，你那樣說也不會被指為不當。如果媽媽嬉笑着告訴女兒後花園有恐龍，小女孩當然知道是甚麼一回事。

同樣，當一籃球運動員向左邊做假身，然後溜到右邊，對手並不會感到希奇，也不會因而投訴他，因為假動

作在運動場上是可以接受的。我們可將這概念延伸至某些專業領域：要是一位大律師先申辯他的當事人無罪(其實是想稍後要求較輕的罰款)，我們大部分人都不會覺得這是說謊，在法庭內每一個人都知道律師起初的請求並不是他最終要講的。同樣，在約書亞對迦南人的戰爭中(書八3-17)，又或艾森豪威爾將軍在一九四四年準備入侵法國的時候，都曾使用聲東擊西的戰術，我們不會說這是欺騙，因為敵人也不會相信對方會講真話。

讓我們再看一個較極端的例子，試想像一個名叫「講大話」的兒童遊戲：大家規定在十分鐘內只准講大話。在這處境裏，說實話的人便會成為撒謊者。為甚麼？因為聽的人全都事先知道那時所講的都會是假話。講真話會成為欺騙的行為！

上一章我們談過構成說謊的三個元素，當中得看講者的動機和聽者本身是否希望聽真話。在以上所舉有關戰爭、球類運動、戲劇和「講大話」遊戲的例子裏，要是講者知道聽者並不期望聽真話，而聽者本身又不相信講者會講真話的話，即使講者所說的並非真話，他也算不上是撒謊，因為撒謊必須視乎講者的動機、聽者的期望，以及講者事先是否知道對方的期望。因此，如果一汽車製造商的

廣告說它所生產的一款車可以一口氣直登陡峭的山坡，觀眾必然知道那並非真話。同樣，如果健怡汽水公司的廣告說，喝過這汽水的人都會在雲裏飄，消費者當然明白這不是字面的意思。

但是我們要注意，這與第五章講的雙重倫理標準並不相同。根據「相互欺騙」的說法，不真實的話所以可被接受，並不因着在路途險惡的商業世界裏我們就可以撒謊，但在個人生活裏就不可以(即雙重倫理標準的字面意思)，而是因着那些說話並不構成謊言。當講者知道聽者明白所講的是假話(像揶揄、演戲、荒誕的廣告)，這就不是欺騙了。相互欺騙的重點不在於那番話是在工作處境裏還是個人生活裏說的，而是在於聽者是否早已知道那番話不足為信。

相反，雙重的道德標準主張接受商業處境裏發生的詐騙行為，因為商界競爭劇烈，說者的動機與受眾的期望都變得毫不重要，人人都為了「勝出」，而欺騙對方。然而，相互欺騙是指說者和受眾雙方都知道在那處境下，大家毋須說實話。

雖然我們在一些特定的情況下接受相互欺騙的概念，但卻不可低估它可能帶來的道德危機。合理的謊言十分難

掌握，我們必須限制倫理思想裏容許相互欺騙的空間，並確保所有有關人士都充分了解這溝通的「規則」。

在商界中，容許相互欺騙情況出現的例子不多，我們更要當心它在商界中的使用。要是富豪車廠刻意將其中一款車改裝，好讓它在一次車展中能承受大貨車輾過，有誰會想到那是騙人的？這欺騙是單方面的，並非雙方都知道。同樣，若一間電器店使用誘售的方法，先以某些特價品招徠顧客，然後要對方購買較貴的貨品，這也是不可接受的。這手法跟聖經中拉班所作的無異：先以一名女兒引誘姪兒雅各為自己工作，在最後一刻卻換了另一個女兒給他（創二九15-30）。

在商業處境內應用相互欺騙手法的另一個問題，就是有一些人確實缺乏足夠的知識去辨別真假信息。例如小孩子會難於辨別真話與謊言，他們不能完全明白成年人的廣告策略，以致容易被蒙騙。使徒保羅一定會責備那些使用這手法去蒙騙小孩子的人（參弗四14）。新移民在陌生的文化環境中購買汽車、電器用品或物業，也同樣容易受騙。又如年老的市民只會擔心其個人和財物安全，卻不會為意家居保安系統公司和財務顧問用了取巧的推銷策略。當人情緒不穩定，如在家人離世時，也難作出理性的分析，因

此在這類情況下經營生意的專業人士（例如殯儀館負責人），就不可運用「相互欺騙」的原則來合理化自己所作的。

就算雙方都有一定的膽量和從商經驗，相互欺騙的原則也不一定用得恰當。例如在談判中，雙方所掌握的資料都不一樣，資方代表通常比勞方代表掌握更多的數據資料。房地產經紀與準買家的關係也是如此，當只有一方可以取得內部資料時，另一方便會處於不利位置。談判者如要運用道德上可接受的相互欺騙手法，就必須確保對方也清楚這是甚麼一回事，就好像事先講明「不要相信我的話」。當然，這句話是自我否定的，因為在任何談判裏，基本的信任是必須的。

最後，從商的人也不應隨便運用相互欺騙的手法，因為它往往對有關的無知者造成傷害。以上述兩間互相競爭的公司為例，雙方鬥個你死我活，甚至為取得對方的價格資料，不惜買通大學見習生做「合法」研究，如果那大學生所作的被揭發了，這對他的前途會有何等壞的影響？他以後會如何看誠實的專業操守？這後果與母親告訴孩子有復活兔，又或一女演員自稱是莎翁的茱麗葉，實在有天淵之別。

總結來說，相互欺騙的手法在倫理上是危險的，因為

它會損害純全道德的本質，侵蝕應有程序和削弱愛人的心。應用這手法的唯一恰當處境，是當所有人都清楚明白遊戲規則，無知的外行人不會無辜受害。可是這處境要求太高，幾乎沒有可能在商界中實現，所以當作理論討論尚可，實際應用倒是一個很大的疑問。

3. 沒有知情權

要錢還是要誠實 一個劫匪要求快餐店職員惠珍將所有現金放進袋內，當她照做之後，劫匪問：「只有這麼少？」她答道：「是的。」其實，她知道在另一個抽屜還有些金錢。

有問必答？ 在一次面試中，僱主問麗娜，說如果因她接受這份工作而需要搬屋，她丈夫的職業會否有變。麗娜知道法律上她不需要回答這問題，所以她寧願說謊：「如果你聘請我，他大可以在這裏找到很多合適的工作。」

引蛇出洞 國偉懷疑有人在晚上擅自進入他的辦公室，為了捉拿這人，他虛構了一張備忘放在枱上，心想只要他日後察覺到誰人知道備忘上的資料，他就能追查到誰人擅自進入他的辦公室。

惠珍、麗娜和國偉都說自己沒有義務在所處的情況中

誠實，為甚麼？就像第二次世界大戰時，有些荷蘭人祕密地把猶太人藏匿在自己的屋裏，被納粹黨問起時不會說出真相一樣。對惠珍、麗娜和國偉來說，那劫匪、僱主和擅闖辦公室的人根本沒有權知道真相。這類個案與相互欺騙不同，因為對方並沒有同意說假話的做法。雖然不是大部分基督教倫理學者都支持這做法，但它的確有其吸引之處。

從這立場看，希伯來人接生婆的欺騙行為並非不合乎倫理，因為法老沒有道德根據去要求她們殺害無辜的嬰孩。喇合向耶利哥士兵撒謊也是可接受的，因為士兵沒有權查問她那些探子躲在甚麼地方。既然法老和士兵沒有知情權，另一方自然就沒有義務講出真話。³同理，因為其中一個女人撒謊說嬰孩是她的，所以所羅門唬嚇她們，說要將嬰孩斬成兩半也是合理的(王上三16-28)。支持這立場的人也會認為，約瑟欺騙他的兄長，要他們以性命擔保弟弟便雅憫會到埃及，並不見得有甚麼問題，因為自從他的兄長將他賣作奴隸後，他們已沒有權知道約瑟的事(創四三1至四五3)。

雖然這立場看來很有道理，但是卻帶來四個嚴重的問題：第一，對方沒有知情權與另一方蓄意誤導是兩回事，

不能說因着對方沒有權知道真相，就蓄意誤導他。謊話就是謊話，不論受眾的道德有多敗壞。在惠珍被劫的例子裏，與其說她認為對方沒有權知道金錢放在哪裏，不如說她在生命受威脅下，或在不自願的情況下，選擇了說謊。

第二，若不以這手法作為最後一招對策，而是常常運用的話，只會鼓勵更多人說謊。其實在麗娜和國偉的例子裏，他們可以採用其他可行的辦法，或者麗娜可以告訴對方這不是一個合適的問題，又或者國偉可安裝隱閉式攝錄機。若我們認為因對方在道德上失去知情權，故可以向他說謊的話，這只會帶來更多不誠實的言行。只有當其他的可能性也行不通時，我們才可考慮使用這方法，它只能被用作最後一招的對策。

第三，雖然說謊的人看來很符合賠償式公義（即以眼還眼），但是卻與聖潔和慈愛不合。倫理上的純潔不容許我們因對方道德敗壞而俯就他們的標準，不然我們就與他們一樣。我們所要追求的，是更高的倫理標準，卻不是最低的底線。再者，聖經鼓勵我們愛仇敵，不可以惡報惡，反要以善勝惡（羅一二14-20）。愛既是無條件的，就不可以因為對方不能達到道德要求便向他說謊。

第四，欺騙往往帶來種種意想不到的惡果。向說謊的

人撒謊，只會更加令他們覺得這是合理的行為；再者，這可能會因此而產生更多錯失。試想想，如果你誤以為對方不誠實，而向他撒謊的話，這豈不是令他無辜受害？而且因着互相信任的基礎已經受到破壞，謊言的禍害可能會越發嚴重。不誠實的行為也可能令撒謊者本身受害，假如對麗娜進行面試的人，原是想考慮給他丈夫一份工作的話，那麼麗娜的謊言便使自己的個人利益受損。謊言就像回力刀一般，很多時會以你想像不到的角度和速度向你轉飛回來。

4. 誇大其詞

誇大的推薦 阿飛致電他的舊上司安琪，請她為自己申請升職一事寫一封推薦信，安琪應承了。不久，安琪收到一份表格，問她若以一百分為滿分的話，阿飛從前的表現會得多少分；安琪知道，若將阿飛跟她其他下屬相比，他大概只有六十五分，但她也知道，這分數不能幫助阿飛升職。她想，很多僱主都會寫一些誇大其詞的推薦信，結果她就填阿飛可得九十分。

清潔效力 浩華在一間廣告公司工作，有一客戶想浩華替他的清潔劑做宣傳，說該產品可以「一次過將污垢清

除」。但是該清潔劑偶爾才可以一次過清除污垢，浩華覺得這句話有點失實。⁵

很多從商的人都會覺得，在沒有惡果產生的情況下，誇大其詞在道德上是可接受的。藥廠可以誇大地說它們的頭痛藥「比亞士匹靈強百分之二十」，但事實卻是強百分之二；輪胎公司會說它們的輪胎在濕地的表現與在乾地上完全一樣，雖然可能仍有分別；汽車生產商會說它們的電子系統「永遠」不須再調校。支持這立場的人會說，這些無傷大雅的話是可以接受的，他們辯稱，言語並不是一門準確的科學，人與人之間的溝通很多時也容許一點誇張。

這主張引來幾個回應：首先，誇大其詞會蠶食溝通和信任。當一些像安琪的上司刻意誇大評核，誠實的經理便會因着講真話而「害了」他的下屬。久而久之，人力資源的主管開始不相信這些誇大的推薦信，自動將所有評估都調低一點。另外，當欺騙變成社會上普遍的行為時，人便會憤世嫉俗，不再相信其他人，使社會上出現更多用來彌補先前謊言的假話。

第二，誇大其詞的人或許覺得某些描述無傷大雅，但對受眾而言，卻可能關係重大。如果在上述的例子裏，浩華決定按客戶要求聲稱該產品可以「一次過將污垢清除」，

無疑他可以在短期內多做一些生意，但他同時會使一般人對廣告商誇大取巧的偏見日益加深。同理，上司稱讚下屬「表現一流」時可能只是隨便的一句話，下屬卻可詮釋為有機會加薪或晉升。

第三，有些支持誇大其詞的人會引耶穌的誇張言論為例，如剜出使人犯罪的眼睛(可九43-48)，要「恨惡」父母(路一四26)，和捨棄財富，因為「駱駝穿過針的眼，比財主進神的國還容易」(太一九24)。表面看來這論點有一定說服力，但想深一層，我們會發現耶穌的誇張手法只是一種說話技巧，聽眾都會明白祂的用意，然而誇大其詞的宣傳卻扭曲了事實，兩者在道德上是大有分別的。前者是用來強調重點，後者卻用來誤導別人。正如上文所說，準確地表達事實只是故事的一部分，受眾如何詮釋也同樣重要。

因此，就算是自我犧牲式的謊話在道德上也是有問題的。雖然它們本身有崇高的目標(如幫助學生、保護同事、協助客戶或保障社會)，但卻沒有尊重受眾(輕看了他們面對真相的能力)，損害了說謊者的品格(將來會失信於人)，並且往往只帶來短暫的好處(忽視了長遠的影響)。⁶我們若接受自我犧牲式的謊話，便會轉眼間跌入類似弗萊徹的思想——幾乎甚麼欺騙都可被合理化。

5. 含糊其詞

預售中的暴利 科羅拉多成衣公司 (Carolina Textile Corporation, CTC) 是一間兒童服裝生產商，公司注意到零售店有很多顧客要求「預訂」生產中的衣服，於是刻意提高產品的「估計售價」，再給予折扣。這樣顧客便會以為零售商以優惠折扣出售，但事實並非如此。

連牆也沒有的俱樂部 Burger King 在宣傳其兒童樂園的海報上，描繪一群愉快的小孩子到處蹦蹦跳，享受着「停不了的歡樂」。然而事實上，Burger King 旗下有不少兒童樂園都只是給會員提供一張會員咭和一些貼紙而已。⁷

雪糕筒上的薯茸「雪糕」 鷹牌雪糕公司 (Hawks Ice Cream Company) 在拍攝電視廣告時遇着一個問題，就是雪糕在水銀燈下溶解得太快。市場部主管最後想出一個妙策，就是用薯茸代替雪糕。

含糊不清有兩個可能——蓄意或無意；由於後者在任何溝通裏幾乎都不可避免，講的人又不是意圖誤導，所以我們只會集中討論前者。早期教會裏曾有一個相關的事例，是關於教父亞他那修的。那時政府的執法人員去捉拿他，問道：「叛國賊亞他那修在哪裏？」他回答說：「就在附

近。」⁸這不算是謊話，因為他沒有說虛假的話。然而，他是否用了含糊不清的字句來欺騙對方？

今天，含糊其詞的信息通常以影象出現。雜貨店的老板會將牛奶產品轉換方向，讓顧客看不見「銷售期限」，希望他們先買那些較不新鮮的牛奶；僱員會將外套和公事包放在辦公室，開着電腦，打開門——彷彿自己仍在辦公——卻靜靜地溜了去做自己的事。含糊其詞的另一種方法是用一些隱晦的字句，例如某某藥物可提供「長達」十小時的舒緩作用，令你覺得「如同」服用了另一「貴價藥」，「去除」你的感冒症狀，「確能」減低副作用……這些字眼全都可以任君詮釋的。又如某某品牌的牙膏自稱「可以防止蛀牙」究竟是甚麼意思？某某潤膚霜是否真的如廣告所說的「能使肌膚回復青春」？

事實上，含混其詞有時是必然，且無傷大雅的。可能用薯茸當作雪糕是那時唯一的方法，只要廣告重點不是雪糕的味道和質感，就沒有甚麼大問題。⁹如果要完全誠實無偽，該公司還可以說明那是假雪糕。從倫理的角度看，受眾知道愈多就愈好。

但是其他含糊其詞的情況卻並非如此簡單，例如科羅拉多成衣公司 (CTC) 安排預訂服裝，便是刻意設計出來欺

騙顧客的做法，為要令人以為物超所值。Burger King 的宣傳策略同樣難辭其咎，雖然它沒有直接說明「兒童樂園」會像市場對手麥當勞 (McDonald's) 的兒童樂園，但廣告內容的確傳達了這樣的信息。同樣，有些銀行承諾開設個人退休戶口的顧客，可享有短期高回報優惠，卻將不斷下降的長期回報率以非常細小的字體印在宣傳單張上，這也是蓄意瞞騙。¹⁰

聖經裏也有含糊其詞的個案。當亞伯拉罕在兩個場合裏告訴兩個王說撒拉是他的妹子時，他並不是說謊，因為她的確是亞伯拉罕同父異母的妹妹，不過他亦的確蓄意使對方以為撒拉不是他的妻子 (創一二10-20，二〇1-18)。正如一位學者所言：「語言是心靈的事，不單是舌頭的事。它是心靈與心靈的溝通。」¹¹誤導性的字句跟口頭或白紙黑字的謊話沒有甚麼大分別。

另一種含糊其詞的形式是引導顧客錯誤地以為某產品可帶來很多舒適和滿足。有些煙草公司以時尚形象來吸引年青顧客 (例如 Joe Camel)，有些則標榜美好身段 (例如 Virginia Slims)，然而這些形象完全撇除了吸煙的害處。啤酒商也是一樣，它們喜歡標榜歡樂、友誼和性感，但是對過量喝啤酒的普遍後果 (肥胖、非理智行為、上癮) 卻隻字不提。汽車公司也用同一伎倆，常常暗示它們的汽車可帶來

尊嚴和權力。¹²雖然這些聯想所帶來的含糊並不算違反倫理 (就像將廁紙放在瀑布旁，或在夕陽下放置一輛單車的畫面)，但賣廣告的公司卻要小心，不可令不成熟的受眾產生錯誤的想法。

6. 總 結

在商業活動裏保持誠實能建立信任，使社會得以發展，讓人的尊嚴得到尊重。因此，我們必須將詐騙行為局限在特定的範圍，上述五個可能性在商界中並沒有甚麼協調的餘地。

第一，在生死關頭不說實話尚可接受，然而對於相信神會奇蹟地開路的人，這也不能成為藉口。

第二，在適當的情況下相互欺騙並不算是欺騙，因為雙方都知道所說的不是真話，亦不會期望聽到真話。但正如我所提及的，可以平衡和開放地應用這原則的情況並不多，只是我們常常誤以為對方也心知肚明，結果就單方面欺騙了對方。這情況是很容易發生的，所以我們應儘量避免。

第三，說對方沒有知情權缺乏聖經直接的支持，聖經告訴我們的，是要愛仇敵，善待那些傷害我們的人。

第四，誇大其詞往往以貪圖私利出發。縱然有些時候這是出於善意的、帶有自我犧牲的精神，但人與人之間的信任始終受侵蝕，而且沒有尊重那些被誤導的人。

最後，含糊其詞常常使對方得不到做決定時所需的資料，令不夠精明的消費者受損，我們並沒有合理的理由去支持這種做法。

誠然，誠實往往不是那麼容易做到，亦不一定帶來利益(至少沒有即時的利益)，但這卻是通往聖潔—公義—慈愛的必經之路，就算我們接受有時會不說實話，但我們還是應當儘可能不說謊。

問題討論

I. 個案討論

旺盛苗圃是一個經營了七十年的家族生意。近來公司面對非常大的財政壓力，旺盛的總裁志華為了準時出糧給員工，決定在復活節百合花開花前兩星期，便宣傳這種花，希望可以吸引顧客來購買其他鮮花。旺盛的廣告標語是這樣的：「出產自著名溫室的，必屬佳品。」還展示了一幅攝於十年前的照片，照片中是一束盛放的百合花。

當志華的父親還在生時，公司有一班忠實顧客，其後愈來愈多苗圃加入競爭，他們便不再經常光顧了。志華用

三個理由去將他的廣告合理化：一，他的顧客不配(或不期望)得知推廣產品的真相。二，如果公司生意失敗，他年老的母親便要從私人護老院搬至州立護老院，因此春季生意額一定要非常好。三，他願意隨時因這失實的廣告而被政府罰錢，他知道這筆罰款會比預期的生意額為少。

1. 本章所提及的五個不說實話的理由，能否成為志華的理據？請逐一討論。

2. 你認為志華應怎樣做？

II. 應用在工作上

1. 請講述一次你在工作中遇到義務衝突的經過。你怎樣解決這困難？

2. 你有沒有向人用過相互欺騙的手法？你會怎樣評價那次經歷？

3. 你試過因覺得對方沒有知情權而向他講了失實的話嗎？結果如何？

4. 在工作上你或別人曾否誇大其詞？結果是好是壞？

5. 你曾在工作上蓄意含糊其詞嗎？你認為這在道德上可以接受嗎？

III. 觀念掌握

以下經文可怎樣應用在商業處境？

1. 義務衝突

- 出一15-22 接生婆是否向法老撒謊？出埃及記的作者怎樣評價她們的行為？
- 書二1-24；來一一31；雅二25 這些作者是責備還是讚揚喇合說謊？
- 撒上一九11-17 大衛的妻子米甲講了兩個大話。其中哪一個在道德上是可接受的呢？抑或兩個都是可接受？
- 撒上二一10-15 大衛在這情況下扮瘋子，在倫理上是否可接受？請參考詩篇三十四篇的前言和第十二、十三兩節。
- 林前一〇13 這經文怎樣調解道德義務的衝突？我們可以將整個道德體系建基於這節經文嗎？請同時參考創世記二十二章一至十九節，亞伯拉罕獻以撒的事蹟。

2. 相互欺騙

- 書八3-23 約書亞怎樣欺騙他的敵人？我們可將他的軍事策略視為不合倫理嗎？
- 王下六8-23 以利沙在第十九節裏說：「這不是那城」，他是否在撒謊？這軍事處境可以把他所說的話合理化嗎？抑或他只不過是含糊其詞？

3. 沒有知情權

- 創四三1至四五3 約瑟的兄長因為當初出賣了兄弟，現在就沒有權利知道實情嗎？
- 撒下一二1-10 拿單以羊羔的故事誤導大衛，這是否合乎倫理？
- 王上三16-28 所羅門恐嚇她們說會將嬰孩分開兩半，這是否欺騙？
- 王下一〇18-30 耶戶似乎因不誠實而得到報酬，為甚麼？應用這故事時，我們有甚麼限制要留意？

- 太五43-48；羅一二14-20 我們應怎樣對待我們的敵人？我們可否向他們說假話？

4. 誇大其詞

- 賽五18-20 我們在遣詞用字上應當如何小心？
- 太一〇37-39，一九23-26；可九43-48 甚麼時候採用誇張手法是合乎倫理？甚麼時候不合理？

5. 含糊其詞

- 創一二10-20，二〇1-18 亞伯拉罕這樣做，是否在撒謊？是否欺騙？
- 撒上一六1-3 撒母耳是否在含糊其詞？道德上講得通嗎？
- 撒上二〇16-42 約拿單說：「大衛切求我容他往伯利恆去」(28節)，這是否撒謊？抑或只是講得不清楚？

第十章 保密與公開

三人可以同保守一個秘密——只要其中兩個已死去。

——本杰明·富蘭克林 (Benjamin Franklin)

腐敗的事在隱密的地方滋長，卻遠避公開的場所；我們有理由假設凡在暗地裏做的事都是不恰當的。

——伍德羅·威爾遜總統 (Woodrow Wilson)

要對將秘密說出並要對求方保密的人遵守信義，即是將忠誠置於危險境地。

——西西勒·博克 (Sissela Bok)

所有隱藏的事都會衰敗……若一件事不能被公開討論，那就必定是不可靠的。

——阿克頓主教 (Lord Acton)

某程度上，「說謊」和「保密」兩者關係十分密切，舉個例說，若售貨員故意隱藏貨品的瑕疵，就與親口說謊無異。當內幕人士以他們獨有的知識在不知情的人身上獲得利益時，亦會產生不公平。

然而這不是說撒謊和保密性質相同，相反，保密有時是唯一一條合乎道德的出路，例如我們要為推心置腹的好友保守秘密。兩個概念最大的分別是，說謊不合乎道德，保密卻不一定是不合乎道德的。保密是一個比較中性的概念，本身既沒有負面也沒有正面的含義，就如傳道書作者論說：「凡事都有定期……靜默(保密)有時，言語有時」(傳三1、7)。

拉丁文*secretum*是指一些隱藏了或分開處理的東西，又或是區分誰可以取得秘密資料和誰不可以的界線。對於「自己人」，不論是學校裏名列前茅的幾位同學或公司管理人員隊伍，因着只有在他們中間所知道的事，他們會形成一股信任和密切的聯繫。但是對於局外人，例如被排斥的同學或中層經理，他們既不在核心之內，就自然感覺無權力、疑惑和被排斥。

