

اخلاق تجاری

الکسی مارکوس^۱

مقدمه

به طور کلی، اخلاق تجارت عبارت است از یک نظام اخلاقی عملی که اصول اخلاقی در فعالیت‌های تجاری را در بر می‌گیرد؛ هرچند که در عمل، مباحث پیچیده‌ی دیگری نیز تحت این عنوان مطرح می‌شود؛ مباحثی همچون: اطاعت قانونی، بررسی عملی باورها و رفتارهای اخلاقی افراد درگیر در تجارت (بازرگانان)، طرح ادعای بهترین راهکارها (در راستای ایجاد شایستگی اخلاقی و یا کمک به موفقیت تجاری)، مباحثی در رد یا اثبات حضور اجباری کارگران در مدیریت، و تلاش برای اعمال شیوه‌های سنتی اخلاقی، اجرای عدالت و شیوه‌های مربوط به دولت در تجارتخانه‌ها و یا قسمت‌های اساسی و مهم تجارت.

تمام این مباحث، در راستای کمک به بحث اخلاق تجارت طرح گردیده و در مجامع علمی دنبال شده است. این موضوعات که از تنوع

۱-Aleksi markos.

گسترده ای برخوردارند، بر خلاف نظر مطرح کنندگان آنها - که معتقدند همه ی این مباحث در راستای اخلاق تجارت هستند - از وحدت موضوع و یگانگی مسایل بی بهره اند.

این مدخل عموماً بر روی اخلاق تجاری دانشگاهی، به ویژه قسمت فلسفی شده ی آن، متمرکز است و به گروهی از ابهامات فلسفی که وارد مباحث و منازعات پیش آمده میان دانشمندان این رشته شده، می پردازد.

این مقاله شامل بحث های زیر می شود: ۱- پیشینه ی [مبحث] اخلاق تجاری به عنوان یک کوشش دانشگاهی؛ ۲- مباحث مطرح شده در مورد شرکت های تجاری در علم اخلاق تجاری؛ ۳- مباحث مربوط به روابط استخدای میان کارمند و کارفرما در علم اخلاق تجاری؛ ۴- مباحث مربوط به موضوع تجارت بین الملل در علم اخلاق تجاری؛ ۵- نقد تمرکز مباحث بر روی موضوعات خاص و روش شناختی علم اخلاق تجاری.

پیشینه

اگر طرح هر گونه اندیشه ی اخلاقی در مورد تجارت را به صورت عام، اخلاق تجارت بنامیم، قدمت این بحث، به قدمت خود تجارت باز می گردد. اگر قانون را عبارت از علامت سخت گیرانه ی درک طبیعی اصول مسلم اخلاقی بدانیم،^۱ قانون همورابی (۱۷۰۰ قبل از میلاد) وضع قیمت ها و تعرفه ها و اعلام مقررات تجارت و تعیین مجازات های سخت

برای قانون شکنان، نشان دهنده‌ی تلاش‌های برخی از تمدن‌های پیشین برای وضع اصول اخلاقی در فعالیت‌های تجاری است. کتاب سیاست ارسطو (۳۰۰ قبل از میلاد)، در قسمت بحث از مدیریت خانواده، به طور صریح، روابط تجاری را مورد ارزیابی قرار داده است. اخلاقیات یهودی-مسیحی، آن گونه که در منابعی چون تلمود (۲۰۰ بعد از میلاد)، یا ده فرمان آمده است، در برگرفته‌ی اصول اخلاقی مرتبط با فعالیت‌های تجاری است.

اخلاق تجاری، به عنوان یک رشته‌ی مستقل دانشگاهی، تقریباً چهار دهه قدمت دارد. مطالعات پیشگامانه‌ی رایموند بومهارت،^۲ در دهه‌ی شصت را معمولاً اولین کارهای عملی در این راستا قلمداد می‌کنند.

ریچارد دی جورج^۳، شروع اخلاق تجاری دانشگاهی را به دهه‌ی هفتاد نسبت داده، رایموند را به عنوان پیشگام و بنیان‌گذار این رشته‌ی علمی معرفی می‌کند. اخلاق دان برجسته‌ی معاصر، نورمن بویی، برگزاری اولین کنفرانس علمی در رابطه با اخلاق تجاری را در سال ۱۹۷۴م می‌داند.^۴

تدریس دانشگاهی عناوین مرتبط با روابط میان اخلاق و تجارت را می‌توان در دانشکده‌های بازرگانی ایالات متحده، به ویژه دانشگاه‌های کاتولیک، در سه دهه‌ی آغازین قرن بیستم پیدا کرد، ولی ایجاد کرسی تدریس اخلاق تجاری در دانشگاه‌های آمریکا از دهه‌ی هشتاد و با آغاز

۱-Exodus ۲۰:۲-۱۷; Deuteronomy ۵:۶-۲۱.