故此關鍵的問題是，在甚麼時候替人保密才是聖潔、公義、慈愛？在甚麼時候卻不是？保密是一個中性的道德概念，我們必須找出運用這概念的準則，將準則闡明是十分重要的，尤其是對會計師、律師、銀行家、顧問等商界人士而言，因為他們經常遇着應否公開資料的抉擇。

1. 分享秘密的權利與保守秘密的義務

與人分享秘密的人享有三項權利，是當受尊重的：一，他們的尊嚴和私隱應受到保護。二，任何與財產權有關的秘密都要小心處理。三，替他們守秘密的人要忠於承諾，特別是當大家關係密切，或有合約要求的時候。

a. 維持尊嚴的權利

我們每一個人都擁有私下向人表達自己內心思想和感受的天賦權利，我們有權選擇誰可以進入這私人空間，誰不可以。例如一個妻子會與丈夫分擔她對自己極大的質疑，她自然期望丈夫不將資料告訴別人，當她將自己心底裏真實的感受告訴了對方，一種特別的信任關係便會產生。親密的關係若沒有這些秘密是不可能建立的。如果丈夫不認真處理這些資料，在未獲得同意前隨便告訴他人，妻子就會感到被出賣。

好奇的宗明 迪加是HRC公司的人力資源部主管。一天，一位中層經理宗明突然在大堂截停他，把他嚇了一跳。原來宗明懷疑他的一個下屬情緒低落，希望迪加准許他翻閱那僱員的所有個人資料。迪加猶豫了一會，因為HRC公司雖然會為員工提供免費的輔導服務，但卻規定不可泄露輔導的內容。

於是迪加婉拒了宗明的要求，並解釋這規例的目的不單是保障員工的私隱，也是鼓勵員工尋求協助，如果將這些資料外泄，會帶來很多不良後果。

耶穌最親密的朋友圈子中，猶大就是這樣的一個叛徒。他用他獨有的知識出賣耶穌，結果帶來自己的敗亡（約一八1-9）。毛澤東時代的中國也是一樣，配偶和子女被迫公開批鬥曾對政制存疑的親人，拋棄了家庭保密的傳統。情形就如歐威爾（George Orwell）那虛構的小說《一九八四》裏的「思想警察」²，當時的中國領導層嘗試剷除所有自己不能接受的思想。³

這些事例都讓我們曉得，保護別人選擇性分享秘密的權利是十分重要的。在HRC公司的例子裏，公司看到這私隱權的重要性，所以制訂政策不許公開輔導過程所得的資料，這政策不單鼓勵員工坦誠透露心底話，更能使員工放心尋求專業輔導，而不用擔心多疑的上司會知道輔導的內容。

b. 財產權

與別人分享秘密經常涉及財產權，試想像以下的情況：一位音樂家為好友奏出一篇新編的樂章，又或是一位作家將書籍初稿交給他的編輯，或是一位發明家將他的創新意念告訴一位好朋友。這些事例有兩個相同之處：一，

都是選擇性地將個人創作的機密透露出去；二，得悉機密的人須要尊重對方的知識產權。

美國的心跳 生理控制公司（Physio-Control Corporation, PCC）生產一種以電擊使心臟病發者心臟復甦的儀器。這產品市場潛力非常大，專家估計這儀器每年可以從三十萬出現心臟停頓的美國人中，救回很多性命。PCC每年的生意額差不多有二億美元。

三年前五位PCC的主力工程師和科學家離開了公司，建立了一間與PCC競爭的心流公司（Heartstream Inc.），生產的也是類似的電擊儀器，PCC於是控告心流公司的創辦人盜取商業秘密和違反不競爭合約。⁴

財產權往往都是商業秘密，像PCC、微軟（Microsoft）、強生（Johnson & Johnson）這類以研究為主力的公司，生死存亡全在乎它們能否保守商業秘密。有機會接觸生產過程、藍圖、方程式、價格資料和顧客名單的員工，在道德上和法律上都有義務不將資料向競爭對手透露。若他們把資料外泄，或甚至像心流公司的創辦人那樣利用這些資料來賺取個人利益，都是出賣和違反他們的財產權。

c. 要求別人忠於承諾的權利

忠誠使人與人之間產生獨特的義務，這可以在既有關

係裏發生(例如家人或朋友)，或在合約的條款下產生(例如僱主僱員)。分享祕密的人期望對方守口如瓶。在這意義下的忠誠是所有人都會認同的，就連小孩子也懂得甚麼叫做替朋友守祕密。誠然，與人分享祕密代表着我們心底裏最深的情感和社交連繫。⁵因此，若合伙人拆伙後成立了另一間性質相同的公司，自然會惹起旁人的非議。為甚麼？因為原先基於忠誠而建立的關係裏牽涉到很多內部資料和財產權，大家都高度期望對方會保守祕密。

忠誠牽涉的問題不止是分享祕密的人有可能被出賣，保守祕密的人的自由也會受到規限。⁶保守祕密的人一定要小心自己的說話，免得無意中把資料泄露了。同樣地，得悉內幕消息的僱員在考慮轉工時也有一定限制，特別是那些簽署了非公開協議，承諾在他們離職後的兩至三年內，不會在同一行業找新工作的僱員。古埃及處理那些得悉法老祕密的廟宇工人的手法更加嚴厲，工人會被活生生的包裹在法老的墳墓內，以免祕密外泄。看來現代的處理手法已頗簡單，僱主只是限制了僱員的流動性罷了。我們要明白忠誠是有代價的。

2. 保密的限制

守信用的人？ 宏力和阿誠是同事，某天阿誠問宏力：

「你想知道一個祕密嗎？不過你不可以告訴任何人。」宏力同意了，於是阿誠拿出一些相片，是他與未成年少女發生性行為的照片，宏力感到很不安，不知道應該怎樣做。

保密的義務不是絕對的。說得極端一點，保守祕密是會妨礙其他道德判斷和產生不良後果的，以宏力的個案為例，保守祕密就等同於縱容非法性行為。宏力事後想，如果他沒有輕率承諾阿誠就好了。不過他既然答應了阿誠保守祕密，便要面對一個不幸的道德抉擇。宏力有兩個可行的做法：第一，是辯稱這承諾有一個不言而喻的前設存在——阿誠的行為必須是合乎道德的，既然阿誠所作的合乎倫理，宏力舉報阿誠就是合理的。另一個較直接的做法是，宏力堅稱守信用的義務不及保護青少年的義務大，所以他應該舉報阿誠。

保密所建基的三項權利——維持尊嚴的權利、財產權、要求別人忠於承諾的權利，都是有限度的。個人的自主性絕不可用來剝奪他人的利益；同理，財產權也不是絕對的，必須加上其他倫理考慮；忠於承諾的權利亦有附帶條件，如果忠誠會由好事變壞事，我們就不須要保持忠誠；若一位行政人員有一隊異常忠心的下屬，而他本人又不考慮道德問題，總之對自己公司有利的就去做的話，那

就和黑社會沒有甚麼分別了。極端的忠誠雖然可產生令人羨慕的團結力量，但卻向賊黨般的行為大開方便之門，任何舉動都變得可接受了。

阿徹－丹尼爾斯－米德蘭特食物集團 (Archer-Daniels-Midland, ADM) 就要求行政人員有這樣盲目的忠誠。一位副總裁事後懺悔時憶述說，當年上級一步一步的告訴他「ADM是怎樣做生意的」⁷，後來他與兩間主要日本競爭對手參與非法價格壟斷。保密和忠誠所產生出來的集體思維使其他所有倫理考慮都被揚棄，正如伏爾泰 (Voltaire) 曾說：「可以令你相信荒誕事情的人，也可以使你做出滔天罪行。」⁸

因此，我們應當告訴上司和顧客，他們所要求的保密義務是有道德界限的，我們要清楚說明若那秘密是在包庇罪行或嚴重傷害他人，我們就必定會通知有關人士。例如會計師應當告訴管理層，他們不會協助掩飾竄改過的數簿，工程師應當表明不會隱瞞有毒廢料外泄的意外，銀行家應當表明不會對毒販的黑錢視若無睹，大律師明知某人要殺害另一人時，也不可保持緘默。他們若只懂保密，就是過分看重保密的重要性，而輕忽了個人的品格和他人的權利。

3. 公開資料的義務

我們現在轉而談談保守秘密的反面——公開資料。如上文所見，在某些情況下我們應當保守秘密，那麼，有沒有一些情況是我們應當將資料公開的？聖經的聖潔－公義－慈愛原則告訴我們，最少要注意三個準則：知情權、金律和防止嚴重的傷害。

a. 知情權

若他人有權知道一些隱藏了的資料，有關資料就應該公開讓人知道。例如病人有權在同意接受療程前，充分了解其後果，醫生不單要在療程前先徵詢病人的同意，更有義務教導病人明白每個決定的好處和壞處。醫生既擁有專業知識，就有義務公開這些資料。

粉飾數據 由於收生競爭劇烈，有些大學在報告新生入學的學能評核試 (Scholastic Assessment Test, SAT) 分數前，會先做點手腳。以波士頓東北大學 (Northeastern University of Boston) 為例，校方在計算綜合SAT分數時，並沒有將外國學生或補考生的成績計算在內，目的是保持大學在高中生心目中的美好形象。當公眾輿論施壓，要求大學計算這兩類成績時，平均分立即下跌五十點。鄰近的波士頓大學 (Boston University) 也用同樣的手法處理

外國學生的分數，只計算他們數學科的分數，卻不包括語文科。⁹

在個人尊嚴和自由意志這些公義的基本原則上，知情同意保障了決策者要求對方公開所有有關資料的權利。舉例說，知情同意賦予售樓人士和他們的地產經紀一個義務，去告訴買方該樓宇有沒有未清還的費用，或任何僭建物。同理，僱主有義務告訴僱員在工作地點上有沒有任何潛在危險；汽車代理有義務告訴顧客，車子有沒有不明顯的瑕疵；大學也要向查詢資料的高中生提供準確的SAT分數。

在紐約，曾有一次解僱事件違反了知情同意權。某公司解僱了幾名員工後，聘請了一間職業介紹所幫助他們在別處找新工作，但資方卻沒有讓他們知道，資方曾向那職業介紹所作出指示，說不可介紹他們到前公司的商業對手處工作。他們在不知情的情況下，只找到一些並非專長的工作，薪酬當然也少了。如果這利益衝突的事件早一些被公開，所有人都會知道那間公司幫助前僱員找工作，至少有一部分原因是保障自己的利潤，那麼，幾位舊員工就可以多做一些保障自己的行動。¹⁰

合約式公義亦使我們有義務披露某些資料。智能電子

(Intelligent Electronics, IE) 是全美國最大規模的電腦零售商，與萬國商業機器 (IBM)、蘋果 (Apple)、惠普 (Hewlett-Packard) 等主要供應商有協議，出售他們滯銷的貨品。這些合約要求生產商支付IE的廣告費。幾年後人們才發現，原來IE每年的收入，有一半是沒有花掉的廣告費，生產商威脅要控告IE藉隱瞞資料欺詐他們，並聲稱他們有權知道IE對沒有履行的服務的收費方法。¹¹

不過我們要留心，當對方沒有知情權時，另一方是沒有義務透露任何資料的。例如，銀行櫃員沒有義務告訴劫匪金錢放在甚麼地方。同樣，沒有記號的警車和家居防盜系統在道德上也是合理的，因為違法的人沒有權知道真相。可以這樣說，雖然我們沒有理由向撒謊者說謊，但也沒有義務向他們透露事實。正如上文所言，保密在道德上是中性的，跟說謊不同。

聖經某些經節也贊成不公開資料的做法，例如神吩咐撒母耳不要讓掃羅王知道他去伯利恆的主要目的 (即膏立大衛為王)，只須讓掃羅知道他次要的目的即可 (獻燔祭；撒上一六1-3)。同樣，尋探嬰孩耶穌的博士們也沒有將他們所知的告訴希律王。為甚麼？因為他們明知希律對小孩的壞主意，故此希律沒有權知道這些資料 (太二11-12)。耶穌在

離世前也拒絕向昏君希律說話(路二三7-12)。

在好奇的宗明的例子裏(維持尊嚴的權利那部分)，HRC的人力資源主管迪加並沒有義務向那好管閒事的經理宗明泄露保密的資料，因為對方沒有權知道。當然，迪加若說謊稱「那員工沒有來接受輔導」便是不對，他大可以恰當地說：「公司的規矩是要將這些資料保密，你並沒有權知道。」在這些情況下，保密是合理的，但不須要撒謊。

b. 金律

「你們願意人怎樣待你們，你們也要怎樣待人」(太七12)，這金律讓我們看到這討論的第二個層面——反問如果換着是自己，自己希望得到甚麼資料？金律要求我們考慮聖潔、公義和慈愛，聖潔要求我們在溝通時沒有刻意虛假，公義要求我們尊重他人的權利，慈愛關心隱藏或公開資料帶給別人的影響。

麻煩的鄰居 阿強是一位持牌地產經紀，林先生一家正聘請他賣掉他們的房子。在幾次的談話裏，阿強發覺他們的鄰居粗魯無禮，甚至還帶有點危險，這鄰居尤其憎恨那些環保人士。然而第一批有興趣的買家卻是幾位爬山會和綠色和平的終身會員，阿強感到兩難，不知應否告訴他們關於那鄰居的事。

灰狼巴士公司(Greyhound Bus Lines)的幾位行政人員正好讓我們看到違反金律的例子。幾年前灰狼以市值九千萬美元上市，但公司卻沒有公布那個經常被吹捧的電腦訂位系統不能正常運作。在股票售出後、電腦系統問題又未被廣泛知道前，有幾位行政人員開始買賣期權，不久，問題變得街知巷聞，灰狼股價大瀉。這些擁有內幕消息的人正違反了金律，因為如果他們是股東的話，他們必然期望在買股票前多知道一點那電腦系統的問題。¹²

同一道理，美國第三大煙草商布朗及威廉森煙草公司(Brown and Williamson Tobacco Corporation)，也應該公開他們在香煙裏攙雜亞摩尼亞，以致煙民上癮益深的手法。尤其是該公司聲稱他們香煙的焦油含量在過去二十年不斷下降，就更有誤導之嫌。任何有理智的人都會反對該公司隱瞞事實，並要求該公司公開更多資料。¹³

以下還有一個略為棘手的個案：老人院招收成員的負責人遇着一位以為該院是附屬於教會的申請者，他應該怎樣做？¹⁴按金律的原則，負責人有沒有需要更正對方的誤解？雖然負責人可以說他沒有撒謊，但是若他不解釋清楚，對方便會用這錯誤的資料來做決定。既然我們沒有一個人願意受到這樣的對待，那負責人就有義務解釋真相，

尤其是當對方是較易受騙的老年人。

不過這不是說金律常常要求完全公開資料。以CD唱機推銷員為例，他明知道在另一間店裏，這產品的價錢平五十美元，但是他有義務告知顧客嗎？¹⁵這個很難說。如果這資料可隨時藉其他途徑獲得，公開資料的義務就會減少。為甚麼？因為金律並不要求售貨員以家長式心態——以家長的身分站在買家的立場上——售貨，他只要公平和誠實就是了。顧客在一定程度上亦有義務學習自行格價。

完全公開資料和家長管治心態之間的張力，使上述麻煩鄰居的問題變得更複雜。在該處境裏，若地產代理不透露實情，買方是無從得知的，除非買方有這種自我警覺的義務，否則代理應該儘量公開資料。因為如果賣方和代理設身處地站在買方的立場想想，他們必定會要求知道這些資料。

c. 防止嚴重的傷害

公開資料的第三個理據是防止嚴重的傷害。例如當生產商推銷一些鹽分或咖啡因成分較高的食物時，他們有道德義務如實告訴消費者，否則那些患高血壓或心臟病的消費者的健康便會受到威脅。¹⁶同理，僱員有基本權利知道工作環境的潛在危險；食品及藥物法案 (Food and Drug Act, FDA)

和職業安全及健康法案 (Occupational Safety and Health Act, OSHA)，便是基於這強烈的道德感而產生的，當涉及嚴重的危機時，真相有需要被公開。

綠田地？ 十年前，烏克蘭 (Ukraine) 的切爾諾貝爾 (Chernobyl) 核電廠反應堆發生爆炸，燃燒達十天之久，離切爾諾貝爾數英里的小鎮路迪哥夫 (Rudakov)，有八成半的居民紛紛遷離家園。但是，後來又有很多人蜂擁至該鎮，原來有一間集體農場的主管在前蘇聯全國刊登廣告，招聘工人填補空缺了的職位。應徵者大都是塔吉克斯坦人、格魯吉亞人、阿塞拜疆人和車臣人，都是受戰火牽連的難民，但該廣告對農田裏含大量致命的鈾同位素卻隻字不提。¹⁷

防止危險的義務與先前兩個公開資料的原則——知情權和金律，常有重複之處。就像在切爾諾貝爾的例子裏，那些農夫應該先充分獲得知會，了解該區潛在的危險，原因不獨是為了健康，更是為免違反知情權及金律。農場主管是絕對沒有藉口隱瞞事實的。

在醫療行業裏，如果一位護士知道心臟手術醫生近來有酗酒問題，嚴重地影響他的臨牀表現，這護士有甚麼義務要履行？雖然將事情告訴他人是違反忠誠，但是，一方

面病人有權保障自己身體安全，另一方面金律告訴我們，有理智的人都期望得悉這些資料，因為事情若被隱瞞的話，就可能造成很大的傷害。揭發這醫生酗酒，無疑容易惹來報復，但是我們應該明白，作出道德上正確的決定往往須要付上不少代價。

4. 告密：公開和保密之間的義務衝突

混亂的卵子 諾伯特·吉爾特(Norbert Giltner)是一位護士，在歐文城(Irvine)加州大學(University of California)的婦產健康中心(Center for Reproductive Health, CRH)工作。這是一間國際知名的生育診所。在兩年多裏，他至少有十次通知大學管理層，說診所在未經雙方病人同意下，將一病人的卵子和胚胎放在另一病人體內；大學核數師的回應是：「我只是一名會計師，我不知道怎樣處理。」吉爾特對內部冷淡的反應十分失望，最後他只得在加州參議員委員會裏指證這事。¹⁸

像吉爾特這類告發公司錯失的人，通常都要面對很不安的抉擇。他如果向局外人(如政府、傳媒或某些有關團體)透露內部資料，同事便會覺得被他出賣了。前通用汽車主席詹姆士·羅奇(James Roche)甚至指摘那些告發者「蠶食……了管理團隊的忠誠……製造猜忌及不和……使人不

合群，製造衝突」。¹⁹但是另一方面，如果他們隱瞞了這些應該被公開的資料，他們就是背棄了公開資料的三個大原則——知情權、金律、防止嚴重的傷害。他們遇到的倫理挑戰再一次指出，保密的高貴道德情操有可能變成不道德的隱瞞事實。

然而聖潔、公義和慈愛的原則要求告發者在向公眾披露那些資料前，先回答四條問題：第一，告發者的動機是甚麼？有些理由是合理的，例如保障公眾利益，但有些卻不是，例如想引人注目或報復。道德純全要求僱員在作任何指控前，先認真地撫心自問。

第二，這些指控是否基於準確的資料？搜集充分的證據是應有程序的基本要素，在公開資料前是非常重要的。若作了一些輕率的猜測，便可能白白地失去了一份工作。如果諾伯特·吉爾特因不充分的數據，而得出錯誤的詮釋，他便是誣告自己的同事，引致很多病人、家長、孩童的嚴重不安。

第三，告發者有沒有認真地向上司指出他所察覺到的錯誤？忠誠的道德義務、誠實、應有程序等原則均要求當事人效法耶穌的教誨，在尋求外間援助前先與做錯事的人正面對質(太一八15-17)。當然，如果該上司有涉及一些

非法活動(像虧空公款、商業間諜、性騷擾)，這樣做只會適得其反，在這些情況下當事人應該將事情直接知會更高層的管理人員，有需要的話，甚至上達董事會。然而，如果上層人員寧願姑息了事，甚或有分參與的話，這原則就未必適用。

只有當所有內部可行的解決方法都不奏效時，我們才有足夠理由公開公司機密的資料。向外界揭發只可作為最後的對策；而暱名地「洩漏」資料亦不是最好的做法，因為被指控的人會因此失去辯護的機會，此舉削弱了應有程序的原則。

第四，資料可公開到甚麼程度？有些資料，像上司的政治立場或剛離婚的消息，純屬個人私隱，任何人都不應從其下屬口中得知。²⁰其他資料如專橫的管理手法或錯誤的市場估計，在公司內部討論則可能是相宜的，不過在內部揭發錯誤往往要承擔很大的風險。至於向外告密這種最備受爭議的告發行動，因牽涉公司的敏感資料，故只可在公眾利益受威脅的緊急情況下，才可採用。

幾位在三藩市海灣區高速運輸系統(Bay Area Rapid Transit system, BART)工作的工程師，在該系統動工時就曾採用了這涉及三個層面的方法。那時，他們懷疑有一控制

系統安裝不妥當，可能會危害乘客。他們先彼此討論這是否公司應關注的大問題；然後，他們將事情告訴上司，但卻得不到任何回覆；於是他們向BART的高層管理人員內部揭發這事，然而因為這工程已經超支，管理層不想理會這些安全問題；最後這幾位工程師因為不服從上司指示而被解僱，那時他們才將問題向加州專業工程師會(California Society of Professional Engineers)和加州立法機構反映。²¹公眾的壓力最終逼使BART採取行動糾正錯誤，可惜這幾位工程師卻不能復職。

私家偵探托馬斯·阿普爾蓋特(Thomas Applegate)，也遇過類似的難題。他獲聘於辛辛那提氣體及電力公司(Cincinnati Gas and Electric Company)，調查一核電廠地盤的工時咕懷疑給做手腳的事件。在調查過程中，他發現核電廠的建造十分簡陋，落成後一定會對附近居民健康構成嚴重威脅。但是該公司不理會他的憂慮，他只好聯絡一間非牟利機構，從而向公眾透露這事。當這些資料公開後，政府收回核電廠的經營牌照，結果核廠電建不成了。²²

將內部資料外泄的人往往要付上很大的個人代價。研究報告指出這些「堅持專業操守的人」中有三分之二會失去工作、遭降職、受到騷擾、給懲罰性調職或接受負面的評

語，以致影響他們找其他工作。²³例如莫頓·西奧各公司 (Morton Thiokol Corporation) 的僱員羅杰·博爾斯耶利 (Roger Boisjoly) 就因在國會作證解釋穿梭機挑戰者號慘劇，致使該公司的管理人員大大增加他的工作量和心理壓力，直至他健康每況愈下，不能繼續工作。阿徹－丹尼爾斯－米德蘭特食物集團公司的高級副主席馬克·偉特加 (Mark Whitacre) 是個更極端的例子，他曾因着為聯邦調查局在公司當「臥底」兩年後被揭發，而企圖自殺。²⁴

行事謹慎的公司為了避免被公眾知道他們的錯失和可能隨之而來的法律行動，已着手建立內部的投訴機制。現在專門負責處理投訴的高層人員愈來愈多，這是針對傳統的行政管理系統建制，免得僱員因意見未能上達而產生不滿。如果當年有大學投訴專員可以接手處理諾伯特·吉爾特的投訴 (見「混亂的卵子」的例子)，事情可能已得到內部解決了。

另一個方法是有限度地公開資料。註冊會計師 (CPA) 就是一個好例子。註冊會計師的專業操守守則 (Code of Professional Conduct) 一般均禁止將客戶的機密資料公開，違者可被吊銷牌照，但它容許註冊會計師在一切調停努力失敗後，向州立委員會投訴客戶違反職業道德的行為。由於那

些資料只可向州立委員會初步披露，客戶的資料仍可保持機密 (當然知道的人會多了)，而該註冊會計師亦可藉此得到外間的幫助，斷定那公司是否真的違反了專業操守。²⁵其他專業團體其實可參考這有限度地公開資料的做法，那麼公司便可以在鴉雀無聲和公告天下這兩極端之間建立一條中庸之道。

問題討論

1. 個案討論

左右為難 姬爾在一家全國性的會計師樓當核數師，她其中一位客戶Alias Manufacturing Corporation (AMC) 過去五年在股票市場表現十分良好。但是她在核數時卻發現AMC低估了公司過去幾年的債務，而且還可能會在一集體訴訟中敗訴，然而這低估並不是蓄意的。她估計AMC的股價會在未來六個月下跌近百分之三十五。