۲- ۱۹۶۱، ۱۹۶۳، ۱۹۶۸م.

۳- ۲۰۰۵ میلادی.

۴- دی جورج ۲۰۰۵.

موجی از رسوایی های شرکت های تجاری شروع گردید. در سال ۱۹۸۷ میلادی، به دنبال افشای رسوایی مالی یکی از مدیران وال استریت، مدیر سابق کمیسیون سهام و امنیت با پرداخت مبلغ سی میلیون دلار به دانشگاه هاروارد خواستار ایجاد رشته ی اخلاق تجاری در آن دانشگاه شد. متعاقب آن، با کمک های مالی افراد و دیگر منابع، کرسی وقفی تدریس اخلاق تجاری در دانشگاه های ویرجینیا، پنسیلوانیا و سپس دیگر دانشگاه ها آغاز گردید. امروزه، رشته ی اخلاق تجاری به صورت کرسی وقفی یا به صورت یکی از رشته های معمولی دانشگاه در بسیاری از دانشکده های اخلاق و فلسفه در سراسر ایالات متحده یافت می شود.

اخلاق تجاری دانشگاهی، سؤالات و ابهاماتی را که در قسمت های عمده و اصولی فعالیت های تجاری مطرح است، مورد بحث قرار داده و موجب بسط اخلاق تجاری به سمت زیرگروه های تخصصی متنوعی، همچون اخلاق بازاریابی، اخلاق سرمایه، و اخلاق حسابداری می شود. با وجود گستردگی مسایلی که در این علم دنبال می شود، عمده مطالب و مباحث مطرح شده در این علم و عمده کارهای انجام شده در این راستا، بر محور شرکت های سهامی که سهام آن ها در معاملات عمومی خرید و فروش می شود، متمرکز شده است.

شرکت سهامی در اخلاق تجاری

اخلاق تجاری دانشگاهی محصول فعالیت های علمی اخیر است، ولی ریشه های آن را می توان در ادبیات و مکتوبات پیرامون مسؤولیت اجتماعی شرکت ها (CSR) و آثار مربوط به تجارت و اجتماع، که در رشته های

حقوق و تجارت در اوایل و اواسط قرن بیستم پدیدار آمدند، جستجو کرد.^۱

اخلاق تجاری دانشگاهی، میراث مسؤلیت اجتماعی شرکتهای خود را در قالب مجموعه ای از دغدغه ها و نگرانی ها که موجب بسط ادبیات و آثارش گردیده است، به جا گذاشته است. این دغدغه ها بیشتر حول محور تجارت عام و یا تجارت شرکتهای قرار دارد؛ به صورتی که آقای رابرت سولمون،^۲ آن را واحد اساسی تجارت دنیای امروز نامیده است.

تمرکز اصلی بر روی موضوع شرکت سهامی، با مرور عناوین آثار اولیه ای که در این باره نوشته شد و باعث گردید مباحث بعدی مطرح شده در این علم بر اساس آنان شکل بگیرد، کاملاً مشخص می شود؛ آثاری مانند: شرکت ها و اخلاق، اثر تام دونالدسون^۳ و یا کتاب انسان، حقوق و شرکت ها، نوشته ی پاترشیا ورهاین.^۴

این آثار، اخلاق تجاری را به سوی پاسخ گویی به پرسش هایی درباره ی نقش شایسته ی شرکت ها و ارتباطشان با نظام اجتماعی سوق داد. این پرسش ها که همچنان قسمت عمده ی مباحث این علم را تشکیل می دهد، پیرامون وضعیّت اخلاقی شرکت ها شکل گرفته و دو مسأله ی اساسی را مورد بحث قرار می دهد: ۱- آیا شرکت سهامی، خود، هویت اخلاقی مجزایی، غیر از افراد تشکیل دهنده ی آن داراست؟

۱- رجوع شود به کارهای مرل و مینز ۱۹۳۲م.

۲- ۱۹۹۱م.

۳- ۱۹۸۲م.

۴- ۱۹۸۵م.