某周末，姬爾駕車回家探望年老的父母，姬爾是他們唯一的孩子，所以自覺有特別責任照顧兩老。老父母一直有固定收入，尚算是中產。他們興高采烈地告訴女兒，他們用了一半的退休金投資AMC。姬爾不知道應怎樣做。²⁶

1. 哪些資料是姬爾應該保密的呢？哪些

卻應該公開？向誰公開？

2. 在姬爾的道德兩難裏，可有甚麼富創意的解決方法？

成功的關鍵 李斯得林漱口水在一九二〇年的營業額只有十萬美元。芝加哥於是有兩間廣告公司在產品上寫上口臭的過時學名halitosis，他們又設計一些海報，描述一位外表出眾、名成利就的男士或女士因為口氣難擋而失去了愛人。根治方法？當然是李斯得林！於是產品銷路在七年內急升至四百萬美元。²⁷

1. 按第八、九、十章所提及的誠實、欺詐和公開資料，這兩間廣告公司在宣傳李斯得林時合乎專業道德嗎？

II. 應用在工作上

1. 你曾經為着要隱瞞某些資料而感到不安嗎？你怎樣解決這張力？
2. 請講述你一次不恰當地公開資料的經歷。
3. 你試過告發嗎？你的理據何在？結果怎樣？

III. 觀念掌握

以下經文可怎樣應用在商業處境？

1. 保密的義務

- 傳三1、7；箴一七28 甚麼時候才是「靜默有時」、「言語有時」？
- 王上一八1-4 俄巴底向僱主隱瞞資料，做得合乎倫理嗎？
- 太二1-12 為甚麼博士們不按希律王請求，回去告訴他嬰孩生在伯利恆？

2. 公開資料的義務

a. 知情權

- 利五1 為甚麼那些見證人須要主動在庭上作證？
- 路一二1-3 為甚麼要公開這些資料？誰有知情權？

b. 金律

- 撒上一九1-3 約拿單在通知大衛一事上，怎樣活出金律的精神？

- 太七12 這是不是基督徒行為的「底線」？請同時參馬太福音五章四十三節至四十八節。
- 弗四15 在「用愛心說誠實話」在商業處境裏是甚麼意思？

c. 防止嚴重的傷害

- 撒上一六1-3 撒母耳有義務將這事告訴掃羅王嗎？如果沒有，為甚麼？
- 撒上二五1-44 亞比該沒有告訴丈夫，她已把他的部分財產送給大衛(19節)，這樣做合理嗎？

3. 公開和保密之間的義務衝突

- 太一八15-17 這解決紛爭的模式在工作處境適用嗎？對告發者而言，這模式合用嗎？

4. 沒有明確原則的處境

- 路二三7-12 耶穌有沒有道德義務回答希律的問題？

第十一章 僱傭關係

一般來說，工人都希望得到一份不用動腦筋的工作。

——亨利·福特 (Henry Ford)

如果要殘忍地懲罰一個僱員，使他消沈至一個地步，甚至連最鐵石心腸的罪犯也會戰慄的，那只要吩咐他做一些毫無意義的工作……任由他跌在那些將水倒來倒去的工作裏。我可以肯定，很快他就會想勒死自己，或犯一千條死罪，好讓自己離開這可憐的處境，不再受折磨。 ——費奧多·杜斯妥也夫斯基 (Feodor Dostoyevsky)

弗雷德里克·泰勒 (Frederick Taylor) 警告美國勞工要對抗「進取」這過時的品德。工人被要求只以一個「正確」的方法工作；這與外科醫生接受了指示，只可用一個最好的方法進行割除盲腸手術的情況相比，已不算太受限制。 ——丹尼爾·布爾斯庭 (Daniel Boorstin)

如果整個經濟結構和制度都在剝奪人的尊嚴，削弱人的責任感，或奪去個人進取的機會，那麼這制度……便是不公義的——不論這經濟創造了多少財富。

——若望保祿十三 (Pope John XXIII)

小角色 特勒鋼公司 (TriCon Corporation) 是生產飛機滾珠軸承的。公司的工程師建議大肆改革現時的生產過程，然而卻沒有人徵詢直接受這改變影響的生產線工人的意見。結果，部分工人十分失望，指摘管理層對他們的角色毫不重視。

有關僱傭關係的性質，不同人有不同看法。有人認為這純粹是一項經濟活動——我出錢你出力，在合約條文的約束下，雙方都有各自的權利和義務。另一些人覺得，社群關係也是很重要的，他們認為僱傭關係不止於抽象的金錢利益，更是有血有肉的，這關係比單單付金錢完成工作複雜得多。

在之前的章節裏，我們已經分析過兩個與僱傭關係有關的課題——受託，和保密；在本章，我們將焦點集中於僱傭之間的相互關係，在接着的兩章，我們還會探討另外三個課題——終止聘用、私隱權和歧視。

1. 科學化管理

八十年前，一位名叫弗雷德里克·泰勒 (Frederick Taylor) 的機械工程師創造了「科學化管理」的術語，像宣教士一樣，他熱心的推銷這套高效率的管理福音。泰勒的洞

見源自十八世紀的經濟學家亞當·斯密 (Adam Smith)，斯密主張藉分工提高生產力，他對針織廠內不同工作單位的研究，至為經典，亦使泰勒渴望追求更高的生產效率。¹ 泰勒於是在許多不同的行業內進行時間與進程的研究，他無視當時人的嘲諷，用了三年時間研究怎樣減少一間當地鋼鐵廠鑄煤工人的數量。批評者嘲笑他認為這麼簡單的工作還可以「有更好的設計」，誰知把工具和工作方式重新設計後，泰勒竟然可以將本來要六百人才完成的工作，縮減由一百四十人負責！²

自此，泰勒的原則在各行業被廣泛應用。例如通用汽車，就將工時劃分作每六分鐘為一單位，分工極之細微，以致資方可以根據工人十分一小時的工作，就評核其表現。泰勒甚至將這工程設計的概念應用在自己的個人生活上，例如他數算要走多少步才回到公司，他又拒絕穿着當時流行的高筒靴，因為穿和脫那種鞋太花時間了。³

特勒鋼公司重組生產線的做法無疑會得到泰勒的支持，因他認為只要達到最高效率，決策時是不必理會僱員感受的。泰勒的心得是：「(從前)一切以人為先，今後制度才最重要。」他以為工人大概只是一頭牛——頭腦手腳都是笨拙的。只有精專的工程師和聰明的行政人員 (管理層的龍

頭大哥)，才知道甚麼是最有效的生產方法，工人不過是一雙受聘的手而已。在泰勒的心中，工人只須要接受指令，並不須要獨立思考。一位歷史學家如此總結：「科學化管理使工人變成可隨時替代的一個配件。」泰勒說得更簡單：「要將工人修整劃一，好配合工作需要。」⁴

《充滿廉價勞工的電子廠》(The Electronic Sweatshop)的作者巴巴拉·加森(Barbara Garson)觀察到，科學化管理在今天一些行業裏有復甦的現象：「我們正在使用現代的工具，將十九世紀的工作情景帶回白領的世界來。」今天我們不再用泰勒的秒錶，但卻有監察用的閉路電視和電腦，對工人的操控遠超過泰勒所能想像的。運用這些技術的公司都傾向泰勒的基本哲學，即是高層和工程師應該專責決策，甚少(即使有)容許集體參與決策。

電子銀行服務(Electronic Banking Systems, EBS)是一間馬利蘭州的公司，公司遵循科學化管理的方法，要求工程師精心設計每類工人的工作，例如鍵盤操作員必須在一小時內按鍵八千五百次，開信的員工要在一分鐘內處理三件包裹。行政總裁羅恩·伊登斯(Ron Edens)如此說：「我們不要求員工有思考，自然有機器代替他們思考。」又說：「他們不需要做甚麼決定。」為確保員工有最佳表現，他們

除了在休息時間外，一律不准談話，桌子上不可有咖啡杯和相片，所有窗戶都是密封的，為免分心。不滿的員工愈來愈多，直至現在，他們已兩度嘗試成立工會。⁵

2. 人力資源管理

泰勒的科學化管理理論多年來備受批評，早在二十年代已有人懷疑其成效。沃辛頓水泵公司(Worthington Pump Company)實施了泰勒的技術後，不但未有提升效率，反而導致員工士氣低落，精神壓力沈重，曠工數字因而直線上升。⁶

十年後，埃爾頓·梅奧(Elton Mayo)做過一個實驗，就是用三個月時間來觀察六個芝加哥電話的裝配工，他想知道怎樣的工作環境才是最佳的。在實驗中，梅奧調校各樣條件，如增強或減弱光線，但他發現無論工程師怎樣調校，工人的生產效率都在提升，顯示客觀的條件似乎並不相干。

梅奧從這些數據得出一個與泰勒理論完全相反的結論：只要我們向工人表示關心，鼓勵他們協力合作，效率就必定提高。換言之，人的因素比精專的程序設計更能有效地提高工人的生產力。⁷在五十年代，心理學家弗雷德里克·赫茨伯格(Frederick Herzberg)按這邏輯再進一步總結說，身分認同、責任感和發揮個人潛能等都是驅動員工積

極工作的因素。相反，工資、保障、工作環境等問題雖然可以有效地減低員工的不滿，但對於鼓勵員工有更好表現，卻不太奏效。⁸

3. X 理論和 Y 理論

六十年代，麥克奎格 (Douglas McGregor) 創造了X理論和Y理論來描述兩種對人性的看法：X理論就像泰勒的科學化管理，假設一般人都是懶惰的，不喜歡工作，愛逃避責任，需要靠外在的刺激 (通常是工資) 來促使他們做到工作的要求。⁹ Y理論卻糅合了梅奧和赫茨伯格的人力資源觀點，假設人具備創造力，會要求肩負責任，和懂得自主。¹⁰ 根據這理論，人歡迎創新的意見，如品質圈和參與式管理，圖11.1顯示兩者的分別。

X理論	Y理論
員工基本上不喜歡工作，總會趁機躲懶。	員工視工作如休息和遊戲般自然。
必須逼迫、控制，或懲罰唬嚇員工，他們才會達到應有的表現。	員工如果認同工作目標，便會自動自覺去工作和自律。
員工總會趁機逃避責任，和只會要求按指示工作。	一般人都會學習接受和尋求更多責任。
大部分員工對工作最大的期望是穩穩定定，並沒有甚麼大志。	除管理階層外，很多人也能作出恰當的決定。 ¹¹

圖11.1

福特汽車 (Ford Motor Company) 早年的成功多歸功於X理論。福特運用泰勒的原則，使生產線可以用低成本生產大量高價值的產品，但是到了七十年代，福特險些要破產，為甚麼？這不獨因着它的汽車毫無特色，還因着資方與員工之間對抗性的關係；為處理勞資關係，公司花費的精力猶如為滿足顧客而花的心思那樣多。X理論將工人視為可隨時被取替的配件，導致僱傭關係日益惡化，工人紛紛參加工會；當管理層將每一部分工序都逐一細分時，工會領袖就要求公司提供明確的工作細則和工作分類。¹²

這種缺乏信任和尊嚴的僱傭關係，淪為律法主義的按章工作，員工死氣沈沈，生產力下降，產品素質自然沒有人關心。後來，福特的管理人員開始實施合理的人力資源原則，情況終於好轉了；他們引入了質量研討小組，廣泛收集員工的意見，又促進工會和管理層的合作。

經過多年虧蝕後，生產力首次有增長。¹³ 有趣的是，現在福特的廣告所強調的，是生產線的工人，而不是所生產出來的汽車。現在，公司的格言是「首要任務是品質」，正好反映出這轉變。

彼特朗鋼鐵 (Pittron Steel) 的行政總裁韋恩·安德森 (Wayne Anderson) 也有同樣的一個故事。經過八十四天的罷

工後，公司元氣大傷，韋恩開始改變對員工的態度，他不再按X理論遠離員工，反而主動巡視工廠，為要認識工人的名字和每人背後的故事。當他在幾個工人面前，舉起三十鎊重的鎚子，只能勉強搖了幾分鐘後，事情開始有轉機了——他將鎚子放下，告訴他們，他尊重每一位做這工作的人。自此，他讓公司最低級的人也得到尊嚴。¹⁴

近年的研究指出，僱主的重視對工人來說比從前一般人想像的更為重要。有一項研究結果與從前赫茨伯格所作的有類似的結論，指出收入只是推動員工投入工作的第七項因素，首六項順序是成就感、認同感、挑戰性、晉升機會、學習機會和工作所帶來的責任。¹⁵正如十分成功的菲爾茲曲奇 (Mrs. Fields' Cookies) 的東主戴比 (Debbie Fields) 說：「我相信人會盡力做到最好。我是真心相信的……你若說他們來工作只為賺錢，我絕不會贊同……他們工作因為他們想有點貢獻，想感受到自己可成功地達到一些目標，不論那是甚麼工作……金錢並不是關鍵所在。」¹⁶

泰勒的科學化管理，跟梅奧和赫茨伯格的人力資源觀點，哪一個與聖經較吻合？基督教思想傾向X理論抑或Y理論？

雖然X理論有一些優點，但卻有三大缺點。第一，它貶

低了人的價值。工人並不是「牛」，不可能被工程師「修整劃一，好配合工作需要」¹⁷；相反，我們每一個都是按神形象被造的，僱員並不是可被替代的配件，而是神親手造的獨特傑作。用馬克思的說話講，就是不可將工人變作「機器的附屬品」。¹⁸

今天還有一些行業抱持泰勒對生產線工人的觀點，例如在某些禽畜生產工場裏，工程師已安排好「吊臂」，可在一分鐘內鉗起二十五隻活雞，送到「肢解區」，然後「清腸機」會在一分鐘內將九十隻雞的內臟清除，並且切割得整整齊齊，閉路電視已監控着每一個步驟，可以說，那些超級廉價勞工是沒有甚麼可以學到的。另外，要在八小時內做同一個動作，使禽畜業工人成為第三類最常患有腕管綜合症狀 (carpal-tunnel syndrome) 的工人 (第一、二類分別是肉食包裝工人和汽車裝坎工人)。愈要求增加效率，產品的受污染程度愈高，消費者的健康愈易受危害。¹⁹

第二，實行X理論會使管理層和工人兩極化。例如電子銀行服務的羅恩·伊登斯，他只會在樓上的辦公室高高在上地坐在電視熒幕前，藉分布在八個不同地方的攝錄機所傳來的影象監察着員工，或仔細研究將員工工作表現和出錯率量化的電腦試算表。因此，他根本就沒有機會與生

產線的工人接觸。²⁰

雖然缺乏技能的工人討價還價的本錢較少，較能忍受X理論，但是伊登斯這類僱主仍要小心，因為得不到尊重的員工，總會以同樣的態度回應資方。如果經理只懂狹義界定每一項工序，不容許員工有發揮創造力的空間，工人便會漸漸地變成得過且過，將大部分精神轉投家庭或個人嗜好等工作以外的事上。在高度規條化的行業裏，很多工人已經去到「按章工作」的地步，墨守成規地按照公司和政府的規例做事。通常最優秀和最聰明的員工會乾脆轉工，任由公司充滿着平庸和不思進取的人，自生自滅。這類人才流失在今天競爭劇烈的社會裏，對公司是很大的打擊。員工又或者會成立工會，大大限制管理層採取單方面行動的空間，這從七十年代鋼鐵業、鐵路業和汽車業的衰退裏可見一斑。

第三，X理論使我們對倫理關注的範圍，只局限於財產權和合約義務兩項。雖然這兩項是重要的，但卻不能為層面廣泛的人際關係提供足夠的道德基礎，聖潔、應有程序、慈愛、尊重人的尊嚴等其他道德關注，也應該列入考慮之內。

西爾斯公司(Sears Corporation)的個案正可作為鑑戒。

幾年前，西爾斯的管理層嘗試向機械技工實施配額制度，為要提高汽車配件的營業額。很多機械技工因為要按資方的要求去增加公司的財富(財產權)而感到壓力，但為要取悅上司(合約義務)，於是向不留神的顧客售賣很多不必要的配件和服務，由剎車配件至圖則都有。由此可見X理論產生的工人，只是惟命是從的，對倫理的看法狹隘。結果工人忽略了聖潔(溝通上的真誠)、公義(顧客的知情權)和慈愛(關心他人會受到影響)等問題。當公眾發現這欺詐後，西爾斯為求庭外和解，不得已付出六千多萬美元的賠償。²¹

總結而言，X理論的僱傭哲學太過片面。資方不應將工人當作可動用的私人財產，上司和下屬之間的鴻溝是會貶低人性的，可見X理論的倫理基礎並不平衡。

雖然如此，X理論至少有一點是可取的，就是高度問責性。工人作為不完全的人，總有自私和不專心工作的時候，為使他們全力工作，某程度的制度是有需要的。在傳統的管理架構裏，這是X理論的成功之處，但現在已有不少公司嘗試實施朋輩問責性的機制。然而無論是縱向還是橫向的管理架構，清晰界定責任界線始終是重要的。

就算在教會這個由神所設立的群體，問責性也是重要的。例如保羅對使用「使徒」的頭銜就毫不猶豫，顯示他在

幾個「下屬」之上的領導地位²²，有需要的話，他更會憑藉自己的資格將責任託付他人，並確認這授權架構在政府、家庭和商界中的價值（參弗五22至六9）。他認為這種問責性的授託是神的恩賜——一份普及全人類的恩典，目的是維持應有秩序（羅一三1-7）。

這種問責性當然不可以是單向的，聖經也要求有較大權力的人（如僱主、政府、父母）負責任。泰勒的錯正在於此，他只要求生產線的工人負責任，卻過分信賴公司的行政人員和工程師；其實他們也是不完全的人，也會犯錯，可以做出一些令公司虧損或不合倫理的決定。很多僱主自負地漠視僱員的意見，結果便出岔子。

聖經也贊同這種相互問責制，雖然舊約祭司的地位比平民高，但新約卻將這關係轉化為一種更平等的信徒皆祭司觀念（彼前二4-10）。同理，保羅雖然沒有明確地呼籲結束奴隸制度，卻以相互問責制衝擊這制度，他說主人的行為也要像奴僕的一樣受到評核（西四1）。對於將奴隸視為「會活動的工具」的希臘人來說，這是一個很激進的概念。²³

當然，平等主義也會被濫用。X理論有其缺點，Y理論也被質疑其理論背後對人性的假設——是不是所有工人都真的有能力管理自己？如果僱主盲目的信任他們，他們真

的不會趁機取利嗎？罪對人性的影響是不可以低估的，若沒有一定程度的管理，有些工人便會濫用這自由；畢竟僱主是有權保護自己的財產權的。

4. 盟約式管理——一個基督教的觀點

投資在人身上 家具製造商赫爾曼米勒公司(Herman Miller)被《財富雜誌》選為美國首五百間最佳的公司，僱傭關係一向良好。公司的工作隊伍是行內最具生產力的，近來更被《財富雜誌》選為十大最令人羨慕的公司之一。公司的員工在四十年前，已經有機會取得公司的股票期權，並可以從月報看到公司每月的盈利和生產力，管理層對員工意見的重視，使公司每年省卻一千二百萬美元的支出。

已退休的行政總裁馬克斯·德普雷，是一名直言不諱的基督徒，他認為公司的成功在於它「釋放了員工」，營造了「自我管理的精神」。他將工作形容為「我們其中一項最大的權利」，稱許為「甚至可以是具有詩意的」。他呼籲其他公司要超越合約式公義的底線，朝向建立僱傭間「盟約式關係」的目標出發。²⁴

明顯地，基督教對僱傭關係的看法與Y理論更為接近。基督教的觀點以「盟約式管理」為基礎，將注意力放在更廣泛的上司和下屬關係上，而不是單考慮法律和經濟的因

素。盟約式管理的基礎更廣泛，它要求僱主藉真誠、相互問責和謙卑活出**聖潔**；藉分明的賞罰、賠償、尊重本質權利和恪守程序權利活出**公義**；藉感同身受、憐憫和自我犧牲活出**慈愛**。

盟約式管理*——C理論，有四個合成元素：尊嚴、相互關係、僕人樣式的領導和發掘人才。

a. 尊 嚴

尊嚴是基本的人權，僱主對此要特別留意，因為他們有較大的權力。僱主不可以將工人當作是無生命的物件或可變成本，反要肯定他們是具有神形象的人，是有權享受尊貴和公平對待的。弗雷德里克·泰勒雖然成長於貴格會，但他顯然看不到這一點。作家弗農·格蘭特斯 (Vernon Grounds) 的評論是：「我們不可以將人當為機器裏的一顆小螺絲、生產過程中的一對手、無足輕重的人、可被取替的僱員，彷彿他們的感受、需要和關係都是可以不理的。」²⁵

按照盟約式管理理論，若僱主未能向僱員灌輸尊嚴的概念，他不單犯了道德上的錯誤，還要為此付出很大的代

*譯按：盟約式管理或盟約式倫理有力的推動者之一，是曾任教於哈佛大學商學院和波士頓大學的羅拉·拿述 (Laura Nash) 博士，有興趣的讀者可參考其著作 *Good Intention Aside: A Manager's Guide to Ethical Problem-Solving* (Boston: Harvard Business School Press, 1991)，特別是第三、四章。拿述的近作 *Believers in Business*，中譯本《商場聖徒》(香港：基道出版社，1999) 的第五章，亦有提及德普雷等福音信仰的商界領袖的管理方式和赫爾曼米勒公司。

價，尤其當僱員是有特別技能的時候。以英斯比茨公司 (InSpeech Inc.) 為例，它是一所為私人療養院提供復康服務的公司；幾年前，英斯比茨公司收購了幾間小型的保健公司，業務迅速增長，但是在熱切追求盈利的同時，公司每年都有百分之五十七的員工離職，結果利潤再沒有增長。管理層研究情況後，總結問題是出於治療師的價值觀 (高素質護理) 與英斯比茨公司領導層的價值觀 (賺取金錢) 不吻合，員工覺得權利被剝奪和不受重視。於是高層人士開始藉小組細心聆聽他們的意見，重定公司的核心目標和價值，為了反映出改革的決心，甚至把公司的名稱也改為「創意護理」(NovaCare)。此後五年，離職率銳減一半，願意為公司工作的護理人員多了十倍。現在，創意護理已是行內其中一間最大的供應商。²⁶

b. 相互關係

相互關係是一種彼此履行義務和互相向對方負責的關係，這是肯定尊嚴後自然出現的概念。僱主若要僱員勤力工作、誠實和合作，本身亦要尊重僱員的內在價值，提供應有程序，行事正直。這裏所牽涉的責任可以是因情況而異的，但重點是雙方都有權利和義務，換言之，所有關係都是雙向的。

行政人員的薪酬 當馬克斯·德普雷仍是赫爾曼米勒的總裁時，他限定自己的薪酬不可以高於公司工廠員工平均收入的二十倍。反觀其他被《財富雜誌》選為首五百間公司的總裁的薪酬，有的竟可高達僱員工資的一百一十七倍！²⁷

德普雷的自我限制正是相互關係的例子，他認定赫爾曼米勒的員工全都有分締造公司的成就，決定以這薪酬上限作為共同創造公司未來的象徵。這不是說要平均分配利潤，德普雷的薪酬仍是平均工廠工資的二十倍，但卻是營造了一種共同進退的氣氛，他稱這為「盟約式關係」。²⁸從另一個角度說，這是一種「社會約章」，要求雙方都對自己的行動負上責任。這不單帶有公義的元素，更連金律也包括在內。

德普雷的觀點與其他行政人員的做法實在有天淵之別。試想想波音公司 (Boeing Company) 的高層在宣布削減生產線員工醫療福利的當日，自己竟在公司期權交易裏賺大錢，雖然這並不是後來長期罷工的主因，但卻加深了一般工人的敵我意識。²⁹

聖經也有一些正面的例子，支持相互的僱傭關係。約

瑟作為埃及法老王一人之下的大臣，一直都努力工作，增加主人的財富；另一方面，法老尊重約瑟的意見，不時聽從他的判斷，雙方在這互相尊重的情況下都得到好處(創四一33-49)。但以理同樣經常贏得主人的讚賞，因此可晉升至最高職位(但二48-49，六1-4)。

保羅教導信徒說，就算主人和僕人之間也當存着這種互相向對方負責的關係。一方面，他鼓勵奴僕要尊重主人的權威，工夫要做足，不可草草了事；另一方面，保羅勸導主人要以尊重、誠實和公平對待僕人，否則會招致神的審判(西三22至四1)。