۲- از لحاظ اخلاقی، شرکت های سهامی چگونه و به نفع چه کسی باید اداره شوند؟

آیا شرکت سهامی از یک هویت اخلاقی برخوردار است؟

در قانون، شرکت سهامی، یک شخص مستقل به حساب می آید که دارای شخصیتی متفاوت از مالکین و سهامداران و متغایر از کارکنان و اعمال آنها می باشد. نمونه های زیادی وجود دارد که نشان دهنده ی شخصیت مستقل شرکت ها از لحاظ قانونی است، که می توان به سه نمونه اشاره کرد:

۱- توزیع سود شرکت میان سهامداران، پس از کسر مالیات بر درآمد امکان پذیر می شود؛ همان گونه که توزیع هدایا میان افراد متأثر از این قانون است. اگر شرکت دارای شخصیت حقوقی مستقلی از افراد نبود (همان گونه که در قانون ایالات متحده و انگلستان، مشارکت، هویتی جدای از هویت شرکا ندارد)، توزیع سود سهام میان افراد نیازی به کسر مالیات بر درآمد نداشت (چون در آن صورت پول از دستی به دست دیگر منتقل نشده بود تا نیاز به پرداخت مالیات داشته باشد).

۲- شرکت ها دارای مسؤولیت مدنی مجزایی از مسؤولیت مالکین آن هستند. اساساً یکی از انگیزه های افراد برای تشکیل شرکت های سهامی این است که طبق قانون، دارایی شرکت های سهامی متغایر از دارایی شخصی مالکین و سهامداران آن است. از این رو، مسؤولیت هر یک از سهام داران در قبال بدهی های شرکت، محدود به میزان دارایی است که آنها به شرکت در مقابل سود دریافتی پرداخت کرده اند.

۳- شرکت ها دارای مسؤولیت جنایی مستقل از مسؤولیت مالکین، مدیران و کارمندان آن ها هستند.

اگر شرکت دارای شخصیت مستقل حقوقی باشد، آیا از لحاظ اخلاقی نیز شخصی مستقل است؟ قوانین آمریکا و انگلیس هیچ موضع صریح و مشخصی در این ارتباط ندارند. با این وجود، هویت مستقل شرکت‌های سهامی بارها در قانون به عنوان یک فرضیه‌ی قانونی توصیف شده است. عبارت فرضیه، نشان دهنده‌ی این است که این شخصیت از لحاظ قانونی مستقل، نمی‌تواند دارای حقیقت وجودی مستقل نیز باشد.

علمای اخلاق در این باره که آیا شرکت سهامی یک شخص اخلاقی یا عنصر اخلاقی است، نظرات گوناگونی دارند.

پیتر فرنچ^۱ معتقد است که ویژگی‌های مهمی در شرکت‌های سهامی و روند تصمیم‌گیری اشتراکی وجود دارد که حاکی از وجود عناصر ضروری تشکیل دهنده‌ی یک عامل اخلاقی هستند. او بر این عقیده است که شرکت‌های سهامی دارای ساختار تصمیم‌گیری درون سازمانی اشتراکی هستند و این ویژگی امکان و زمینه‌ی کافی در اختیار شرکت‌ها قرار می‌دهد که دارای عاملیت اخلاقی شوند.

این ساختار تصمیم‌گیری، از دو بخش تشکیل شده است: ۱- ساختار سازمانی مرتبط با منبع و قدرت تصمیم‌گیری درون سازمانی؛ ۲- قوانینی که معمولاً در اساسنامه‌ی شرکت یا آیین‌نامه‌های آن گنجانده شده و مشخص می‌کند تصمیمی که توسط یک شخص، بر اساس قدرت او در ساختار چارت سازمانی گرفته شده، یک تصمیم جمعی بوده و نه یک تصمیم شخصی و به خاطر منافع شخصی.

این شیوه، شباهت زیادی به روش هارت،^۱ در تشخیص این که یک هنجار دارای ارزش قانونی هست یا نه، دارد. همانند شیوه ی او برای تشخیص این که تصمیم یک فرد در شرکت در راستای منافع گروهی بوده است یا نه. با ترکیب ساختار سازمانی و قوانین تشخیصی می توان اعمال، نیت ها و اهداف شرکت را شناسایی کرد (و این ها موارد مورد بحث در عاملیت اخلاقی اشخاص معمولی است).

به عقیده ی آقای فرنچ، شرکت های سهامی دارای هر دو هویت مستقل حقوقی و اخلاقی هستند، و از این رو، باید عامل اخلاقی مستقلی لحاظ شوند.