相互關係的概念，諸如互相尊重、分擔責任、同舟共濟，不單合乎聖經教訓，亦是近年在管理學上再次受重視的觀念。商業倫理學者帕特里夏·沃恩 (Patricia Werhane) 這樣評論：「僱主僱員間的相互關係可確保重要的僱員權益，特別是受到公平對待、尊重……得到合理工資……知情權、應有程序等權利。而僱員除工作外，亦應當尊重上司，和公平對待他們。」³⁰

c. 僕人樣式的領導

德普雷堅稱「領導是一個意味着虧欠別人的概念」。³¹權力不是用來自我吹捧的，而是用來服侍別人的。耶穌所提

倡的「僕人樣式的領導」與那些認為領袖應追求權力和自我利益的講法大有分別。耶穌說：「在你們中間不可這樣……你們中間誰願為大，就必作你們的用人。」(太二〇24-28) 舊約人物尼希米也有這樣的理解，他覺得一個典型的領袖會「轄制百姓，但我因敬畏神，不這樣行」(尼五14-16)。

吉百利朱古力 (Cadbury Schweppes) 前總裁喬治·吉百利 (George Cadbury) 便是盟約式管理，即C理論的典範，他的公司是英國一家朱古力和飲料製造商。喬治·吉百利十分強調開放和公平，故此公司的僱傭關係在勞資關係極敏感的英國仍能保持良好。他又非常尊重員工，十分肯定他們所付出的勞力，並表現出僕人樣式的領導風範，使公司上下氣氛融洽。他甚至將敏感的財務資料，如收購和出售，全都公開給員工看。弗雷德里克·泰勒、EBS的羅恩·伊登斯，或特勒鋼公司的行政人員肯定不會這樣說：「你應開放地管理僱員，告訴他們你打算怎樣做，聆聽他們的意見，特別當事情是直接影響他們的，就更當如此。」³²

喬治·吉百利知道服侍是一個廣泛的概念，遠超過僱傭關係。那些管理人員常常虛偽地講解客戶服務如何重要，自己卻不肯身體力行；只將一個混雜的信息傳遞給僱員，而聰明的僱員往往都知道何時服侍只是一個口號。相反，

僕人樣式的領袖願意為大眾的好處放下自己的利益，細心聆聽，幫助別人，建立信任，和盡責地調配公司資源。

d. 發掘人才

我行我素 翠英是一間大規模私營公司的副財務主管，她很少將重大的事情交由下屬決定，亦絕少讓他們參與管理層的討論。別人都覺得她難於相處、獨斷獨行。翠英的得力助手也覺得自己沒有甚麼可為，離職的人愈來愈多。

C理論認為創造財富不是商業的唯一社會性功能，還應包括發掘人才。作為由個人組成的群體，一間公司既能協助個人在專業上有所進步，亦能成為障礙。而基督教領袖觀最基本的概念，就是領袖有責任提拔才俊，幫助他們發展所長。聖經教導我們，領導、管理、服侍、口才等才幹都源自神(羅一二6-8)。舊約的工匠更因極具創意而被形容為「滿有神的靈」，而這句話通常是用來形容先知和祭司的(出三五30-35)。

肯定和善用僱員的才華，是愈來愈被重視的管理工具，現在的公司結構趨向精簡，要在不加添人手的情況下擴大人力資源，行政人員必須尋找富創意的辦法。舉例說，工業心理學家現正花費大量時間和金錢去發掘有才華的員工。有些大企業非常倚重員工的創造力，與這思想也

不謀而合。正如翠英開始發現的，當下屬的才華得不到發揮時，盈利也會下降。

馬克斯·德普雷總結說：

領袖持守尊重個人(person)的概念是最基本的。首先是要了解不同人的才幹、天資和技能……然後讓每一個人都作獨有的貢獻……信任和尊嚴便會促進個人的成長……領袖虧欠員工的，就是那一份讓他們可以自由發揮才華的感覺。³³

發掘員工才華只是盟約式管理越超X理論的其中一環。當管理層開始注重關係的建立，而不是單顧營業額時，便會懂得肯定工人的尊嚴，不將他們當作可有可無的機器。日本生產商和全面品質運動已告訴我們，低層員工也可以有重大的貢獻，例如改善產品素質、生產工序和服務素質。然而X理論卻只懂倚賴「專家」，他們沒有每天親自執行工作，卻要為該項工作做檢討，風險實在太大了。缺乏實質經驗不但會令他們判斷錯誤，更會令員工不願工作、士氣低落，甚至帶來整體的不安情緒。

Y理論雖然在精神上較接近基督教的管理原則，卻容易低估人的罪性和問責性，這是不容忽略的。盟約式管理要求員工互相負責，不論是向上級負責，或是向同級負責，並且不會輕視管理層的領導角色。

當僱主和僱員都覺得大家身處同一條船，盟約式管理就最能發揮其功效。正如赫爾曼米勒一類的公司所展示的，當眾志成城之時，就是公司大展拳腳之日。這樣，工作成為共同肩負的使命，公司變作每個人樂意投入，甚至是引以為榮的群體，眾多聲線最後組成一隊歌詠團，唱出美妙的樂章。借用馬克斯·德普雷的說話，「作領袖是一門藝術」！³⁴而經營生意，就成為一次大型的冒險旅程。

問題討論

1. 個案討論

家華近日開始接管家族的紡織生意。三十多年來，他父親都是採取鐵腕政策管理公司的。公司聘用不同國籍的人，其中大部分是亞裔新移民，因為他們不會那麼容易組織工會。工資一直以來都是按工件發放的，即是說，按實質完成的件數計算工資。整體來說，工資比聯邦政府最低要求只高出一點五美元。

家華學習的是Y理論，所以對所見所聞甚感苦惱。紡織的工作既重複又沈悶，男性白人所組成的細小管理層，與主要是亞裔女性的生產線工人甚少溝通，他們中間也沒有中層管理層，因為僱員工作表現是很容易量度的。

家華在檢討財政狀況時，知道公司過去幾年的成績只

是一般，投資回報率僅比行內標準稍高，而膠着的國際市場競爭使他猶豫是否要提高工資，或改變這「制度」。

1. 家華應該改變公司的管理哲學和結構嗎？如果應該的話，怎樣做？
2. 如果家華不作任何改變，他要冒甚麼風險？

II. 應用在工作上

1. 你的上司傾向X理論還是Y理論？這對你的投入感和表現有何影響？
2. 如果你公司全面實施「盟約式管理」，會有甚麼改變？

III. 觀念掌握

以下經文可怎樣應用在商業處境？

1. 尊嚴

- 創一26-28 「人是按神形象造的」這概念，對管理手法有何意義？
- 出五4-21 試述希臘王的管理哲學？
- 賽五八3 為甚麼神不聽這些僱主的禱告？

- 彼前二4-10；啟一6 「眾人皆祭司」這概念對管理手法有何意義？

2. 相互關係

- 創四一33-49 約瑟的工作怎樣表現出相互關係的原則？
- 但二48-49，六1-4 為甚麼但以理可以升職？他有甚麼值得欣賞的特質？
- 箴一八9 經文將懶惰人比喻作甚麼？
- 太二四45-51 耶穌在好僕人和惡僕人的對比裏，想帶出甚麼重點？
- 弗六5-9；西三22至四1 保羅在這段僕人和主人的經文內，主張怎樣的相互關係？

3. 僕人樣式的領導

- 申一七14-20 一個好的君王要有甚麼領導才能？
- 尼五14-16 尼希米的管理手法與先前的領袖有何分別？

- 太二〇24-28 耶穌對領袖的看法，重點何在？
- 約一三1-15 當耶穌為門徒洗腳時，祂立下了甚麼領袖的榜樣？
- 彼前五1-4 這裏教導教會領袖應該怎樣？為甚麼？

4. 發掘人才

- 創三九1-6 波提乏怎樣看出約瑟的才能？他怎樣善用約瑟的才幹呢？
- 徒六1-6 為甚麼這七個人可以被選為早期教會的領袖？
- 羅一二6-8 保羅列出了甚麼恩賜？這些恩賜可以由教會處境轉移到經濟環境嗎？

第十二章

僱員在終止聘用中的權益及 僱員的私隱權

僱主解僱一名員工，可以是出於有力的理由，或沒有理由，甚至是不道德的理由。 ——德薩斯州一法官

獨處的權利是涵蓋面最廣、在人類文明中最寶貴的權利。 ——前美國最高法院法官路易斯·布蘭迪斯 (Louis Brandies)

我們認為政府就算缺乏足夠證據去懷疑(某僱員藏毒)，仍可以進行搜查……這比僱員的私隱更重要。我們關心的，是僱員的生命安全和公眾利益。

——美國最高法院

如果警察在僱員下班後跟蹤他們，然後將他們所作的事告訴僱主，我們定必感到震驚。藥物測試其實也是一種監察，即使這比較先進；它把一個人平日的活動確切地報告出來，彷彿真的有人在場監視他一樣。這就是歐威爾所講的「老大哥」(按：即獨裁者)的社會現實版。

——美國第二回上訴法院

在第十一章的討論中，盟約式管理要求僱主尊重工人的尊嚴，奉行相互問責制，實踐僕人樣式的領導，及賞識下屬的才華。而本章，則會探討如何把這些概念應用在僱傭關係中兩個重大的範疇上——終止聘用和私隱權。

1. 終止聘用

八月十五月光光 凱瑟琳·瓦根塞勒 (Catherine Wagenseller) 在亞里桑那州斯科茨代爾紀念醫院 (Scottsdale Memorial Hospital) 當護士的四年裏，一直都受到上司凱·史密斯 (Kay Smith) 的高度讚賞。但是，當她跟上司及其他幾位護士，一同參加科羅拉多河木筏八天遊後，她所受的評價卻直線下降。

原來在那次旅遊中，團員常常喝酒和集體裸露，凱瑟琳卻拒絕參與。她最不喜歡的活動是演唱一曲《八月十五月光光》，期間，她們也趁機脫掉褲子，互碰屁股。返回工作後，凱開始騷擾凱瑟琳，有時甚至對她說粗言穢語，結果凱瑟琳六個月後被解僱了。¹

a. 期限制僱員和意願制僱員

所有僱員都是按「期限」(term) 或「意願」(at-will) 的方式受聘的，兩者主要分別是期限制僱員在受聘時已知道僱用期何時結束。例如大學生當暑期工，就是期限制僱員，他

們知道工作何時完結；美國的教師和工會會員也是這一類。意願制的卻沒有明確的終止聘用日期，全美的打工一族接近三分之二都是以這形式受聘的。²

在法律上，要解僱一位期限制僱員是比較困難的，因為公司必須提出「實質的理據」，亦要讓僱員有機會接受「應有程序」。換言之，證明某僱員要被解僱的責任在僱主一方，即是僱主要提供足夠證據，證明僱員的行為違反了合約守則，其工作表現未如理想，或他不服從上司要求。此外，僱主亦要讓僱員有自辯的機會。

相反，法律對於意願制僱員卻從不曾提供這類保障，僱主有權隨時解僱員工，不論以甚麼理由或甚麼手法。不幸地，凱瑟琳正屬於這一類僱員，所以她的上司認為毋須為解僱提供任何理由。「按意願解僱」的做法非常嚴苛，導致立法者開始對它進行修改。隨着這法制上的轉變，有關無理解僱的訴訟在過去二十年內增加了二十倍。³

b. 「按意願解僱」的理據

支持「按意願解僱」這種傳統做法的人通常有三個理由。第一，僱主擁有財產權，所以有權決定誰可進入其產業的範圍。工人就像其他客人一樣，甚麼時候都需要獲得僱主的許可，方能進入公司範圍。合約一旦終止了，他們

若再踏進公司大門，就是擅闖私人地方。

第二，僱傭關係是由合約式公義所釐定的。如果合約是開放式的，僱主又沒有承諾有應有程序，那就算在沒有解釋下解僱員工，也是公平的。有些經濟學者甚至認為這安排對工人更有利，因為合理解釋和應有程序會增加公司支出；為了豐厚的薪酬，工人寧願放棄工作的穩定性，選擇一些「按意願解僱」的工作。禁止這種合約的自由頗有點家長主義的味道。⁴

第三，他們稱按意願解僱是一種高效率的做法，員工只需在星期五下午接獲通知，就可以立刻離開；其中沒有費時失事的覆核，不用處理大量文件，亦省回過程中所要付的行政開支。

c. 對「按意願解僱」的批評

批評者對以上論點都感到不滿意，首先，財產權並不是最終的價值，不可因此而輕忽人的尊嚴。按意願解僱的做法既毋須尊重和公平對待僱員，自然會缺乏相互問責性，最終便是「將僱員當作是一件財產」。⁵僱員在這情況下，即使有充足的理由，亦根本沒有機會向僱主解釋。

幾百年前，當按意願解僱的做法在英國出現時，英國的公司大都是小家庭式的經營，東主能直接監督所有僱

員。但時至今日，上市大公司的股東已經不須要親自監督員工，轉而由凱這類主管負責；這些主管雖同樣是受僱的，但卻有權決定下屬的去留。當然，這些中層人員既是意願制僱員，也可能面對遭解僱的同一命運。

按意願解僱的第二個缺點，是這制度差不多完全靠賴合約式公義，除了明文指定的以外，其他責任都被收窄至最低限度。如此，既然凱瑟琳是以意願制受聘的，就根本不應期望工作穩定，她被解僱也不會惹來不公義的批評。

然而如上文所示，這種對公義的定義太狹窄了，其實，聖經提出的其他關注也應被考慮。聖經要求僱主大公無私，但在凱瑟琳被解僱時，她應享有的程序權利被侵犯了。同樣，她維持尊嚴、隱藏性私隱，及保持名譽等本質權利都一一被忽略。再者，她被解僱全是由於與上司的癖好不合，與工作表現無關，所以意願解僱制也違反了回報式公義。

就算獨立地看合約式公義，也是有問題的，因為它假設僱主和僱員有同等的討價還價能力，但從凱瑟琳的個案中可見，這假設是錯誤的。受聘時，她大概只有權在「接受或拒絕聘用」中選擇，如果她堅持以按期限限制受聘，那獲聘的可能會是下一位面試者。到終止聘用時，問題就變得明顯；因為，如果凱瑟琳被解僱，醫院只會蒙受輕微的名譽

損失(即使有的話)，反正員工都是來來去去的，但凱瑟琳所面對的損失卻甚大，醫院的決定令她難以在同行尋找類似的工作。因被逼離職而導致的信譽受損，在多年後仍可深深地影響一個人的職業前途。⁶

反對者的第三點批評，是按意願解僱的做法實際上不一定有效率；如果無能或不正直的上司為了掩飾過失，而解僱工作認真的下屬，公司反而得不償失。以依利諾州一員工為例，他因着向警方揭發同事虧空公款而被解僱⁷，他被解僱顯然沒有提高公司效率。同理，新澤西州一間銀行的主席，因懷疑有董事會成員利用銀行「洗乾淨」販毒得到的黑錢，而被解僱。⁸這些個案都指出，即時解僱帶來的短線效益，往往會引致長遠的損失。這很視乎我們怎樣定義效率，如果擴闊效率的意思，把員工士氣、信任和尊重、上司問責性、應付員工訴訟的支出等都計算在內，那意願解僱制就談不上有效率了。

在過去數十年，美國聯邦法和州立法例裏，開始反映出這些對倫理的關注。僱主不可以再單單基於種族、性別、年齡或傷健程度解僱一員工。同理，如果僱員在向政府有關部門報告過公司的非法行為，例如工作環境不安全、違反最低工資要求、嚴重危害公眾健康等之後，被公

司解僱，僱主的解僱動機便會招人懷疑。有些州甚至為僱員界定私隱範圍，禁止僱主侵擾僱員的個人生活。在凱瑟琳的個案裏，地方法院裁定按意願解僱是一項「維護公眾利益政策」，但是亞里桑那州的最高法院卻推翻這裁定：「我們不得如此裁定：僱員因着拒絕公開暴露臀部而被解僱，這解僱的決定，是與本州政策相違的。」⁹

d. 對終止聘用的結語

盟約式管理所尋求的，是在僱主的財產權和合約權利，與工人的尊嚴和所應享有的合理程序之間獲得平衡，雖然很多時候我們都不容易找到雙方同意的做法，但是有一點是雙方都會贊同的——若事件牽涉工會代表或法官，對雙方都不是最有利的做法，因為這做法把雙方放在對立的關係上，浪費時間，也浪費金錢。

簡單而理想的做法是公司當維持基本的應有程序，讓可能要受紀律處分或直接被解僱的員工，得到無私決策者(如投訴專員、內部人事部專家，或公司以外的仲裁者)的公平處理，以確保所有有關證據和文件都在考慮之列，並且員工有機會解釋事件的始末。

這手法不但合乎倫理，從法律觀點來看也是認真審慎的。一位著名律師建議公司只當授權主管暫停員工職務，

不可授權他們解僱員工。解僱的裁決應由公司內有經驗的專家，在經過充分聽取雙方報告後決定。¹⁰否則，僱員可能控告僱主無理解僱，導致政府插手，僱員甚至組織起工會。有報告指出，處理失當的解僱事件，是僱員聯手組織集體談判團的主因。¹¹

2. 私隱權

私隱的概念植根於聖經有關人的尊嚴和自主性的思想，涵蓋範圍很廣泛，例如保守祕密和凱瑟琳事件中涉及的個人體面。幾年前在美國東岸一間醫院內，曾經發生一次非常嚴重的侵犯私隱事件。院方因着擔心僱員偷取處方藥物，在女更衣室內祕密裝設監察器，不獨監察的保安人員是男性，監察貯物櫃的現場影象更不小心地被傳送至整間醫院的閉路電視系統。¹²另外，塔吉特百貨 (Target Stores) 幾年前也曾發生侵犯私隱的糾紛，公司要應徵者回答一些是非題，如「我有時會被鬼附」、「我想做賣花生意」、「我很喜歡火」、「我一向都可輕易地控制大便排泄」，結果有二千五百名申請人集體控告塔吉特百貨，要求的賠償額高達一百三十萬美元。¹³

如果事件牽涉非工作的活動，問題就變得特別棘手。例如賓夕凡尼亞州一位僱主就曾因着申請者下班後會騎電

單車而拒絕聘用對方¹⁴，理由是僱主想有一隊健康的工作隊伍，但騎電單車的人的生活往往不太健康。私隱權的支持者當然悖然大怒，力斥公司干涉員工的私生活。其他公司也有類似做法，例如不聘用吸煙的申請者；煙草業為了抗衡這做法，在各州大力游說立法機關，結果，近三十個州以私隱權為理由，禁止公司「歧視煙民」。雖然大部分州政府都會要求僱主向煙民收取較昂貴的醫療保險，但這事件也可反映出美國法律體系對私隱權的重視。¹⁵

法律強調私隱權的程度可能有點過火，但聖經卻總會從關係的角度去考慮；自主性、自尊和不必受外在侵擾的自由雖然重要，但私隱權，卻絕對不可以成為傷害他人的藉口 (加五13-15；羅一四1-23)。

3. 藥物測試

在這聖經觀點下，我們現在探討可能是今天最備受爭議的私隱問題——藥物測試。

歡迎你回來 韻達·克妮爾 (Wanda Creer) 是加州赫爾克里斯市 (Hercules) 太平提煉公司 (Pacific Refinery Company) 的實驗室技術員，她放了六星期病假後返回公司工作。公司卻要求她進去女更衣室，在一個藥物測試公司的員工面前脫下褲子，把尿液排在小杯中。這件事令克

妮爾非常憤怒，她也擔心那六星期的藥物治療會產生「錯誤的陽性反應」。公司的律師卻辯護說，這樣做是必須的：「我們提煉廠對面有整個鎮的人……小小錯失也會引致很大的災禍。」¹⁶

隨機藥物測試的支持者力陳這是有必要的，因為美國公司每年在處理與藥物有關的問題上——諸如曠工、偷竊、離職、昂貴醫療成本、債務問題和工作表現差劣等，花費了五百億美元。《財富雜誌》選出的首五百間公司裏，約有一半實施強制性藥物測試，可見問題嚴重。¹⁷雖然私隱權並非無關痛癢，但我們必須從整體的角度去考慮。

私隱權的支持者則極力斥責像韻達·克妮爾所面對的那類恐怖故事。為要有效地測試，員工往往不會獲預先通知，並且還要被人監視着整個排尿過程，因為若監視員不留神，被測試者就可以趁機從身體其他部位，拿出用膠袋盛載的不含藥物成分的尿液，偷偷地倒進杯子裏。這類行為比我們想像中的更為普遍——有幾家公司大膽地在全國宣傳可以郵購不含藥物成分的尿液，若不滿意，保證退錢。

a. 聖潔、公義、慈愛

在雙方利益互相抗衡的情況下，聖潔、公義、慈愛提供了甚麼指引？驟眼看來，聖潔的要求似乎會贊同強制性

藥物測試，因員工有責任保持身體健康，避免與使用藥物有關的欺詐行為，並對自己的行為負責；然而聖潔也包括謙遜，這不鼓勵僱主強行實施藥物測試。因追求聖潔而趨向於論斷別人和控制他人的行為，必須受到嚴密監管。

另一個要問的重要問題，是公司在監管員工公餘活動方面，擔演甚麼角色。如果有人在周末吸食大麻，但卻沒有影響他星期一的工作，公司有需要把他們抓出來嗎？公司是否單單關心他們的工作表現已足夠（由主管負責）？抑或要引入刑事法律體制來鼓勵人過聖潔的生活？某州的法官對此尤其反對，他說：「僱主的利益並未廣闊得要監管社會裏非法藥物的使用。」¹⁸

對公義的關注也是重要的。僱主為保障他們的財產，和確保僱員履行合約義務，是有權知道僱員有否因使用藥物而影響工作表現的。僱主有權要求僱員積極工作，不隨便曠工，不會帶來過分的醫療費用，和儘量不讓公司向第三者負上法律責任。然而受藥物影響的僱員往往達不到這些要求，因此藥物測試在公義的要求下是合理的。

公眾也有權期望僱員沒有受藥物影響，這對於飛機師和外科醫生而言尤其真確，因為他們的工作關乎人命。因

此韻達·克妮爾的公司為了公眾安全而實施藥物測試是應該的。

同事的看法卻可能是模稜兩可的。一方面，他們很關注受藥物影響的同事在工作時可能帶來的危險；美國最高法院已確認，為保工作環境安全，強制式尿液測試是合理的。¹⁹但另一方面，同事也會反對藥物測試，因為任何被要求進行測試的人，十居其九都要接受極其侮辱的對待。批評者力斥這與窗外偷窺和電話偷聽沒有分別，都牽涉自由社會所當保護的私生活：「一個人如果蓄意侵擾……另一個人的私人活動，而這侵犯又引起一般有理智人士的強烈反感……就是侵犯了對方的私隱。」²⁰尿液測試正正違反了這權利，因為排尿是非常私人的事（在公眾地方小便是可構成輕微刑事罪行的）。

許多僱主堅稱大部分員工都自願放棄對維護私隱權的要求，但這所謂自願是有可疑的。在沒有工會的公司裏，我們只要看看拒絕接受尿液測試的員工所受到的對待，就知道是甚麼一回事，如果他們受到紀律處分，這就不能說那是完全的自願了。

最後，聖經中慈愛的原則鼓勵僱主考慮給予員工多一次機會。所謂的「僱員協助計畫」（Employee assistance

programs, EAPs) 便是其中一個辦法，這計畫為僱員提供輔導，幫助他們克服濫用藥物的問題。當僱員成功戒除惡習，EAPs便會讓健康和滿心感激的員工重返工作崗位。

b. 指導原則

藥物測試引來很多倫理衝突，正如我們所見，這牽涉聖潔、公義、慈愛，以下的五項指導原則可以作為討論的架構。

第一，僱主應盡量減低測試過程的冒犯程度。員工的個人體面和尊嚴是應當被肯定的。然而從韻達·克妮爾的個案中可見，這是很難做到的，為了防止僱員有不誠實的行為，尿液測試的過程必須受到嚴密的監視。或者當其他測試（如髮囊測試）成功推出後，冒犯程度便可減低，員工的尊嚴亦可受到保障。

第二，強制性測試只應該實施在那些有可能導致嚴重身體或財物損傷的員工身上。要求測試校巴司機和重型機械操作員，比要求測試律師行接待員和百貨公司文員的理據更為合理。因為在前者的情況下，安全權凌駕私隱權。私隱權雖然重要，但也當置於其他更重要的道德考慮以下。

第三，測試結果只當被用作藥物測試的原初目的，如

果一公司實驗員發現某員工有潛伏的健康問題，如血癌，這資料不應成為阻礙該員工事業發展的因素。幾年前杜邦化工 (Du Pont Company) 的員工懷疑公司偷偷地用每年一次的體格檢查結果，調查非裔美籍員工的鐮狀細胞貧血病；公司雖聲稱動機並無不妥，但卻終止這調查。²¹公義要求僱主必須先知會員工和徵得他們的同意，並且要恰當地處理相關的資料。

第四，僱主必須確保實驗室技術員合乎資格，並且運送尿液樣本的過程受到嚴密的監管，這都是程序式公義所要求的。草率的技術員可能會將樣本混亂，令無辜的員工含冤不白，前途盡毀。另外，某些食物和醫藥也可能產生錯誤的測試結果，就像韻達·克妮爾的例子一樣，很多員工都懼怕出現「錯誤陽性反應」。為確保準確性，員工在面臨解僱之前，其尿液樣本必須再一次測試。使用較昂貴(也較準確)的測試方法，可確證首次測試的準繩。

最後，公司應該考慮設立僱員協助計畫，讓犯錯的僱員有改過自新的機會。當然，慈愛是要受到聖潔和公義所制衡的。在這架構下，感同身受和憐憫並不足以要求公司無了期地幫助濫用藥物的僱員。的確，某些個案告訴我們，殘酷地解僱員工可能是挽回他們生命的愛心表現。「基

督教務實主義堅稱，真愛的倫理必須與理性的公義原則聯合，才能用得着。」²²否則，愛只會淪為縱容，聖經所講的愛並不是這麼懦弱的。

問題討論

1. 個案討論

整全的海恩斯公司 海恩斯保安公司 (Hynes Custodial Services, HCS) 是一間專門負責公司物業管理的家族公司。因為公司許多客戶都擔心安全問題，所以HCS強調只會聘用有高尚道德品格的人。再者，海恩斯家族的成員都是很敬虔的信徒，對於其他持守相近價值觀念的人會特別有好感。

在HCS的入職申請表裏這樣寫道：

多謝你有興趣加入HCS，HCS希望加入「我們這個家庭」

的人都是最優秀的，所以抱歉我們不會考慮以下申請人：

- 甲、有案底者
- 乙、特技跳傘員
- 丙、無能力照顧子女生活費用者
- 丁、吸煙人士
- 戊、每星期進食超過一磅朱古力或兩磅紅肉的人
- 己、有婚外情的人

庚、在去年曾有三次或以上違反駕車規例者

除此以外，HCS會跟申請人、他們的前僱主、教師、教練和配偶(現在的或從前的)詳盡面談。在聘用前還必定有一次家訪。

1. 這個案有違反私隱權嗎？
2. 你對HCS的做法有何反應？你覺得甚麼是恰當的，甚麼是不恰當的呢？為甚麼？

II. 應用在工作上

1. 你見過你公司不公平地處分或解僱員工嗎？
2. 你有否接受藥物測試？若有，你覺得怎樣？若沒有，你想你會有何反應？

III. 觀念掌握

以下經文可怎樣應用在商業處境？

1. 終止聘用的應有程序

請參看第三章有關下列題目的經文：

- a. 不偏私的決策者
- b. 公平和充分證據

c. 有解釋和表白的機會

- 創一26-27 神的形象賦予僱員甚麼權利？
- 申一五12-14 解僱奴僕時發放財物，對今天要解僱員工的僱主而言，有何相關的參考？
- 彼前五1-4 在上的應該怎樣對待下屬？在解僱的處境裏可怎樣理解「轄制」他人？

2. 私隱權

- 但六1-16 但以理的私生活受到侵犯嗎？若有，為甚麼？
- 羅一四1-23 保羅怎樣看私隱權？甚麼時候應行使私隱權？甚麼時候應放棄？
- 林前八1-13 這經文對羅馬書十四章的教導有何補充？
- 太五13-15 既有自由(私隱)又受限制(關心別人)是甚麼意思？

第十三章

歧視與鼓勵行動

女人要比男人好一倍，才可得到男人所得的一半。

——范妮·赫斯特 (Fannie Hurst)

若你看過我們學院、立法機構、商業廣告和機械工程師的名單，就會發現那裏幾乎沒有一個愛爾蘭人的名字，這告訴你他們至少不能像我們一樣可晉升至這些社會地位。同時，你可看看貧民所、監獄、陶器場的名單，那裏有數不盡的愛爾蘭人名字。

——一名更正教神職人員對十九世紀三十年代愛爾蘭裔美國人的評論

我們的社群大都建基於歧視，有時只可以靠配額來打破舊有的歧視。

——湯姆·比徹姆 (Tom Beauchamp)

神並不偏待人。

——使徒彼得

男性優先 瑪麗·向蘭迪斯 (Mary Hernandez) 在溫氏石油公司 (Wynn Oil Company) 工作了七年，然後轉到一間國際推銷公司任職主管。當她在晉升機會中落敗後，上司悄

悄地告訴她，因為那職位經常要與南美的客戶和供應商接洽，而南美的拉丁文化又重男輕女，所以她的申請注定不會被高層留意的了。他還靜靜地告訴她：「做這職位的要去酒店跟他們洽商，對你而言太不方便了。」¹

美國過去幾十年通過了很多民權法案，數目之多使我們以為招聘歧視在美國已經銷聲匿跡，可惜事實並非如此。商界中歧視仍然存在，並且好像是理所當然似的。例如明尼蘇達州一間採礦公司的三位女員工，近來常常受到不自願的身體接觸，又聽到與性有關的話，甚至有人將色情照片向她們展示，似乎有些男工認為採礦工作不是「女人的工作」，想用法子趕走她們。²在另一個案裏，六大會計師行中曾有一女性會計師不獲准成為合伙人，原因是她的幾位男性上司認為「作為女人，她所得的報酬已經算是過多的了」，「她應該去上一課儀態課程」，「好讓她表現得更像女人」，而且她的「步姿、談吐、衣著都應該女性化一點」。³

除了性別歧視外，種族歧視亦不遑多讓。幾年前，美國第三大家族式連鎖餐廳舒恩尼公司 (Shoney's Inc.) 因着種族歧視，要向非裔美籍的申請者和員工賠償一億五百萬美元。在經理的答辯裏，他們承認會在黑人申請者的申請表上，在舒恩尼的商標的英文字母“O”字裏用鉛筆畫記號，以

確保「他們不會獲第二次面試」，只有幾位黑人被聘請了，但他們也絕不可公開露面。某經理講述一次她的上司突然造訪，慌忙之下只得將兩名非裔美籍員工藏在洗手間。該公司直至最近才容許黑人在納什維爾 (Nashville) 的全國總部任秘書、資料處理員或郵遞員，但九十個部門主管職位，仍沒有一個由非裔美籍人士擔任。⁴

將人分類是人類普遍的缺點，波斯尼亞 (Bosnia)、貝爾法斯特 (Belfast)、貝魯特 (Beirut) 已經成為國際間種族問題的代號，而美國的種族張力亦十分錯綜複雜。例如在洛杉磯沃茨區 (Watts) 內的馬丁·路德·金醫院，近日就曾收過一些西班牙裔員工的投訴，說被醫院的非裔美籍上司種族歧視。雖然超過一半的沃茨區居民是西班牙裔的，但是這種族的員工，在醫院內只佔百分之十一。聯邦政府插手調查，使醫院幾乎名譽掃地；當管理層被問及為甚麼只有那麼少西班牙裔人士受聘時，醫院前總裁解釋道，他們「大都沒有上進心」。⁵

無知和經濟因素固然會引致歧視 (有研究指出大部分歧視都是潛意識的)⁶，但這與我們的罪性也有關。早在耶穌的年代，宗教領袖已經教導信眾只須尊重自己種族的人。耶穌反對這思想，所以祂選擇用一個被種族歧視的人——好

撒瑪利亞人——成為其中一個最有名的故事的主角 (路一〇25-37)。耶穌亦常常離開大隊走進不同性別和種族的群體裏，包括羅馬人、希臘人和撒瑪利亞人 (參太八5-13；約四1-42)。祂這樣做是「刻意蔑視祂民族同胞的種族歧視」。⁷使徒保羅這樣說：「(你們) 並不分猶太人、希利尼人，自主的、為奴的，或男或女，因為你們在基督耶穌裏都成為一了。」(加三28)

鼓勵行動

男人俱樂部 奧爾康市電燈公司 (Alcorn City Light, ACL) 是隸屬市政府的一個部門，也是男性當道的大本營。公司的工程人員、公路工作隊和管理層裏只有百分之五是女性，但文職崗位卻有九成由女性擔任。「男人的工作」很多都不靠廣告招聘，卻倚賴熟人介紹。尤有甚者，雖然文職與公路工作隊所要求的學歷和經驗相若，前者的薪酬卻比後者少百分之二十二。還有，百分之九十八的外判工程都是由男性管理的公司承包的。

經過一些婦女團體游說後，市政府決定要ACL有鮮明的改善。結果，奧爾康市議會通過以下決定：

由於ACL工作分配極不平均，一直以來都存在歧視問題，所以ACL必須在五年內達致以下目標：

1. 女性要佔工程人員數目的百分之十五，公路工作隊數目的百分之三十，和管理層數目的百分之二十。
2. ACL的外判工程中，百分之二十五須交由女性管理的公司承包。
3. 文職人員的薪酬要與公路工作隊的看齊。

鼓勵行動有兩類，第一類是**微弱的鼓勵行動**，即是鼓勵僱主擴大候選申請人的範圍，以求包括多一些從前被忽視的群體。第二類是**強烈的鼓勵行動**，這類行動較受爭議和容易引起反感，因它要求公司在招聘或晉升方面刻意優待某一類人士。批評者譴責這是「以歧視反歧視」，違反了公平的理念，這無疑是將現在的歧視合法化，用以去除舊有的歧視。他們辯稱：「以牙還牙是無補於事的。」

支持強烈的鼓勵行動的人，普遍提出三項論證作辯護。一，他們主張分配式公義，即不同種族的人在工作隊伍裏的數目應按比例分布。就以奧爾康城的個案為例，公司是不會自覺地實施平等政策的，所以有必要逼使他們這樣做。須知道，性別和種族不平衡基本上是錯誤的，必須糾正。二，我們應保持社會階級的流動性，如果我們不讓貧乏的一群有機會工作，便會產生僵化的社會和經濟階層。強烈的鼓勵行動便是一種防止混亂和不穩定的保障。

三，賠償式公義要求我們向曾經受損失的人作出補償，例如ACL多次不招聘女性，女性就當有權得到賠償。

a. 按比例分配

按比例分配的目標是讓工作地方能反映全國的種族、性別和年齡的比例——「使美國像美國 (make America look like America)」，公司有責任反映這種多元性。舉例說，如果本土美國人在某工廠的人數比例偏低，按比例分配就會要求工廠增加本土美國人的數目。支持這主張的人通常覺得微弱的鼓勵行動並不能達致平衡效果，所以需要更強烈的行動。

要達致這樣的比例，其中一個方法是計算「種族平均數」。方法是，申請人的成績只會被拿去與同種族內的其他人相比，而不會與整體的申請人相比。舉例說，在招聘試裏，一名日裔美國人的成績佔所有申請人成績的第九十五百分位數，但「種族平均數」並不考慮這數字，卻只會比較他與其他亞裔美國人的成績。如果亞裔美國人一組在標準考試裏得分較其他族裔組合的都要高，這日裔美國人的得分很可能會被調低至第八十八百分位數。這樣，公司就可以辨別出每一組申請人裏成績最好的百分之十。⁸

這方法與聖經原則吻合嗎？不錯，聖經教導我們要藉

着個人行善，和政府主動關心公義問題，來改善資源的不平均分配，但是聖經卻不一定贊同按比例分配。公義的基本精神是平等機會，不是平等結果。按比例分配的支持者忽略了我們每個人擁有不同的動機、興趣和能力，基於這些分別，徹底地追求性別和種族平等的想法是不切實際的。美國職業籃球協會 (National Basketball Association, NBA) 的球員並沒有老撾裔人士，是否就是粗暴的歧視呢？大概不是。事實上，直至七八十年代，才有少數老撾人參加籃球比賽，而他們身材大都比較矮小，特別是那些山區居民。比例上少並不足以構成歧視。

因此，在奧爾康城的例子裏，聖經所關注的核心並非每一個職位上的男女數目是否合比例，而是有沒有任何一方受到歧視。雖然數字可以顯示出錯的地方，以致公司能全面檢討招聘和晉升政策是否有性別歧視，但是統計數字上的不同並不足以支持強烈的鼓勵行動。按比例分配本身不應該變成目的。

b. 社會保障

另外有些人認為強烈的鼓勵行動是一種減輕社會不安的方法。他們辯稱，集中增加某些族裔的就業機會，可舒緩張力和社會階層化。這觀點雖有其可取之處，但其實只

會令缺乏資源的族群對社會作出猛烈的抨擊，在道德上如履薄冰。因為當他們只關注種族時，可能會諷刺地將想要減輕的張力加強了；舉例說，如果墨西哥裔美國人、印第安裔美國人和葡萄牙裔美國人都可享受招聘優惠，那麼豈不令泰裔美國人、波蘭裔美國人、牙買加裔美國人失望麼？那到時就真的會產生「一群群互相推撞、爭執的族群」，每一種族的人都會將其議程帶到政治舞台上了。⁹

還有，社會保障模式在決定哪些種族需要援手時，過分信任政府的社會學者，任由他們決定究竟Hmong裔美國人*、索馬里裔美國人，還是烏克蘭裔美國人最貧困，應接受強烈的鼓勵行動。這不單是家長主義，更會蠶食個人的自由意志，一位作家警告市民千萬不要將這大權交予政府官員：「一旦我們將這特權交給政府，政府必然自食其果，甚至禍及他人，悠長和血腥的歧視歷史告訴我們，必須三思應否特許政府這樣做。」¹⁰

c. 賠償式公義

在三個支持強烈的鼓勵行動的理由裏，賠償式公義與聖經的教導最為接近，它根據聖經不可歧視和物歸原主的教導，要求向權利受侵犯者賠償。在職場的歧視個案裏，

*譯按：Hmong族乃散居於東南亞山區的一個部族。

這些權利包括平等機會和無私的決策，物歸原主的教導則要求無論在有意或無意的傷害裏，受害一方都應得到撫恤。雖然聖經沒有一處直接支持強烈的鼓勵行動，但若有一方因歧視而遭受經濟損失，這一方便應當得到賠償，這與上述的聖經原則是一脈相承的。

因此，我們應當讚揚那位認為紐約市鋼片工會有責任聘用少數族群的法官；因為該工會以種族理由拒絕少數族群的求職申請有二十二年之久。¹¹強烈的鼓勵行動有權為那些錯誤地被拒諸門外的人打開出路。在ACL受歧視的女性，和舒恩尼餐廳裏得不到有意義的工作機會的非裔美國人，也應該獲得賠償。凡得不到平等機會的人都應獲得賠償。

然而這卻不是說基於賠償式公義，要施行強烈的鼓勵行動就毫不困難。我們有幾點要留意：第一，聖經的賠償式公義通常是論及個人，而非群體的。雖然先知阿摩司曾責備整個以色列違反人權，因他們曾在離開埃及時，要埃及人不自願地交出從前在他們身上聚斂得來的（出一二35-36）；但是聖經所針對的處境，通常包括三個元素——特定的受害者、特定的傷害、特定的犯錯者。舉例說，如果財物被偷去、火警因不小心而引起、借出的東西遭誤用，那

三項元素都可在上述例子清楚界定（出二二1-15）。

大部分強烈的鼓勵行動在施行時都有一個困難，就是當整個群體都是受害者，理應獲得賠償時。例如第二次世界大戰時被拘留的日裔美國人，就應獲得賠償。但是在一般情況下，我們的確很難辨別誰是受害者，誰是犯錯者。更普遍的情況是，當我們將人歸入不同的可辨別群體時，往往會不小心地讓非受害者得到利益。例如一位埃塞俄比亞新移民能夠輕易進入一間優惠非裔美國人的公司工作。結果，這政策本來是幫助在美國被壓逼為奴的上一代埃塞俄比亞人，現在卻優待了非受害者。

廣泛實施鼓勵行動，亦會無意地令一些沒有傷害過人的人作出賠償。我們可想像兩個合法難民——伊朗庫爾德人和波斯尼亞人——同時申請一份工作，若公司優先聘請那位伊朗人，那波斯尼亞人豈不是作出了某種形式的賠償嗎？若不是因着按比例分配或社會保障的理論，這些事根本不合情理。那位波斯尼亞人沒有傷害對方，他的確可以像詩人一樣的申訴說：「我沒有搶奪的，要叫我償還。」（詩六九4）

賠償式公義唯一合理的論點，是那波斯尼亞人曾經從社會歧視的態度和做法中得益，如此，就算他本人沒有種

族歧視他人，他卻是歧視的受惠者，應該有分分擔賠償。¹² 這推論有幾個棘手的問題：既然不是主動、有意識地從歧視裏獲益，他真的有責任賠償嗎？若有，賠多少？維期多久？這些問題反映出在這不完美的世界裏尋找完美的公義，是十分困難的。

d. 對鼓勵行動的結語

在支持強烈的鼓勵行動的三項論點中，只有賠償式公義的論點最切合聖經的原則，但是如上文所示，它仍然引起很多道德難題，這論點愈多產生不公義——傾向要求沒有傷害人的一方賠償給沒有受傷害的另一方，就愈不可取。雖然聖經中有集體受罰或得獎償的例子，但其重點仍然在個人責任方面的。因此，愈能準確界定誰是犯事者和受害人的賠償模式，也就愈接近理想中的公義。

另一個重點是我們應探討如何在招聘優惠以外，尋求別的方法補救歧視帶來的不公平。例如增加政府對貧民區學校的撥款，可以大大提高受壓迫者的受教育機會，增強大家對平等機會的意識，奠下一個較公平的基礎。又或是如果一間公司選擇在低收入區（即企業區）開業，政府會減低他們的稅收。此外，我們若高調執行反歧視法和僱傭法例，自然就不需那麼多強烈的鼓勵行動來作補救。

問題討論

1. 個案討論

威斯康辛州一家電芯生產商莊遜控制 (Johnson Controls)，發現旗下八位懷孕員工的血液含鉛量，已達到危險程度，於是下令不准任何有可能懷孕的女員工做一些直接接觸鉛的工作。有一些女員工因此而控告公司不准她們維持原有工作，認為這是性別歧視，其中一位甚至為保工作而絕育。

三層法院贊成公司的做法，認為有必要保護胎兒。但是美國最高法院卻推翻這裁定。部分理據如下：

「莊遜控制的政策有歧視成分，這是毫無疑問的，因為可生育的男人有權選擇那類職業，可生育的女人卻不可以……不論莊遜控制對傷害胎兒的憂慮何等誠懇，但卻沒有足夠理據指出公司裏所有可生育的女員工都不能勝任此職。」¹³

1. 你贊成最高法院的裁決嗎？為甚麼？
2. 招聘時歧視某類人士是否可接受？

凱澤鋁業 (Kaiser Aluminium Corporation) 在路易斯安那州中部有一間很大的工廠。幾年前，當地社區中有百之四十是非裔美國人，但是工廠裏黑人熟練技工的比例卻不

足百分之二。當有人提出要控告凱澤鋁業的時候，公司便同意讓非裔人士最少佔內部培訓學員的百分之五十，直至他們在熟練技工人數的比例中升至大約百分之四十。當時第一組學員裏有七位是非裔美國人，六位是白人。

公司一位白人員工布賴恩·韋伯(Brian Weber)申請接受培訓，不獲取錄。後來他發現假如十三個學位都是公開招生的，他便可獲取錄，於是他控告公司。兩個地方法院均裁定公司非法歧視，布賴恩·韋伯勝訴。但是美國最高法院卻推翻這裁決，認為公司的做法是正確的，法庭的理據概述如下：

「如果一條法例的出現，是因着國家注意到幾個世紀以來的種族歧視……但這法例首次被引用，卻是去禁止一間公司完全出於自願、屬私人性質、為關心種族問題、以求廢除傳統的種族隔離及階層，而付出的努力，那實在太荒謬了。……再者，這計畫並不會必然地妨礙白人員工的利益，因為這不過是暫時性的。」¹⁴

1. 法院引用了支持強烈的鼓勵行動三項理由中的哪一項？按比例分配？社會保障？抑或賠償式公義？
2. 你贊成法院的裁決嗎？為甚麼？

II. 應用在工作上

1. 試講述一次你在工作環境中見過的歧視行為。
2. 你對鼓勵行動有何意見？

III. 觀念掌握

以下經文可怎樣應用在商業處境？

1. 種族歧視

- 利一九34；申一〇17-22，二四14-18，二七19 我們對其他種族人士有甚麼義務？
- 太八5-13 耶穌怎樣對待那非本族的羅馬人？
- 路一〇25-37 誰是我們的鄰舍？我們對他們有何義務？
- 徒六1-7 早期教會存在着甚麼種族張力？他們怎樣處理這問題？他們有沒有用「按比例分配」來撫恤希臘裔猶太人？這是不是一種鼓勵行動？

2. 性別歧視

- 創一27 這經文對於性別歧視有何含意？
- 約四1-43 為甚麼耶穌的門徒看見祂與撒瑪利亞婦人談了許久，便覺得很奇怪？
- 羅一六1-16 請列出所有在早期教會中作領袖的女信徒。
- 加三28 在現實的情況下，甚麼叫做「並不分男女」？

3. 經濟歧視

- 摩五11-12，八4-6 貧窮人受到甚麼不合理的對待？阿摩司如何反應？
- 林前一17-21 哥林多信徒怎樣歧視窮人？保羅給他們甚麼忠告？
- 雅二1-9，五1 為甚麼雅各批評他的讀者？我們應當怎樣對待富有的人和貧窮的人？

4. 年齡歧視

- 利一九32；詩九二12-15 我們應怎樣對待社會裏年長的人士？

5. 傷殘歧視

- 結三四15-16 主怎樣用受傷患病的意象來教訓我們？
- 路一四7-14 傷殘人士在這比喻扮演着甚麼角色？

6. 物歸原主

- 詩六九4 詩人感受到甚麼不公平？
- 路一九1-10 撒該為甚麼要賠償？

第十四章

商業與環境保護

如果你看到一棵紅杉樹，你已經看到整個森林。

——朗勞·列根總統 (Ronald Reagan)

在這有如一艘太空船的地球上，並沒有乘客……只有船員。

——巴克明斯特·富勒 (Buckminster Fuller)

如果我們不放棄基督教的思想，認為大自然除了服務人類外，就毫無存在價值，那麼生態危機只會繼續惡化。

——林恩·懷特 (Lynn White)

墨西哥城是一個凶兆。這個混着有毒廢氣和無葉樹的城市，可能是第一個知道何謂「文明帶來的窒息」的城市。如此一個擁有人類最古老文明的城市，卻忍受着人類最新製造出來的苦難；墨西哥城警告全球人類，現代所應許的無窮快樂，已經全盤地出現問題。

——卡洛斯·富恩特斯 (Carols Fuentes)

數十年前，一位名叫林恩·懷特 (Lynn White) 的洛杉磯大學教授寫了一篇論文，至今仍有不少迴響。他宣稱「我們

所遭遇的問題，大都與宗教有關」，基督教要為現代生態危機「負上很大的責任」，因為基督教「對大自然太狂妄」，所以單單從環境倫理就有足夠理由摒棄基督教。¹

懷特教授的言論在當時是很震撼的，但到了今天，它已成為不少圈子中的人士常常採用的論調。當報章上愈頻密地出現全球氣溫上升、臭氧層穿破、森林消失、酸雨降下的報道時，懷特的控訴就愈像一種凶兆。基督教真的要為種種環境災禍負責任嗎？

懷特指出基督教有幾方面是他十分反對的。第一，基督教對歷史的看法是直線的，以創世開始，以大審判結束，然而其他宗教如印度教，認為時間是循環不息、無始無終的。懷特覺得時間循環不息的觀點較利於環保，因為它能驅使人保護環境；如果人相信死後有輪迴，便會更認真地愛護地球；可是基督教的直線歷史觀念卻正正相反，認為歷史到了最終時，神便會潔淨全宇宙，因此人的責任便給削弱了。再者，他認為直線觀念鼓勵經濟和科技發展，而這些發展都是破壞環境的。