بر خلاف وی، آقای مانوئل و لاسکوئز^۲ معتقد است که ساختارهای تصمیم گیری اشتراکی درون سازمانی، که فرنچ به آن علاقه مند است، محصول عنصر و طراحی انسانی و شخصی است. در واقع، این ساختار ها قوانینی هستند برای همکاری عده ای از افراد که رفتارها، نیت ها و اهداف خود را متحد با شرکت و یکسان نمایند. او معتقد است، نسبت دادن عاملیت اخلاقی و مسؤولیت اخلاقی به شرکت، باعث این نتیجه گیری غیر قابل قبول می شود که شرکت مسؤل کارهای غیر اخلاقی باشد؛ بدون این که اشخاص حقیقی درگیر در آن مبراً از هر گونه مسؤولیتی شناخته شوند.

شرکت های سهامی چگونه و در جهت سود و منافع چه کسی باید اداره شوند؟

با توجه به این که شرکت های بزرگ سهامی دارای نقش کلیدی در تجارت هستند، بیشتر دانشمندان اخلاق دانشگاهی، پاسخ گویی به این پرسش که این شرکت ها چگونه و در راستای منافع چه کسی باید اداره شوند را محور اصلی و اصولی کار خود قرار داده اند. در دو دهه ی اخیر، تلاش های اصلی برای پاسخ گویی به این پرسش اساسی، در چارچوب تشکیل منازعات و مباحثاتی تحت عنوان "منازعه ی سهامداران و سرمایه گذاران" در علم اخلاق مطرح گردیده است.

این بحث ابتدا در آثار آقای ادوارد فری من^۱ و با ارایه ی عنوان تئوری سرمایه گذار مطرح گردید. این تئوری، در میان علمای اخلاق دانشگاهی، به عنوان مهم ترین ساختار تئوریک در این علم شناخته شده است. تئوری اخلاقی و معیاری سرمایه گذار بر این نظریه استوار است که «یک شرکت تجاری، باید به صورتی اداره شود که در نهایت به جایگاهی برسد که در توزیع سود شرکت میان تمام کسانی که در آن شرکت سرمایه گذاری کرده اند، یعنی سرمایه گذاران آن، تعادل وجود داشته باشد». به عقیده ی فری من، هدف نهایی شرکت، تشریک مساعی و همکاری همه ی اجزای آن در خدمت رسانی به سرمایه گذاران است.

توضیحی که برای این تئوری گفته شده، آگاهانه، مبهم گذاشته شده است؛ چرا که مکتوباتی که در مورد آن نگاشته شده سؤالات مهمی را بی پاسخ گذاشته است: سؤالاتی نظیر این که: منظور از سرمایه گذاران چه کسانی است؟ منظور از منافع چیست؟ متعادل نگاه داشتن منافع به

چه معنایی است و چرا ارزشمند است؟ و علامت کسب تعادل در توزیع سود چیست و به چه عواملی وابسته است؟ و این که چگونه اهداف، ارزش ها و اعمالی که لازمه ی اجرای تئوری سرمایه گذار است، با اهداف، ارزش ها و اعمالی که مدیران شرکت در راستای وفادار ماندن به منافع سهامداران شرکت می بایست دنبال کنند، در تنافی و تناقض است؛ به طوری که تئوری سرمایه گذار، رقیب تئوری دیگری، تحت عنوان «تئوری سهام دار» گردیده، که با اهداف آن در تضاد است؟ (تئوری سهام دار را توضیح خواهیم داد).

هر چقدر طرفداران تئوری سرمایه گذار در پاسخ گویی به سؤالات فوق موفق تر عمل کنند (مشخص کردن سرمایه گذاران و منافع آن ها، و این که شرکت چگونه اداره شود تا منافع این افراد، اصلاح، تأمین، درجه بندی و متعادل گردد)، احتمال این که تحلیل های علمی این تئوری مورد پذیرش دانشمندان اخلاق تجاری دانشگاهی واقع شود و در مواجهه با چالش های اخلاقی از اصول آن استفاده کنند، بیشتر می شود.

تئوری سهام دار، یک تئوری مشخص بدون ابهام، به عنوان یک روش اخلاقی هنجاری در شرکت های سهامی نیست؛ زیرا این تئوری عبارت کوتاهی است که معمولاً توسط افرادی که طرفدار تئوری سرمایه گذار هستند برای خطاب قرار دادن تئوری دیگری که متفاوت از تئوری سرمایه گذار است به کار می رود. برای مثال، در یکی از دایرةالمعارف های عمده، بارها از عنوان تئوری سرمایه گذار استفاده شده، ولی هیچ مدخلی تحت عنوان تئوری سهام دار در آن وجود ندارد.