懷特更尖刻地指出，聖經創造的故事給人開了一個自私地利用大自然的先例。他引用亞當和夏娃的故事總結說：「神的旨意是要人開發大自然……基督教簡直是世界上最以

人為中心的宗教。」他更指出，如果人類真的因着「分享了上帝對自然界的超脫」，就不須要為如何治理大地而負責任的話，那麼，這樣誇大人類的價值的說法，只會形成一個按強弱排列的次序；毫無疑問，人是排第一的。²

1. 以人為中心的倫理

白費心機 瑪麗·戴維奇 (Mary Davidage) 是一位熱心的環保主義者，她正面對一個道德兩難：一方面，她是山脈協會 (Sierra Club) 和保護鳥類學會 (Audubon Society) 的會員，強烈捍衛原始森林，及支持保護如北部斑點貓頭鷹之類的瀕臨絕種動物；但另一方面，現在有一隻試驗中的藥物 taxol，對醫治她的子宮癌，看來會有十分理想的成效，她很想試一試，然而這藥物是用罕有的太平洋紫杉木提煉而成的，若要為她和美國裏三萬個與她同病相憐的人提煉足夠的 taxol，總共要砍下上萬棵的紫杉木。

「我很想康復，」她深深歉咎地說：「但我又不忍看見森林被毀。」國家癌病組織 (National Cancer Institute) 的一位行政人員評道：「這是醫學和環境的最終對峙，我愛那些斑點貓頭鷹，但我更愛身邊的人。」³

懷特指摘基督教「以人為中心」，即優先關注人類的需要。他指出，如果自然界的唯一目標是使人類快樂，等於

說自然界本身沒有甚麼意義，這思想容讓人類過分地開發地球質源，唯一的考慮是過程中不可傷害其他人。因此，有這種思想的人會認為為癌病患者砍伐紫杉木是理所當然的，除非這做法長遠而言會對人類造成傷害。

作家理查德·勞特利 (Richard Routley) 則以另一形式提出相同的問題：假設地球上最後一位生還者將要因核子污染而死亡，他若惡意地砍下最後一棵樹，這是否違反道德？以人為中心的倫理指出這並沒有違反道德，因為大自然的唯一功用是服務人類，而那棵樹的存在意義將會隨着人的滅絕而失去。圖14.1勾劃出這個以人為中心的模式，人的最終指涉點是神，而非大自然。

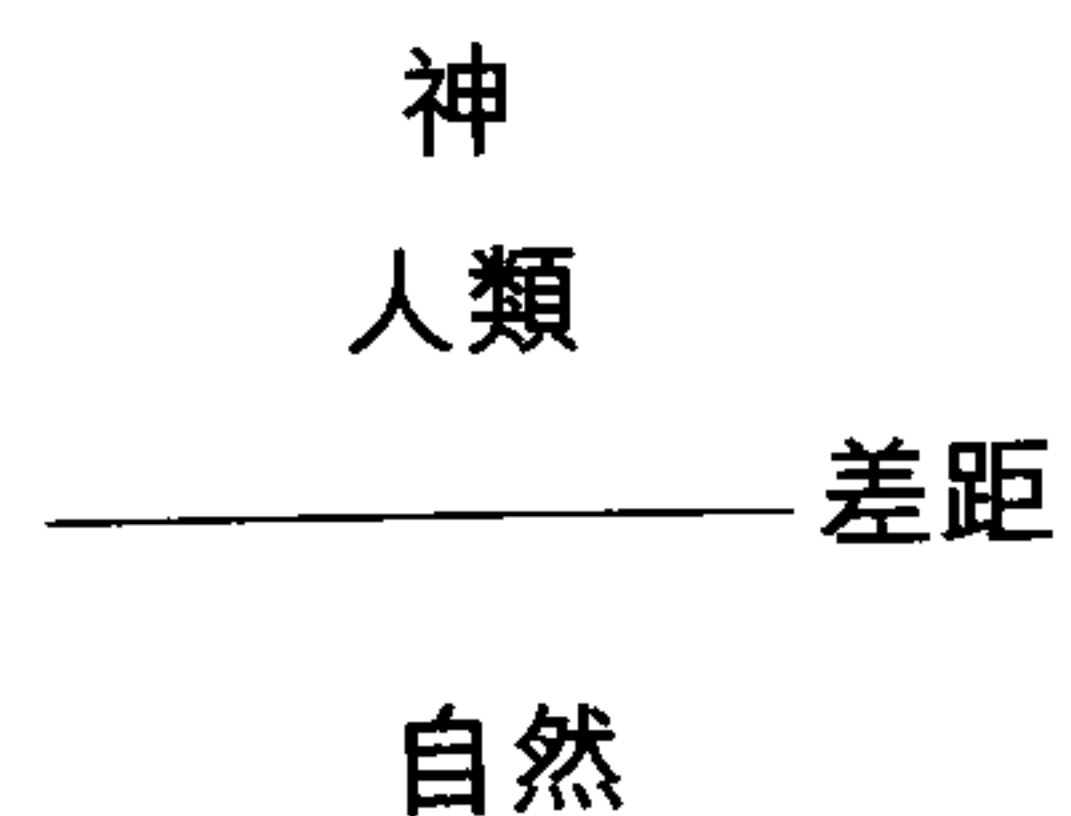


圖14.1

以人為中心的倫理至少有四個缺點。第一，它對神和自然界都太狂妄了。「最後一棵樹」的例子正好指出人對神創造的僭越和輕蔑。物質世界是神創造的，本身就已經有價值。若我們像一位作家般認為「大可以用塑膠樹代替紅杉樹」⁴，就是輕蔑了神的創意。同理，西方國家砍伐一個又一

個的森林，開採一個又一個的礦場，已為環境帶來很嚴重和危險的破壞。我們只要去蒙大拿 (Montana) 比尤特 (Butte) 附近的銅礦場看一看，就會明白是甚麼一回事。

第二，以人為中心很容易變成自我中心。當人不須要為對待大自然的態度負上責任時，便往往會利用大自然去剝削或傷害其他人。魯益師 (C. S. Lewis) 滿有智慧地評道：「我們所謂人類對大地的治理權，現在已被某些人利用作管轄別人的手段。」⁶其中一個例子是將有毒廢料棄置在第三世界國家；當非洲和拉丁美洲國家禁止這類入口時，跨國公司便轉而打中國大陸的主意，澳洲的公司曾在一年之內，將五百八十公噸水銀廢料和含鉛酸性電池輸入中國；某省份在該段時間內，因為發現毒廢料泄漏產生「黑潮」，而八次暫停食水供應。⁷在墨西哥城，空氣污染所導致的熱力倒向效應嚴重地影響當地的空氣素質，學校要停課一個月；科學家估計該城有一半初生嬰孩受毒素嚴重影響，在下一代人口裏約有四百萬人 (約兩成) 的智商因此低過八十。⁸任意破壞環境也往往意味着任意踐踏人權。

第三，因以人為中心而濫用天然資源，會導致天然資源逐漸短缺。約翰·洛克 (John Locke) 在二百年前曾說，地球上「有數不勝數的天然資源」，而「使用者則寥寥可數」⁹。

但時代已經不同了。地球人口在未來五十年會增加一倍，屆時我們只有「寥寥可數的天然資源」，而「使用者卻數不勝數」。在洛克的年代，因有充足的空間，所以共用資源 (如放牧的草地) 不會引起很多問題，但今天我們只要看一看海地之類的國家，便知道資源是多麼的缺乏，在那裏連使用空氣、水和土地都要大量課稅。想想我們受污染的海洋和污濁的空氣，便可知道人因短視而隨意濫用資源，可導致將來全人類的損害。¹⁰布朗寧輪船業務 (Browning Ferris Industries) 的前總裁兼美國環境保護協會會長，威廉·拉克爾肖斯 (William Ruckelshaus) 警告說：「我們必須面對現實，就是地球可能發生着一些重大的事：人類正逼近石油資源的上限和生態系統穩定性的上限。」¹¹

就算是一些看似不會帶來損害的用完即棄尿片，其實也可以造成嚴重的資源問題。這些尿片對父母來說固然方便，也為 Procter & Gamble (P & G) 之類的生產商帶來十分可觀的收入，但卻使美國固體廢料的問題惡化。美國每年有一百八十億尿片被堆放在堆填區內，累積起來的影響愈來愈嚴重，更甚的是，這些廢料通常需要五百年時間才可以完全被生物分解。¹²

最後，以人為中心的倫理往往相信科技是解決一切環

境問題的辦法。支持者辯稱，如果一項科技為生態系統產生出多餘的副產品，那只須發明另一種產品來補救就可以了。由美國國會委託的一個科學家特別小組，對於以新發明去解決問題的自信簡直是過了火。面對着因過量燃燒石油和煤而產生的大量二氧化碳，及相繼出現的全球氣溫上升問題，他們竟建議將數十萬公噸鐵棄置在海洋裏，以產生大量海藻；因為理論上，海藻可以吸收二氧化碳，那就可終止全球氣溫上升的問題云云。然而批評者立刻質疑這對食物鏈產生的負面影響；這個把鐵投進海洋的構思被稱為「格里圖方案〔Geritol Solution〕」。¹³

毫無疑問，科技為人類健康、交通和生產帶來很多貢獻，但是它同時產生出有害的副產品。單在美國，生產商每年就給一個男人、一個女人和一個小孩製造一公噸的有毒廢料¹⁴，從煙囪排放的二氧化硫，每年達二十三公噸，導致政府要花費二百五十億美元在醫療和環保項目上。¹⁵當美國着手處理這些問題時，意味着在巴西、印尼等國家，問題的嚴重程度反而倍增了。

這種為了「優質生活」而不惜產生有害副產品的取捨，被一位作者稱為「與科技之間的浮士德式交易」(Faustian bargain with technology)。浮士德是德國中世紀傳說中的一

位術士，他為了眼前的短暫利益(青春、知識、魔力)，最終出賣了自己的靈魂。¹⁶科技為人類帶來很多好處，但也附有一張已到期的帳單。一位對科技有恐懼的人如此說：「文明進步如日中天之時所發現的問題，是文明進步本身沒有能力除去的。」¹⁷

在波多黎各發生的一宗悲劇正說明這一點：某農業公司使用化學激素催促家禽和牛隻生長，以致化學物進入食物鏈，結果導致三千名十歲以下的女童過早出現性徵，如經期和胸部發育(有些甚至只有兩歲)。為改善生活素質而濫用科技，往往會惹來嚴重和預料以外的副作用。¹⁸

2. 以生物為中心的倫理

以生物為中心的倫理將關注點遠離人類，更多的放在大自然之上。支持者力陳人類只不過是地球上千萬物種中的一種，並沒有權霸佔一切；因為沒有一種生物可獨享道德權利，人類應當謙卑地自視為眾多生物中的一種而已。

這觀點結合了多種意識形態、政治團體和宗教信仰。正如一位作者寫道：「這是一個多元化運動，包括了各式各樣的組合。」¹⁹他們共同反對以人為中心這模式中的階級觀念，而提倡更平等的對待生態環境。他們有的將生態決定的利害關係者(stakeholders)推展至包括所有動物，有的至所

有植物，甚至雲層、石頭、河流。

當環境倫理得以民主化，人類和非人類在生態決定裏便可以「各持一票」；在實際層面上，這會帶來十分不同的含意。舉例說，當我們辯論應否再開發阿拉斯加北方的土地來鑽取石油時，有一作者評論道：「當地馴鹿的內在價值並不可以用人類經濟利益來計算。」²⁰這立場得到極端組織「地球優先」的創辦人鼎力支持（他曾將尖鐵收藏在樹木內以阻止工人砍伐，因而名噪一時），他說：「一隻大灰熊與任何一個人擁有同樣的生存權，在生態環境來說，前者甚至是更加重要的。」²¹

這模式在不同的宗教也有其根據。以**印度教**為例，他們相信非人類的生物都有靈魂，而且會輪迴，所以即使人類貴為各種生物之首，在印度的鄉村街道上，我們仍不難遇到四處流蕩的聖牛。**泛靈教**則相信每一棵植物、每一條溪流和每一個山丘都有自己神靈，因此他們是十分尊重大自然的，為了安撫神靈，他們不願砍伐樹木、犁地和開採石礦。林恩·懷特就曾稱許泛靈教對環保的貢獻，認為它比基督教更加優越。²²**泛神論**更進一步認為萬事萬物皆為「神」，所有生命都是神的一部分；而生態系統則結合各種生命而成為一個融貫的個體。按這世界觀，外在的創造主

並不存在，人類也沒有管治大自然的特權。請聽一位在南非工作的環保分子的泛神論式見解：「我嘗試努力地記住不是我——約翰·錫德 (John Seed)，在保護熱帶雨林，因為我是雨林的一部分，我只是在保護自己。這思想是人類近年才有的。」²³

這觀點的另一個版本是將地球視為生物，這是較新的看法。有一些科學家假想地球是有生命的，懂得監控自己的溫度、酸度和化學平衡。一些新紀元運動支持者將這科學理論塗上靈界的色彩，他們說地球如果是有生命的，並連繫着所有不同形式的生命，那麼地球就當受我們的尊崇。他們把地球視為神，起名叫蓋亞 (Gaia)，那是古希臘大地女神的名字。對他們來說，「培育萬物的大地」(mother earth) 並非喻意，而是屬靈真理。有一位科學家曾抨擊膜拜地球的活動，但卻仍承認「蓋亞教對於地球的損害，始終比傳統大宗教為少……起碼它並不以人為中心」。²⁴

因此，以生物為中心的倫理會用兩種形式出現，這兩種形式都將人類和大自然放在一起，只是對於神的角色有不同的理解。從圖14.2可見，第一種以生物為中心的倫理承認有一超越的神，第二種卻認為神不是超越的；泛神論、泛靈論、地球膜拜等，都屬於後者。

以人為中心的觀點 以生物為中心的觀點(一) 以生物為中心的觀點(二)

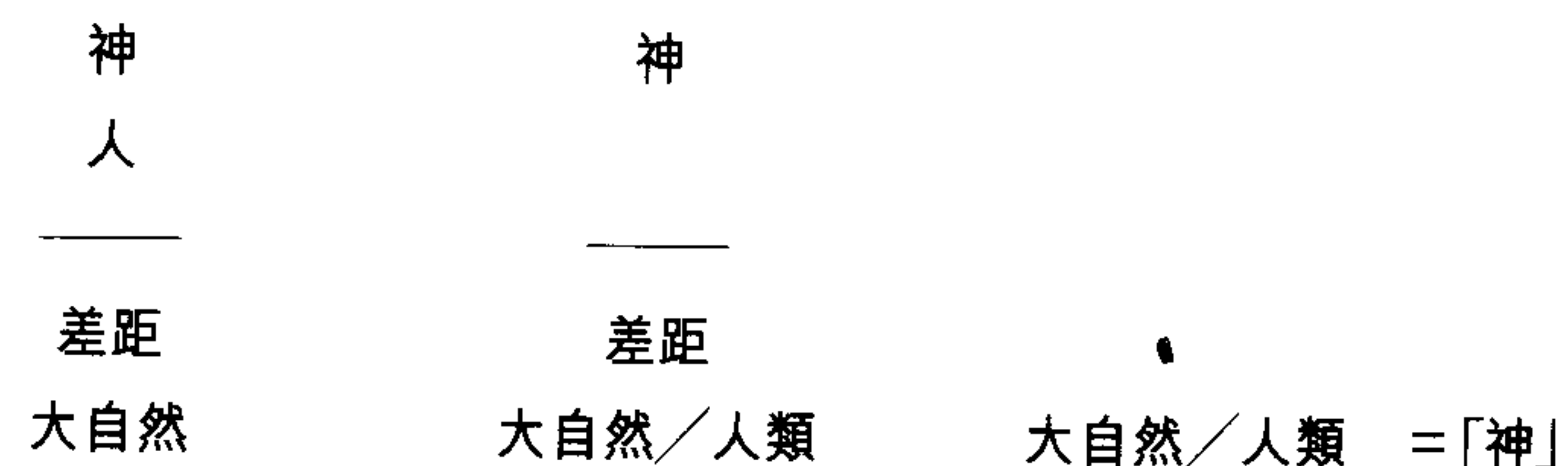


圖14.2

雖然以生物為中心的倫理可以成功地解決很多以人為中心的倫理問題，但它本身亦有其缺點。正如圖14.2所示，這倫理不是將神看得太超脫，不理世情(第一種)，就是完全否定神的位格(第二種)。無論在哪一種情況，聖潔—公義—慈愛而有位格的神，都被視為與環境問題不相干的，它們將神的權力和性情歸於其他生命的形式或地球本身。

這些思想並不是新近才有的，其實是復活的遠古思想。大約在二千年前，使徒保羅就曾警告我們說：「他們將神的真實變為虛謊，去敬拜事奉受造之物，不敬奉那造物的主。」(羅一25)請看看以下一位新紀元支持者的話，怎樣將以生物為中心的倫理那種貶抑創造主和高舉被造物的傾向表露無遺：

如果我們沈溺、混亂和開始攬權，蓋亞便會報之以地震、龍捲風、洪水和變化極端的天氣，好叫我們重新思索我們的價值，學習合群，重新創造一種生活方式……當一些有知覺的生命受到這樣的啟蒙時，蓋亞便會感到高興，樂在其中。²⁵

這種觀點的另一個實際後果，是貶低了人類。以紫杉木跟瑪麗·戴維奇為例，兩者既擁有同一本質權利和應有程序權利，我們就沒有甚麼理由砍下任何一棵紫杉木。一位支持以生物為中心的人說：「所有存在於這生物圈的生命形式都有同等的權利去生存、成長，以達至它應有的自我顯現的狀態。」²⁶因此，人類和非人類的需要攙在一起，並無優先次序可言，人只不過是「宇宙生物網內的一種形式而已」。²⁷若有人說人類比一隻昆蟲或一灘水更有內在價值，他就是過於「偏執」，與前數章所說的歧視無異了。²⁸有些人甚至認為大自然應當為從前人類所造成的損害進行報復，這是一種環境性的鼓勵行動(見第十三章)。因此，我們不但要停止興建新的屋宇、工廠和貨倉，更要擴大一些濕地，增加未被規劃的土地，加強控制污染，拆掉水壩。過去人類像「癌細胞」一樣傷害大自然，現在是償還的時候了。²⁹

3. 以神為中心的倫理

林恩·懷特在反對基督教時，假設基督教是以人為中心的；可是若我們細讀聖經，便會發覺這前設並不正確。基督教信仰是「以神為中心」的，神才是焦點所在；對大自然來說，這尤其真確。

以神為中心的倫理將神視為創造主和所有生命的主。

祂與被造的宇宙是有分別的，祂更為超越，並不像泛神論所言，是宇宙萬物的一部分，也不如地球膜拜者所相信的，是一類較低層次的神祇。相反，因為這位神的主權超越任何星球、河流、動物、植物和人類，祂應當成為我們討論環境問題時的核心。由此看來，基督教其實反對以人為中心的倫理，因為它強奪神作為始創者和維繫者的地位，我們必須注意，神並沒有將土地送給亞當和夏娃，只是吩咐他們耕種和管理(創二15)；數百年後，當希伯來奴隸重返以色列地時，神再一次向摩西清楚說明這原則：「地是我的；你們在我面前是客旅，是寄居的。」(利二五23)

4. 大自然的價值

物質世界作為神創造力的表達，是有其內在價值的。聖經記載，早在人出現之前，創造主已六次肯定這大自然是「好的」(創一4-31)。由於聖經沒有清楚說明神創世的目的，我們得小心，不要假設祂純粹是為了人的好處。³⁰

在這方面，以神為中心的倫理和以生物為中心的倫理，是同樣反對以人為中心的倫理思想的。塑膠樹根本不能取代紅杉木，地球上最後一個人也沒有理由任意砍掉最後一棵樹。基督教的教導是，就算沒有人知道在樹林中有一棵樹倒了下來，那一棵的樹畢竟是倒了下來，因為神看見，亦聽得見。

基督教肯定的價值與許多東方宗教觀點有所不同，那些宗教大都帶有強烈的諾斯底傾向，將屬靈定性為成功擺脫物質世界(諷刺的是，林恩·懷特卻讚揚它們的環保倫理)，彷彿相比起屬靈真理，物質秩序並不屑一提。然而基督教反對這種二元論，因它錯誤地理解何謂聖潔。基督徒倒應為着靈性和物質事物而歡樂，為大自然而歡呼，積極與其中的非人類生物共存。³¹

薛華(Francis Schaeffer)說得好，他指出耶穌的道成肉身、復活和升天，全都反映出基督教對物質世界的重視。耶穌從亙古已存在，祂降世為人的時候便取了人的肉身(約一1-18)，死後也帶着肉身升天。對很多宗教來說，「榮耀的身體」或「屬靈的身體」(林前一五42-44)不可能存在，因為肉身常被定為污穢的，但是在基督教卻不然，肉身是神的恩賜，我們可以歡喜地接受。³²同理，聖餐和水禮之所以藉餅、酒和水施行，也不是偶然的，因為在神眼中，物質世界是祂賜下恩典和人以崇拜之心回應的媒介。

5. 人的角色

那麼，究竟人在創造秩序裏有甚麼角色？

死亡的氣味 宇宙形象公司(Cosmic Images Inc.) 自行

研製了一系列女性化妝品。公司的研究人員定時用實驗室動物，例如老鼠和豬隻，來測試新產品是否含有毒素。在過程中，這些動物的健康往往會出現嚴重的毛病，甚至因過度接觸化學品而死亡。

在神的創造裏，人有雙重角色：首先，我們是創造的一部分，「你本是塵土，仍要歸於塵土」(創三19)，那種以人為中心的驕傲是錯誤的。人既然與白鴿和小黃花一樣，以同樣的本質被造，就同是大自然秩序中的一員，無異於山河大地；我們的呼吸系統與其他哺乳類動物相仿，也毫不出奇。³³聖法蘭西斯深明此理，所以他會稱螞蟻為「兄弟」，烈火為「姊妹」。³⁴作為有限的存有 (being)，我們必須謙卑地學習與其他被造物共處。

然而在這些共同特性之外，聖經也鮮明地直言，我們是神的傑作，創世故事以創造第一對男女為高潮，唯獨人是按照神的形象被造的(創一27)，只有人才享有理性、道德義務、創意、靈性等神聖特質。³⁵因此，主耶穌以反問句點出這重要之處：「你們不比飛鳥貴重得多麼？」(太六26)

圖14.3告訴我們這兩個重點之間的張力，一方面我們作為有限的存有，很大部分無異於自然界的事物，但是另一方面，我們的性情卻帶着神的個別記號：

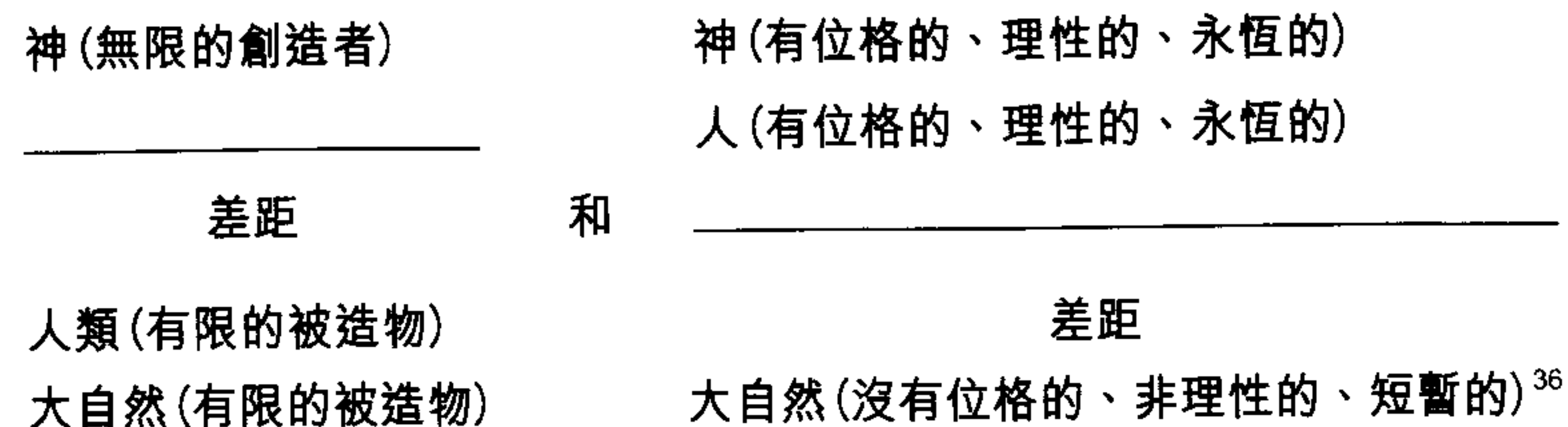


圖14.3

在這描述裏，人類相對於大自然是擁有特別角色的。一方面，我們被召去治理神的美好創造，施行具問責性的權力；另一方面，在施行這「管治」時，我們得切記這大自然是屬於神的，要小心治理。這思想既帶來義務，也產生了權利，因為我們的治理只是暫時的，所以必須要為所做的事負責任，既然人類也是被造物之一，就必須尊重大自然，仿倣亞當，做一位稱職的地球管家，對其他生命流露「善意的家長心態」。³⁷

因此，我們為了拯救癌病患者的生命而砍伐紫杉木是恰當的，但若純粹為研製香水而傷害其他動物就說不通了；因為前者牽涉人的生命安危，而後者卻只是為生產奢侈品。由此可見，以神為中心的倫理帶有強烈的環保意識，當人要為自己的益處開發大自然時，他們必須提出充分的理由。例如，在摩西律法裏，農夫每七年便要停止耕種一年，讓土地休息(利二五1-5)。

在很多方面，我們都活像一位藝術家的助手。我們要

悉心呵護大自然，就如助手要非常小心地處理主人的畫布；肆意虐待動植物和處理無生命的物質不單有負神的託付，更是對神藝術情感的一種藐視。關懷大自然是我們關心神的自然表現，薛華有一句精警的說話：「我愛那位既創造萬物又愛萬物之主，也尊重祂所造的一切。」³⁸

家具製造商赫爾曼米勒正是一間致力成為負責任的管家的公司。赫爾曼米勒的招牌貨埃姆斯椅 (Eames chair) 行銷多年，這種椅子是用洪都拉斯的桃花心木造的，售價超過二千美元。後來公司的工程師發現這類樹木正瀕臨絕種，於是游說公司管理層改用胡桃木和櫻桃木。這改變完全是出於對神創造的尊重，即使這會增加成本，和影響銷路。³⁹

6. 罪的影響

雖然物質世界是「好的」，人又是按神的形象造的。但顯然，這地球上的一切已經出現問題——罪嚴重地影響了我們的抉擇和大自然本身。聖經展現着一幅很嚴肅的圖畫，就是罪破壞了人類和非人類原初的和諧關係：地長出荊棘和蒺藜，令耕種變得困難，人類和動物互相為敵 (創三 14-19)，人性也轉變了。我們不單不能恰當地管治神的創造，反而管轄和濫用大自然，將善意的家長心態變為嚴苛的壓榨。整個社會都在不顧後果地破壞環境：將化學廢料

投在水渠、污染空氣、糟蹋泥土……

不幸地，大自然與我們是息息相關的。當人類的始祖犯罪，大自然即受牽連；就如母親不小心的舉動會導致嬰兒早產和出現毛病那樣，地球亦因人類疏忽的行為而受損害。正如使徒保羅說：「受造之物服在虛空之下，不是自己願意，乃是因那叫它如此的。但受造之物仍然指望脫離敗壞的轄制，得享神兒女自由的榮耀。我們知道一切受造之物一同嘆息、勞苦，直到如今。」(羅八20-22) 地震、火山爆發和食肉野獸本來都不屬於神創造的計畫，但因為人犯罪，現在都充斥於自然界。⁴⁰和諧不再，生態混亂，我們對此實在責無旁貸。先知何西阿為着人的罪哀號：「田野的獸、空中的鳥必都衰微，海中的魚也必消滅。」(何四3)

7. 復和

面對這一切，聖經指引我們遙望將來的新天新地，屆時人和大自然都回復原初的設計，動物能夠和諧地與人類同住，植物滋長尤如當年在伊甸園。

以賽亞在異象中看到這終末的盼望：「豺狼必與綿羊羔同居……吃奶的孩子必玩耍在虺蛇的洞口。」(賽一一6-8) 換言之，整個大自然，不獨是人類，都會恢復當初的和諧，大地生氣再現，並經歷釋放和榮耀的自由 (參羅八20-22)。

8. 商業的角色

好了，這盼望着實偉大，但是現在又怎樣？在這個既不能反映當初的和諧，又沒有將來盼望的時代，我們可有甚麼實際的期望？聖經明言我們在此時此地仍有義務治理神的創造，我們必須面對其中艱難的決定。然而有一點必須注意，就是長遠經濟生存空間與生態需要並非互相排斥的，只是我們知得太遲，不知道原來必須要使兩者互相平衡。讓我們再看看赫爾曼米勒公司另一次既關注環境又能增加經濟效益的事例，大抵在轉變木料事件的同時，公司管理層計算僱員每年消耗超過八十萬個發泡膠杯，於是送給每一位工人一隻咖啡杯，並且在包裝過程，減少使用發泡膠近七成，結果公司每年省回一百四十萬美元。⁴¹

商業機構必須拒絕採納以人為中心的倫理，免得公司只關心股東的回報率。相反，它們必須視自己為神資源（人力或物質）的管家，目標是為了所有利害關係者的好處。當公司願意與環保團體合作，便能朝向這目標進發，例如國家野生動物協會（National Wildlife Federation）就曾在晚會中讚揚蒙山圖化工（Monsanto Chemical Company）的反污染行動。該公司的總裁評論說：「在管理環境上，很多像我們一樣的公司，正在經歷一個所謂的『革命』。」⁴²

聖經所說的治理全地也會認同這些努力。聖經的思想既不以人為中心，也不以生物為中心，它教導我們關心大自然，就如我們的天職——愛神和愛人一樣。公司不應為自私的短期利益而破壞環境，反要小心治理，作為神產業的管家，就當意識到自己只不過是在扮演中間人的角色。人類雖然是所有被造物中最獨特的一種，在神國裏有獨特的地位，但也是大自然的一部分，因此，公司有義務成為人類物質資源的好管家。

問題討論

1. 個案討論

藍鳥鎔礦工廠（Bluebird Smelter）在蒙大拿市西面一個小鎮經營了四十多年，工廠的煙囪高聳入雲，在數英里外也清晰可見。蒙大拿市有六千名居民，其中有八十五人受僱於該工廠。雖然工廠的二氧化硫排放量，在過去二十年已減少了百分之七十五，但是仍每天吐出一團團的有毒化學物。

州立公共衛生報告指出，這些二氧化硫會引致嚴重呼吸困難、肺癌、肺癆等，退休人士和環保團體合力要求工廠關閉，他們展開了一項調查，得出以下的收益和成本：

維持經營鎔礦廠的收益

僱員薪酬和福利	2,100,000
對本地經濟刺激作用	4,600,000
地方稅收	125,000
公司慈善捐獻	20,000
	<hr/>
	US\$6,845,000

維持經營鎔礦廠的成本

每年五人死亡	5,000,000
其他健康問題	450,000
財物損毀	1,000,000
影響居住環境的外觀和生活素質	500,000
旅遊業萎縮所失去的收入和稅收	500,000
	<hr/>
	US\$7,450,000 ⁴³

- 以下三種倫理觀念會怎樣評估這個案？各自有甚麼建議？為甚麼？
 - 以人為中心的倫理
 - 以生物為中心的倫理
 - 以神為中心的倫理
- 你認為應採取哪一個方案？為甚麼？

II. 應用在工作上

- 試講述一次你在工作環境或別處見過，有關環保的道德兩難？結果問題怎樣得到解決？
- 你對環境保護有何看法？

III. 觀念掌握

以下經文可怎樣應用在商業處境？

1. 物質世界的內在價值

- 創一1至23 神與大自然有甚麼關係？為甚麼神會創造大自然？
- 利二五1-5 為甚麼神吩咐希伯來人讓土地每七年「休息」一次？
- 約一1-5，10-14 「道」(耶穌)在創造時扮演甚麼角色？從生態的觀點看，「道成肉身」有何意義？
- 羅一19-20 神怎樣藉自然界向我們說話？
- 林前一五3-28，35-49 為甚麼保羅認為耶穌的復活是十分重要的呢？這對環境倫理有何提示？

2. 神是萬物的擁有者

- 利二五23 希伯來人怎麼可以既是土地擁有者，又是客旅？
- 代上二九10-13 按照大衛所說，神仍然有着甚麼權力？
- 詩二四1-2 「神擁有萬物」這句話有何實際意思？

3. 人類的角色

- 創一26-31，二4-25 亞當和夏娃在哪方面與其他被造物無異？又在哪方面有分別？「治理」全地是甚麼意思？他們怎樣扮演這角色？
- 詩八1-9 在這詩篇裏，作者怎樣讚賞人類？又怎樣說到人的卑微？
- 太六25-30 耶穌承認動植物的內在價值嗎？祂說人更為貴重，這是甚麼意思？
- 可五1-20 這些豬跟被鬼附的人有同樣的道德權利嗎？

4. 罪的影響

- 創三17-24 人的罪為植物帶來甚麼影響？為動物帶來甚麼影響？對人與自然的關係又帶來甚麼影響？
- 利一八28 神怎樣保護祂的地土？
- 賽二四1-6 人的罪與生態災難有何關係？
- 何四1-3 為甚麼地會「悲哀」？為甚麼動物會死亡？
- 太二七45、51 耶穌被釘時，何以有地震？天地何以昏暗？罪惡與生態混亂有何關係？

5. 復和

- 代下七11-15 神怎樣用大自然來提醒我們？
- 賽一一1-9 彌賽亞的來臨與大自然得以恢復和諧有何關係？
- 羅八19-22 保羅怎樣用擬人法描寫萬物？為甚麼他用這文學技巧？

第十五章 財產

我們這美國式制度將黃金機會送給我們每一個人，我們只須用雙手抓緊，然後儘量利用。

——阿爾·卡彭 (Al Capone)

我們需要三種悔改：心靈的悔改、思想的悔改和錢包的悔改。

——馬丁·路德

儘你所能去賺取，儘你所能去儲蓄，儘你所能去施贈。

——約翰·衛斯理

對我而言，麪包是物質的問題；對其他人而言，這是心靈的問題。

——尼古拉·貝特耶夫 (Nikolai Berdyaev)

在上一章我們討論過大自然，在本章當然要談談財產，因為私人財產與分配及發展天然資源的關係密切，聖經在此亦落了不少筆墨，十誡中的兩誡——不可偷盜、不可貪戀別人所有的——都直接談財產；除了講論神的國，

耶穌最多論及的，也是財產。¹

在聖經時代，私人財產都是可觸摸和容易辨認的，例如土地、牲畜、錢幣和工具。今天的情況卻複雜得多，我們擁有的東西許多都是觸摸不到、抽象和可分割的，就如股票、專利、互惠基金、衍生工具和版權；在二千年前根本沒有人能想像得到。有一位學者稱這些財貨為「蒸發了的產業」，悲嘆「我們有流動性，道德卻變得可有可無」²；雖然這種「財產愈抽象，就愈難處理得合乎道德」的結論仍有待商榷，但是我們卻可以肯定，關於財產擁有權的倫理問題，正變得愈來愈複雜。

另一個使我們難以正確地理解財產角色的成因，是聖經裏有太多不同的見解。法國人雅克·以祿 (Jacques Ellul) 因此總結說這些見解「互相矛盾」。³美國作家傅士德 (Richard Foster) 則採用一種較溫和觀點，他認為財產有「光明」和「黑暗」兩面。⁴在本章裏，我們會按照傅士德的觀點討論怎樣運用財產，才符合聖潔、公義和慈愛的要求。

1. 財產的光明面

坐郵輪 嘉蓮和歌琳是歌嘉食物公司的合伙人，她們捱過了幾年的艱苦奮鬥後，公司終於上了軌道，不再虧蝕。嘉蓮於是告訴歌琳，她打算取一部分利潤與丈夫坐郵輪去

加勒比海，歌琳聽後表現得不大高興。嘉蓮於是追問下去：「我現在用這些靠努力賺回來的金錢去享受一下，有甚麼不對？我們辛辛苦苦，就是為了這些呀！」

歌琳回答道：「這是你的錢，我不想去批評甚麼。但是如果我看見社區裏有那麼多需要，我就不會拿這筆錢去坐郵輪了。你可以想像一下，當我們在周末將盈餘送給無家者庇護所，他們會有甚麼反應！」

嘉蓮聽了很難受，帶點尖酸地回答：「老友，謝謝你這盆冷水！」

嘉蓮和歌琳的對話顯示了對財產四個正面和四個負面的心態。

一、**財產是神的恩賜**。正如第十四章所說，基督徒會為物質世界而歡愉，並視之為神慈愛的禮物，如果人正當地賺取財物，又負責任地運用，聖經是會肯定他擁有這財產的權利的。⁶我們可以從亞伯拉罕的家族明白這一點。這位族長與他的兒子、孫子和曾孫都認為個人和全族的財產都是神的厚賜（參創一三章、二六章、三一章、四一章及四五章）。他們的後裔雖然在埃及為奴，神卻應許他們可以得到埃及人一部分的財物，並一片屬於他們的「流奶與蜜之地」（出三7-8）。當他們進入應許之地時，神又應許他們可以藉着與鄰國貿易得利，使金銀多如石頭（代下一

15）。⁶在智慧文學裏，詩篇和箴言的作者亦堅稱義人的財產必會增多，甚至連約伯在試煉後都能得到雙倍的財產（伯四二10-16）。

同樣地，新約裏也多次正面地提及財產，例如一些富有的婦女資助耶穌的事工（路八2-3）；富翁將耶穌埋葬在名貴的墓穴裏（約一九38-42）；富有的信徒將家產捐獻予早期教會（徒二45，四32-37）；在啟示錄，描繪天堂的圖畫也充滿了金銀寶石（啟二一18-21）。

當然，不是任何財產的運用都是蒙神賜福的。就如毒販和買賣神經毒氣的人，他們將神所賜予的物質濫用了。但是當我們帶着聖潔、公義、慈愛來運用財產，藉以表彰神的良善，神就會賜福。在這意義下，嘉蓮和歌琳若誠實和公平地經商，她們可以相信這公司是神所喜悅的，凡效法神創造新產品和服務的，都應受讚賞，利潤並不是污穢的貶義詞。

二、**財產在本質上是具聖禮意義的**。⁷聖禮 (sacrament) 就是神所指定、作為傳遞神聖恩典和帶動人心靈敬拜神的媒介；我們最熟悉的聖禮有水禮和聖餐，二者都表明普通的物質，如水和酒，可以被用為神和人溝通的媒介。很多基督教傳統將聖禮的意義收窄為特定的教會禮儀，但我們

卻可以嘗試超越這限制，將財產的運用視為具聖禮意義的，把財產視為敬拜和使生命整全的特別渠道，相信不會有很多人反對。

聖經裏有一些例子說明這點。當亞伯拉罕的後裔逃離埃及為奴之地後，他們紛紛將自己的財產捐出來建會幕，捐獻多至一個地步，叫造會幕的技工要拒絕再接受捐獻(出三五20至三六7)。同樣，幾位博士在基督降生時將貴重禮物獻給耶穌的父母(太二11)，妓女在耶穌死前將貴重的香膏倒在祂腳上(路七36-50)，都是將財產當作聖禮之用的例子。值得我們注意的，是那妓女之所以有香膏，很可能是她用自己賺回來的錢買的。另外，耶穌亦特別提到那位將她一切養生的都投進聖殿庫房的寡婦，因她用自己的財物換取了屬天的財寶(可一二41-44)。

嘉蓮和歌琳同樣可以將他們的利潤具創意地當作聖禮的用途，就如中世紀的農夫甘願捐錢以興建榮美的大教堂一樣，他們唯一的想望就是叫神得榮耀。

三、財產是一種獎賞。正如第三章所說，回報式公義是按因果原則運作的，用辛勤的工作和聰明的商業決定所種的因，理應得到經濟回報的果。財產增多是靠努力得來的成果。

洛德斯特龍家族(Nordstrom)在四十年內，由西雅圖一間小鞋鋪發展為全國連鎖式時裝店。人人都稱讚他們的服務一流；他們的努力正是回報式公義所稱許的。該公司四名前任行政人員一一致富也是理所當然的，當中並無不公義，相反這十分公平，他們只是享受自己種下來的成果而已。他們有權「享受」勞碌得來的成果，就如嘉蓮一樣。

箴言用很直接的方法將這思想表達出來：自律而勤勞的人變得富有，懶惰而放縱的人淪為貧窮(箴二〇13，二四30-34)。雖然不少後來的聖經作者均質疑這句話的普遍性，例如詩篇的作者問為甚麼惡人會發達，傳道書的作者認為收入分布常有不公平，耶穌也沒有責怪那些下層社會的人(路一三1-4)；但這一切仍未能推翻以財產作為回報的原則，就是耶穌也認為只有勤勞的人才可有獎賞，懶惰的人要受到懲罰(太二五14-30)。

四、財產是幫助別人的工具。財產其中最顯著的功用是幫助別人，慷慨是心靈的事，但財產卻是表達方式。一位八十七歲，從事洗衣行業的密西西比女士奧西阿娜·麥卡蒂(Oseola McCarty)，其故事正好表達了這原則。

密西西比女士自十二歲就因家貧而輟學，她把七十五年來靠洗衣服賺來的積蓄，共十五萬美元，捐給當地的大

學作為學生獎學金。她的生活十分節儉，一雙鞋已多次修補也不肯換，家裏只有一部黑白兼且沒有轉台功能的電視機。有人問她為何要這麼節儉，她回答說：「我想與孩子們分享我的財產……希望他們不用像我那樣勞碌地工作。」城裏的人都稱她的捐獻為「大禮物」。⁸

聖經讚揚那些用自己財物幫助別人的人，例如耶穌比喻裏的好撒瑪利亞人願意與別人分享他的財物(路一〇25-37)；早期教會領袖巴拿巴將田地賣掉，來資助剛成立不久的信徒群體(徒四36-37)；保羅甚至認為有能力施捨是一項恩賜，讚賞希臘一教會願意將自己的財產分給耶路撒冷窮困的信徒(羅一二6-8)。

2. 財產的黑暗面

可是，聖經對財產並不是只有讚賞，相反，聖經最少在四方面指出財產的黑暗面。

一、財產會成為人的偶像。Honda汽車的十三名行政人員，十四年來一直收受佣金，現在終於被捕。⁹其中一位高級副總裁，用不同形式優待六位地區主管，以暗地裏換取一千萬美元的賄款。在調查過程裏，越發證實他們只顧追求財富和權力，毫無人格。

耶穌認定財產的魔力會遮蔽我們的屬靈眼光，當祂將

貪愛錢財稱為「瑪門」時(在現代社會我們可稱之為物質主義)，祂是將錢財當作一個與天父敵對的神祇，是一個偶像(路一六13)。瑪門會像獨一真神一般，自稱可保守信徒，讓人得自由，得權柄。¹⁰誠然，「它可以像神一樣的成為主人」。¹¹聖潔的第一個原則是要對神熱心，這要求我們選擇正確的敬拜對象，卻不要低估財產誘使人不忠心的魔力。

芝加哥有一所著名律師行，其執行合伙人的行徑，足叫我們看見瑪門的魔力。這合伙人六年來不斷向客戶提交虛假的單據，在其中騙取超過七十八萬四千美元來購買家具、珠寶、芝加哥公牛隊比賽的入場券，和支付子女的牙齒護理費用。¹²他就像Honda的行政人員一樣，專心一意追求瑪門。

二、財產帶來虛假的安全感。當有人問約翰·洛克菲勒(John D. Rockefeller)要擁有多少財產才足夠時，他答道：「比你所有的多一點點。」¹³這位當年的首富竟然說出這句話，足見家財萬貫便可保證個人得到滿足的講法，只是幻覺而已。雖然在美國的文化中，追求財富被肯定為獲得安全感、獨立能力和社會地位的途徑，但聖經警告我們財富是短暫的，會像霧一般消散，又如將凋謝的花朵、正朽爛的木材(箴二三5；雅一9-11，五1-3)。縱然我們有能力在有

生之年享受豐富的物質生活，約伯卻提醒我們，人「赤身出於母胎，也必赤身歸回」(伯一21)。

若有人用物質來代替對神的倚靠，那實在太不智了。神和瑪門雖然都承諾會給我們身分意義、人生目標和保障，但是瑪門的承諾根本無法兌現。那些以攬財為目標的商人已不智地效法了耶穌比喻中的財主；這財主因錢財太多，要拆掉現在的倉庫，另蓋一座更大的，並且沾沾自喜地說：「靈魂哪，你有許多財物積存，可作多年的費用，只管安安逸逸的吃喝快樂吧。」可惜他那天晚上就死了，神稱他為「無知的人」，因為他蔑視神，將安全感和優先次序完全放在財物之上(路一二19-21)。

基督徒也不能倖免於這虛假的倚靠。約翰·衛斯理觀察到這四個階段：一，聖潔生活敦促我們自律；二，自律的人會勤力工作；三，勤力工作可賺取更多金錢；四，更多金錢叫人不再那麼倚靠神。可見真是諷刺得很，人活出信仰往往會富裕起來，但富裕竟未有使人更加敬虔。¹⁴摩西用另一個方式說：「你吃得飽足，就要稱頌耶和華——你的神……你要謹慎，免得忘記耶和華——你的神……恐怕……你就心高氣傲……說：『這貨財是我力量、我能力得來的。』」(申八10-18)

三、財產成為人的試探。總部設於肯薩斯州的美國電訊會議服務公司(American Teleconferencing Services)，其總裁羅伯特·考恩(Robert Cowan)容許他的僱員免息免審查地提取上千美元的借貸。為甚麼呢？原來為要減低偷竊對僱員的試探¹⁵；因不問自取實在是很大的引誘。可憐有一些只能僅僅維持家計的單親父母，卻要每天掌控公司的財務，其試探之大可想而知。

擁有財物本身並非道德惡事，但由它產生出來的欲念就是了。垂涎別人的財物和貪婪(渴望得到比我們基本需要更多的)是其中兩個例子。聖經明確地譴責這兩種欲念：「嫉妒是骨中的朽爛」(箴一四30)，「貪婪……在你們中間連提都不可」(弗五3)。猶大為了三十兩銀子出賣耶穌(太二六14-16)，正印證了保羅那廣為人知的勸諭：「但那些想要發財的人，就陷在迷惑……貪財是萬惡之根。」(提前六9-10)

四、財產成為人際關係的威脅。達特集團(Dart Group)是一個由赫伯特·哈夫特(Herbert Haft)家族控制的國際集團，擁有皇冠圖書、特拉奇汽車(Trak Auto)和買家食品總匯(Shoppers Food Warehouse)等公司。當哈夫特老先生快要退休時，他將達特集團的業務交給大兒子；但隨後，他又重新執掌大權，結果惹來家族內部鬥爭，妻兒都被革

職。可嘆家族財產竟變成爭權的起因，而不再是共同企業的財力。¹⁶

哈夫特的個案告訴我們，財富加上憤怒、嫉妒、背叛等情緒時，往往會造成分裂。傅士德說：「人們總是不擇手段地要得到別人所擁有的，因為在我們的社會裏，金錢是能力、影響力和權力的象徵。」¹⁷亞伯拉罕與姪兒羅得一直相安無事，直至他們為土地發生爭執，便各散東西，羅得選擇了居住在那將要滅亡的蛾摩拉城，由此可見財產可以怎樣破壞人際關係(創一三5-12)。亞伯拉罕的孫雅各也因着一連串的財產糾紛，與岳父割斷了二十年的關係(創三一1-9)。箴言的作者提醒我們：「心中貪婪的，挑起爭端。」(箴二八25)

此外，財產亦會將人分成不同的社會經濟等級。富裕的人傾向與同一「階級」的人交往和工作，他們努力維護辛苦賺回來的財產，使等級間的鴻溝更大。結果，「瑪門在我們生命裏吸盡了人間的溫情」。¹⁸我們可從一間美國採礦公司在印尼的經營手法略窺一二。該公司投資近五十億美元開發金礦和銅礦，在過程中公司趕走當地原居民，將有毒廢料棄置在河流裏，又洗黑錢要求印尼軍方恐嚇所有阻止公司計畫的人。¹⁹

先知阿摩司痛心疾首地反對這些欺壓的行為，指摘他

那時代的權貴將人貶低，甚至低於物質(摩二6-7)；雅各也因教會重富輕貧而感到哀傷(雅二1-9)；保羅亦責備富有的信徒在聖餐時與較貧窮的信徒分席而坐(林前一一20-22)；以西結更進一步地指摘他那時代的人，不單刻意傷害不幸的人，更乾脆蔑視他們，他指出所多瑪主要的罪並非情欲的敗壞，而是富者漠視窮人(結一六49)。

3. 做個財產的好管家

正如我們所見，聖經對財產的不同觀點，其中存在着張力。一方面，聖經警告我們不要追求財富，免得讓財產成為我們的主人和指路的星，帶領我們拜偶像、貪婪、垂涎別人的東西、追求虛假的滿足和不顧念別人；但另一方面，聖經又高舉財富，認為那是神的祝福，是我們用來榮耀神的一個途徑，也是努力工作的報酬和服侍他人的工具。

我們應當取其中道，將財產視為一件工具，可用在好事上，亦可用在壞事上。它像一台鋸木機器，既能生產木柴使人得溫暖、醫治和舒適，但也會引致破壞、痛苦和孤立。我們必須先弄清楚財產擁有權這複雜的義務，才能正確地使用這工具。

4. 神是財產之主，人只是管家

正如上一章所分析的，地球和其中所有的都屬於主（出一九5-6），我們有「現時和過去的擁有權」，神則有「超越時空的擁有權」。²⁰從這角度看，我們不是毫無拘束的擁有者，而是受託治理物質世界的管家。因為神仍然是最終的主人，所以我們的責任只是悉心管理，及為我們所做的事負責。這觀點在西方思想裏幾乎蕩然無存，因為西方文化已將個人擁有權提升至一個差不多是神聖的地步。

5. 財產權

大部分的公司均不願承認它們的白領員工有犯法行為……這叫做猶大效應 (Judas Effect) ……根據畢馬威會計師事務所 (Peat Marwick) 的報告，僱員偷竊在美國十分普遍，百分之七十六的被訪公司曾在過去十二個月發生詐騙事件，每間公司涉及的金額平均是二十萬美元……全美每年涉及一千億美元……換言之，整個國家都充滿着小偷；公司每年要從營業額裏抽取約百分之二至五，來補償內部失竊的損失。²¹

十誡中的第八條是一條「不可」的誡命——不可偷盜。它清楚說明就算神是萬物最終的擁有者，我們仍要尊重個人財產權（出二〇15）。財產權跟其他本質權利（如知情權、保持聲譽的權利和不受歧視的權利）一樣，都劃出了一個範圍是別人不得擅闖的。財產權是公義所主要關注的，因為

它保護了人的尊嚴、私隱和個人身分意義。

侵犯財產權的例子多不勝數，較為人知的有：阿拉斯加的公司改善局 (Better Business Bureau) 的前主管，曾給自己開了總共超過一萬九千美元的支票。²²芝加哥附近的防風欄杆公司，其經理不單偷竊公司財物（門和欄），更以個人名義投標，然後私下完成該投標項目。²³某公司聘請攝影師在杜邦化工的新廠房上空偷拍，為要破解杜邦的祕密生產程序。²⁴一間小型軟件公司更請專人假扮政府情報局人員，竊取競爭對手的原始編碼 (source codes)，結果對方聲言要就侵犯版權、欺詐和不公平競爭提出訴訟，雙方最後庭外和解。²⁵

商界中的偷竊包括許多不同類型的舉動：擅自加大支帳戶口數值、駕駛公司汽車作私人用途、擅取辦公室文具、為私人利益動用公司祕密資料（如客戶名單、程式、價格資料）、收買對手的機密資料、未經許可抄寫軟件、沒有工作但卻支薪水等。有一項報告指出，僱員私自在工作時間瀏覽網頁，平均每天浪費一個半小時。²⁶

聖經要求侵犯他人財產權的人作出賠償。在摩西的律法裏，偷竊的人要向受害者償還四倍，損毀他人財物的亦要作出補償（出二二1-6）。只有當雙方都尊重財產權的時

候，財產權才是有意義的，所以賠償在我們的民事和刑事法律體系裏十分重要。以猶他州為例，政府單單從青少年罪案中，每年就可獲得超過一百萬美元的罰款。²⁷

6. 財產義務

設身處地 位於南加州的萬樂鞋店是由一個關係密切的家族經營的公司。在九十年代初期的洛杉磯暴亂前，萬樂家族在洛杉磯南中部並沒有零售店，暴亂後家族裏有一位成員力勸：「我們應該做些事，改善洛杉磯人民的生活素質。」他們就應否在暴亂區開設新店的問題，辯論了很久。

西方的傳統看法，認為私人財產是三種公義論的混合物：一，作為擁有者，本質權利劃出了個人私隱的空間，是他人有義務尊重的。二，擁有者有義務防止財產被不當地運用，以致傷害他人（例如污染、騷擾），如果已經造成傷害，就要作出賠償。三，擁有者可能要按合約要求承擔進一步的義務（如地役權、建築留置權、限制盟約等*），而合約式公義是當雙方都自願簽訂，才會生效的。

*譯按：地役權 (easement)，是一種保留佔有屬於另一人的財產，至佔有人對另一個人的權利請求得到清償的權利。留置權 (liens)，是為了取得土地上的收益而限制使用某塊特定土地，並對所有知悉有關情況的土地所有人均有約束力的協議。限制盟約 (restrictive covenants)，是設於一塊土地 (主役地) 上，授權該地所有人在毗鄰的他人土地 (承役地) 上行使某些權利的一項權利。

由此看來，萬樂家族並沒有義務在洛杉磯中南部開設分店，即使只是一間小店。他們的本質權利只要求別人尊重他們的財產，而且不在那裏開設分店亦不見得會危害任何人，再者，他們沒有受到合約的約束，要對該城市的居民負任何責任。當然，如果他們計算得知在那裏營商是有利可圖的，他們大可以隨意開設分店。總之，在傳統的財產權觀念裏，他們是沒有這樣的義務的。

然而，這三個公義論就能代表一套合乎聖經的倫理嗎？絕對不能。雖然廣義的聖經觀點並不會要求萬樂家族在那裏開設分店，但卻會使他們討論得深入一點。例如，如果按聖經所說，他們只是物質的管家，公司的真正主人（神）會期望他們有甚麼義務？愛鄰舍的要求會令他們負上甚麼義務？

幾年前，美國有一齣名叫「大富翁」的電視劇，甚受歡迎。劇情發展圍繞着一位不知名的捐獻者的受託人，他到處尋找有需要的人，給他們送上百萬元的禮物。雖然這受託人很可能有非常可觀的收入，但是如果他把受託送給別人的金錢據為己有，他便是一個小偷。

同理，我們作為神產業的管家，若不帶着憐憫之心負責任地運用資源，我們便是偷取了別人應得的東西。好管

家的義務和愛鄰舍的義務大大改變了第八條誡命，因為神才是財產的真正擁有者，我們有義務去愛周圍的人，所以若我們不能將足夠的資源分給別人，便是小偷。

所以在某種程度上，第八誡已不再是「不可」的規條（為了保障我們的財產權），而是「當盡」的義務（對別人慷慨的義務）。施洗約翰也是這樣的理解財產權，他曾挑戰群眾中較富裕的人，要將多出來的衣服和食物分給有需要的人。（路三11）

劉易斯·史密德斯精闢地重述這思想：

一個財產擁有者的各項權利，全都植根在他要善用資源去幫助鄰舍的義務上……他若拒絕幫助別人的義務，但又擁有財產權，便是違反了擁有財產的道德權利，亦同時犧牲了他真正的人性。²⁸

聖經指出由我們的財產而帶來的義務，對五種人是特別鮮明的：寡婦、孤兒、傷殘人士、外地人和窮人。摩西勸諭亞伯拉罕的後裔要「愛他（外地人）如己」（利一九34；參出二二25-27）；以賽亞要求我們使飢餓的得飽足、赤身的得蔽體、無家的得住所（賽五八6-10）。在新約裏，耶穌吩咐祂的門徒要接待那貧窮的、殘廢的、癱腿的和瞎眼的（路一四13）；雅各則鼓勵他的讀者要「看顧在患難中的孤兒寡婦」（雅一27）。

神早幾千年前就規定以色列人社會要履行財產義務，這包括強制將財產收入的十分之一送給孤兒、寡婦和外地人（申一四28-29）；每七年要豁免所有債項（申一五1-11）；收割莊稼時不割盡田角和拾取所遺落的，好留給貧窮和寄居的人（利一九9-10）；每五十年要將土地歸還原地主（利二五8-17**）。但是我們要注意，這裏的重點是減輕貧窮人的苦況而不是均分財產。²⁹

雖然這些舊約的先例並不能為萬樂鞋店之類的公司提供清晰的指引，但卻可使我們注視財產擁有權背後的複雜道德問題。在萬樂鞋店的個案裏，我們可有以下分析：一，公司既有財產權亦有財產義務；二，洛杉磯中南部有很多寡婦、孤兒、傷殘人士、外地人和窮人；三，漠視別人的需要是罪。所以，即使萬樂家族可以有其他幫助別人的途徑（如慈善捐款，讓該處青年人在他們其他分店當見習生），並且他們不可無視商業現實（公司不可以在沒有盈利下生存），但是他們仍要肯定自己作為神的管家，總是有義務去幫助別人的。須知道「多給誰，就向誰多取」（路一二48），我們很難評論在洛杉磯投資開分店是否運用資源的最佳方法，但恪守財產義務的原則卻是被肯定的。

**譯按：中文和合本在此處並沒說清楚是土地，但在新國際譯本裏（NIV）則有。

聖經應許慷慨施贈不單對受惠者有好處，對施予的人亦有好處。當我們將金錢用在善事上，便粉碎了金錢對我們的控制和誘惑。若我們「奪去金錢神聖的本質，便把金錢貶為凡俗之物。³⁰施予亦能使我們的心靈復甦，「滋潤人的，必得滋潤」(箴一一25)。

有關財產義務還有最後一個問題，就是：個人和公司有甚麼義務向政府納稅和遵守政府的規則？我們應當遵守管制土地使用方式的法律嗎(例如區域劃分和保護沼澤區)？雖然聖經很真實地提出，權力過大的政府會帶來的危險(參啟一三章)，但是一般來說，聖經仍是支持政府徵稅和實施法律的。政府作為神施予「普遍恩典」的工具，便是神聖的建制，目的是維持社會秩序。就其本身意義而論，政府亦是神的管家，有權為公眾利益去限制財產權(羅一三1-7)。

7. 追求平衡

要在這些互相抵銷的原則裏尋求平衡絕非易事。若我們專注於財產的光明面，便會墮入物質主義和享樂主義中；很多電視傳道人正在宣傳流行的健康和財產福音，他們正是犯了這毛病。相反，若我們單單注目在財產的黑暗面上，要求完全放棄財產，便是走向另一極端；宗教禁欲

主義與這觀點的關係十分密切，不論是印度教、佛教或天主教的修士都反映出這樣的禁欲心態。然而以上兩個立場都不能完全表達聖經的思想，一個平衡的立場必須包括以下五點：

一、接受作管家的義務。首先，我們應當欣然接受作管家的特權。若我們完全拒絕財富，便是拒絕接受作管家的義務，即逃避神的任命。真正的聖潔並不混淆物質與道德的分野，反而嘗試履行這世俗的義務。再者，完全放棄財產並不能為有需要的人帶來甚麼幫助，試想想，缺乏物質資源的修士怎能服侍他人呢？我們豈不應努力去創造、智慧地運用，並恰當地分配財產麼？說到底，商界並不是一個停滯不動的環境，而是充滿不斷轉變的機會和資產，我們應當利用這些機會和資產來服侍人、榮耀神。

耶穌在祂其中一個比喻裏勾劃出善於管理資源的美德：主人將不同數量的金錢分給三個僕人去管理，使財產增加的兩個僕人事後獲得主人的讚賞，第三個沒有善用金錢，結果被主人嚴嚴的責備(太二五14-30)。作為神產業的管家，每一個人都有義務謹慎地管理所託付給他們的，這包括金錢、才幹、關係和機會。由此看來，我們實應效法勤勞的螞蟻，學習將糧食儲起，讓社會日後有足夠的物質

供應(箴六6-8)。

二、在商界內要為神發熱心。為神發熱心是聖潔的第一個特性，從管理產業的角度來詮釋，即是要有正確的優先次序。我們一直最渴望的，是追求更愛神，而不是賺取更多資產，雖然財產是神的祝福，但絕不能成為我們的偶像。正如傅士德所說，我們必須學曉「擁有金錢，卻不被金錢擁有」。³¹

耶穌在祂當木匠的時候便學會了這平衡，祂並沒有逃避賺取金錢養家的責任，但卻能在製造家具、清還帳單和納稅的同時，保持對神的熱心(太二二15-22)。祂的生平表明聖潔生活並非抽離社會，而是一種負責任的生活。同樣，既植堂又織帳棚的保羅，也是正確地運用財產的成功例子；他十分強調經濟獨立，卻從沒有讓財產成為他生命的中心(腓四10-13)。天職的觀念包括我們是誰和我們所作的一切。財產應當在這觀念裏尋找適當的空間，而不是天職在財產的前提下尋找適當的空間。

三、要抗拒財產帶來的誘惑。並不是富有的人才會受財產的試探，箴言告訴我們，窮人也會受這試探：「求祢……使我也不貧窮，也不富足……恐怕我飽足不認祢，說：『耶和華是誰呢？』又恐怕我貧窮就偷竊，以致褻瀆我

神的名。」(箴三〇8-9) 富有的人會受試探去追求舒適和自給自足的生活，貧窮人也會受試探去貪戀別人的東西，甚至被這些欲念牽引犯罪。那麼，是否說中產階級就沒有問題呢？也不一定。中產階級與富豪或窮人都一樣，是會貪心及惟利是圖的。

其中的關鍵，是人能否確認財產會誘惑人，在任何情況下也不會減低警覺性。對於財產的追求，人會好像沈溺於不當的性幻想和酒精裏那樣，不能自拔。這魔力的程度雖然因人而異，但是永無止境的欲望卻無人幸免。這正點出保羅一句話的重要性：「我無論在甚麼景況，都可以知足……我知道怎樣處卑賤，也知道怎樣處豐富。」(腓四11-12) 我們也當像保羅一樣，不被物質控制，反要控制物質。

四、重視人過於重視財產。有太多時候，我們將營業額當為商業決定的唯一準則，其實，正確的觀念應該是：作為管家的我們，要確保神所賜的全部資源(物質財產和人的才幹)都得到恰當的運用。聖經明明白白地指出人遠比物質重要，換句話說，我們應當利用物質去愛人，而不是利用人去追求物質。

近來發展迅速的非法國際販賣人體器官市場，正是一個將人當作財貨的極端例子。有消息傳出，指阿根廷中部

有人把精神病人的眼角膜挖出來，在洪都拉斯又有人割下街童的腎臟，在莫斯科更有人從死屍身上取出肝臟，這些事真是提起也叫人噁心！³²沒有那麼駭人聽聞，但其實同樣嚴重的，是一些嚴重地違反人權，卻又渴望發展國際貿易的國家；成衣界大公司 Levi-Strauss 聲言不會在一些有童工或強逼囚犯作勞工的國家做生意，該公司甚至要求與它合作的外國公司限制工人的工作時間，發放合理工資和確保工作環境的安全。³³

可惜並非所有美國的生產商都會遵守這些標準，曼谷就曾有一間擠滿工人的玩具廠發生火警，結果導致差不多二百人死亡，成為歷史上最嚴重的一次工廠火災。該泰國工廠生產的玩具，包括美國多間大公司的產品，計有玩具反斗城 (Toys "R" Us)、J. C. Penney、Fisher-Price、Hasbro 及 Gund。³⁴

不論是國際公司或本地公司的管理人員，在決策時都應該經常顧及別人所受的影響；例如關心正辦離婚的僱員，用愛心去聆聽，甚至在短期內降低對其工作表現的要求；廣告商亦應拒絕接洽煙草公司的生意，因為吸煙會危害健康。在所有的決定裏，都要考慮他人的需要，而不單是有多進帳。

舊約將這原則引伸為不可向窮人收取利息 (申二三19-20)，及每七年要豁免所有債項 (申一五1-11)。為甚麼？因為對窮人的關心理應比個人財產權重要。在新約，雅各警誡僱主不要拖欠僱工的日薪，雖然僱主可因此多賺取一天的利息，但對僱工而言，那天晚上有沒有飯吃也可能成問題 (雅五4)。拖欠薪金不單違反了合約，更顯示出僱主認為財產比人重要。耶穌警告這些守財奴，說他們雖然賺得了全世界，卻會賠上自己的靈魂 (太一六26)。

五、不要急於批評別人怎樣運用其財產。如上文所見，我們並沒有明確的準則來衡量財產權與財產義務的比重。用公正的手法所賺的財產既是勞苦工作的回報，也是神的祝福；然而，若把財產握得太緊，就會變成以財產為中心，阻礙我們與神與人的關係。

所以有些人會覺得擁有度假屋和新車是合理的，有些人卻不能接受；有人會將大筆金錢捐出去，也有人只肯捐小量；有人強烈地感受到貪婪的誘惑，有人不以為然。嘉蓮會開心地坐遊輪往加勒比海，但歌琳卻接受不了。在這些灰色地帶，我們應當聽取保羅的意見，讓神作最後的判定：「你是誰，竟論斷別人的僕人呢？他或站住，或跌倒，自有他的主人 (神) 在……我們各人必要將自己的事在神面

前說明」(羅一四4、12)。

問題討論

I. 個案討論

度假屋小風波 阿強和美儀是一對中年夫婦，他們有兩個小孩，分別是十歲和十二歲。阿強是一位會計師，美儀則是一位教師，他倆工作認真，又參加很多教會活動和慈善工作。早前阿強的叔叔去世，留給他度假湖畔的一畝地，並一筆足可建一間小度假屋的金錢。

美儀和小孩想起可以建度假屋便開心得不得了，但阿強覺得有很多人連一間屋也沒有，他怎可以擁有兩間屋？再者，他會因此而額外駕駛兩小時，多排放兩小時的二氧化碳。美儀不贊成他的看法，認為孩子是時候享受水上活動，她亦指出他們需要更多家庭時間，而且建度假屋可以為該處的老承建商帶來生意。³⁵

1. 本章的講論可以為這對夫婦提供甚麼建議和指引？

2. 你在這情況下會怎樣做？為甚麼？

II. 應用在工作上

1. 試講述一次你在工作環境或別處見過，恰當地運用財產的例子？

2. 你傾向視財產為光明的還是黑暗的呢？請解釋。

III. 觀念掌握

以下經文可怎樣應用在商業處境？

1. 財產的光明面

a. 財產是神的恩賜

- 創一三2，二六12-16 聖經怎樣評價亞伯拉罕和以撒的財產？
- 申二八1-14 義人可以得到甚麼物質上的祝福？
- 代下一12-17，三二27-29 所羅門和希西家怎樣獲取財產？
- 路六38 慷慨的人會得着甚麼祝福？

b. 財產在本質上具有聖禮意義

- 出三五20-29，三六4-7 以色列民怎樣用他們的財物來榮耀神？
- 可一二41-44 那寡婦的捐獻如何帶有聖禮的價值？
- 路七36-50 那女人怎樣用她的財

物來敬拜神？

c. 財產是一種回報

- 箴二〇13，二一5、20，二四30-34 這些箴言怎樣講論回報？
- 路一九11-27 一位僕人比另一位獲得更多報酬，這樣公平嗎？

d. 財產是幫助別人的工具

- 徒四36-37 甚麼顯出巴拿巴的慷慨？他的財物怎樣幫助別人？
- 羅一二8，一五26-27 供應別人的需要怎樣會成為「屬靈的恩賜」？
- 林後八1-5、9、13-15 為甚麼保羅讚揚馬其頓教會？

2. 財產的黑暗面

a. 財產會成為人的偶像

- 太六19-24 為甚麼這裏只有兩個選擇？
- 太一九16-30 為甚麼富有的人不會跟隨耶穌？耶穌在第二十四節說「針的眼」是甚麼意思？

- 路一六13-15 耶穌提出了甚麼決絕的選擇？當時的人聽後有何反應？

- 來一三5-6；提前三3 貪愛錢財會有甚麼危險？

b. 財產帶來虛假的安全感

- 詩一〇4-6 財產怎樣使人瞎眼？
- 箴二二1；二三5；二七23-24 詩人在甚麼的情況下談及財產是不穩定的？
- 傳五10-14, 19 追求財產為甚麼會變成陷阱？
- 路一二16-21 我們可以從這比喻學到甚麼？
- 雅一9-11；五1-3 財產究竟有多可靠？

c. 財產成為人的試探

- 箴一四30 嫉妒怎樣成為「骨中的朽爛」？

- 可七21-22；弗五3 貪婪與哪些罪並列？
- 提前六9-10 物質主義有甚麼危險？
- 雅四1-3 為甚麼信徒中有分裂？

d. 財產成為人際關係的威脅

- 創一三5-13 為甚麼亞伯拉罕與羅得各走各路？這是否可以避免的？
- 王上二一1-23 亞哈王的貪心怎樣促使他殺人？
- 結一六49 所多瑪最主要的罪是甚麼？
- 耶一七11 不按正道得的財產會怎樣？
- 雅二1-9 財產怎樣將人分化？

3. 財產權

- 出二〇15 第八誡說甚麼？
- 出二二1-15 人若侵犯了別人的財產權，他要作出甚麼賠償？

- 箴二三10 這裏有甚麼財產權被侵犯？
- 弗四28 偷盜的要作出甚麼賠償？
- 雅五4-6 這些僱主怎樣偷去僱員所應得的呢？

4. 財產義務

- 申一四28-29；雅一27 有財產的人要向誰履行義務？
- 賽五八6-10 富有的人對貧窮的人有何義務？
- 路三11-14 施洗約翰要求擁有財產的人負甚麼義務？

結語

以神為中心的商業倫理

本書的觀點是，將倫理的理想建基在神的性情之上，這樣，既不會貶低以人為中心的倫理體系(如功利主義和義務式思考)，又可超越結果和道德守則，以至能夠單單追求效法神的行為。

追求效法神，必須專注於神三個主要的特性：聖潔、公義、慈愛。由這三個特性建構出的一套倫理架構，可以評估人類的一切活動。這對我們在商界中怎樣行事為人有莫大的意義：

本書討論範圍

一、商業的目的和整體立場

- 天職：以商業作為意義和服侍的源頭
- 利害關係者的角度：要考慮僱主、僱員、供應商、消費者和社區的利益

二、商場活動

- 誠實
- 適當地公開資料

- 敏感於顧客的強處和弱點

三、法律

- 人有責任超越法律字面上的要求

四、僱傭關係

- 僱員要對上司忠心
- 利益衝突
- 採用參與式管理，而不是由上而下的方式
- 與僱員協商
- 私隱權：藥物測試、應徵面試、下班後的活動、科技的影響
- 揭發別人的錯誤
- 性倫理：性騷擾、歧視、不當行為
- 解僱、遣散和紀律處分時的應有程序
- 歧視
- 鼓勵行動

五、環境

- 工作和環境保護之間的平衡
- 環境的管家

六、財產

- 財產權
- 管家的財產義務

- 帶有愛心地運用財富
- 公開財務資料

不完美的人

當然，要達至合乎聖潔—公義—慈愛的生活標準，實在說易行難。作為道德上有缺失的人，我們總喜歡自我欺騙和漠視神的性情，我們常常被引誘去藉着商業活動，過自我中心的生活，卻忽視這是服侍神和人的工具。我們在道德上容易觸犯的錯失，有以下這些：

- 將事業成就偶像化
- 降低商界中的倫理要求(雙重標準)
- 做一個法律實證論者，只遵守法律條文的最低要求
- 撒謊和隱瞞相關資料
- 在利益衝突的情況下取利
- 剝削僱員
- 欺騙僱主
- 破壞大自然
- 不斷累積財富

恩典

因着以神為中心而產生對高尚道德操守的渴求，跟人們真實的生活模式，兩者之間有很大的鴻溝；但是基督徒

倫理卻能將二者聯繫起來。毫無疑問，我們都距離聖潔—公義—慈愛的要求太遠了。但這並不應成為我們氣餒的原因，反之，我們應謙卑地接受神的恩典。藉着祂愛子的死，我們得到寬恕；靠着祂的聖靈，我們仍有改善道德的盼望。

這就是為甚麼我們在倫理上跌垮了仍然有盼望。當我們承認自己的軟弱，便會靠近神的恩典；這恩典使我們誠實謙虛地評估自己，並以寬容對待他人。