بنابراین، ممکن است این گونه نتیجه‌گیری شود که تئوری سهام‌دار عنوانی است که برای توجیه رویه‌ی جاری و معمول مدیران شرکت‌های سهامی در اهمیت دادن بیش از حد به مسؤولیت خویش و وفاداری در قبال سرمایه‌ی شرکا به کار می‌رود و یا عنوانی است برای فعالیت خاص شرکت که از مدل‌های اقتصادی نو کلاسیک اقتباس شده است.

عقیده بر این است که تئوری سهام‌دار، در واقع، تلفیقی است از نظرات مطرح شده توسط میلتون فریدمن^۱ در مقاله‌ی معروفش، تحت عنوان "مسؤولیت اجتماعی تجارت، افزایش سود دهی آن است" که در مجله‌ی نیویورک تایمز چاپ گردید. این عنوان، در آثار اخلاق تجارت دانشگاهی، بیشتر به تلاش‌ها و استدلال‌هایی که برای مشروعیت بخشیدن به وظایف اخلاقی مدیریت در وفاداری و مسؤولیت پذیری وی در قبال سهامداران شرکت انجام می‌شود، به کار رفته است. طبق این تئوری، تعصب و جانب‌داری مدیر شرکت، بر هر اساس و پایه‌ای که باشد، قابل توجیه است.

براین اساس، آرایه‌ی نظرات و استدلال‌های دانشمندانی نظیر بت‌رایت^۲ در مقاله‌اش، تحت عنوان "تأملات نتیجه‌گرایان"، سولارز^۳ در مقاله‌اش، "قرارداد، طبق پیمان"، مارکوس^۴ در مقاله‌اش "آسیب‌پذیری خاص کسانی که در شرکت در معرض حوادث غیر

۱- ۱۹۷۰م.

۲- ۱۹۹۴م.

۳- ۲۰۰۲م.

۴- ۲۰۰۳م.

مترقبه هستند"، مکی،^۱ در مقاله اش که ادعا می کند «مسئولیت در قبال سرمایه سهامداران، جزء حوادث محسوب می شود»، را می توان به عنوان حمایت از تئوری سهام دار قلمداد کرد.

اخیراً، دونالدسون و دانفی، در اثری مشترک، سعی در ارائه ی تئوری قراردادی جدیدی کرده اند که نه تنها به این پرسش که شرکت باید چگونه و در راستای منافع چه کسانی اداره شود، پاسخ می دهد، بلکه بسیاری از ابهامات اخلاقی را که ممکن است در پی انجام فعالیت های اقتصادی مطرح گردد مرتفع می سازد.

تئوری تلفیق قراردادهای اجتماعی (ISCT)، در واقع، بر این اساس استوار است که با در نظر گرفتن قراردادهای اجتماعی دو سویه ای که در عمل وجود دارد، می توان یک قرار داد واحد و فرضی اجتماعی استخراج نمود که به عنوان معیار تشخیصی جامعی در ارتباط با سایر قراردادهای واقعی که در بر پایی روابط تجاری استفاده می شود به کار رود. به همان اندازه که این تئوری با تئوری به اصطلاح سهامداران در تضاد است، چگونگی ارتباط آن با تئوری سرمایه گذاران نیز نامشخص است. از این رو، موضع این تئوری در قبال منازعه ی تئوری های سهام دار و سرمایه گذار مبهم است. در برخی موارد، دونالدسون و دانفی^۲ تئوری خود را به عنوان شکل تازه و مکمل تئوری هنجاری سرمایه گذار معرفی کرده، و در جاهای دیگر، به نوعی آن را رقیب تئوری سرمایه گذار قلمداد نموده اند.

علت واقعی منازعه ی طرفداران دو تئوری سهامداران و سرمایه گذاران، اختلافی است که طرفداران این دو تئوری در تشبیه و مقایسه ی عناصر موجود در یک شرکت سهامی با الگوهای دیگر دارند.

طرفداران تئوری سرمایه گذاران معتقدند شباهت و قیاس محکمی میان یک شرکت و وضعیت سیاسی یک جامعه وجود دارد. آنها در توضیح عناصر، از قیاس «شرکت - دولت» استفاده می کنند. بر اساس این تشبیه، سرمایه گذاران یک شرکت، شبیه شهروندان یک جامعه هستند و تئوری سعی در روشن کردن مطالبات بحق شهروندان (همان سرمایه گذاران) در جامعه (شرکت) دارد. این تئوری، حقوق شهروندان ثروتمند در جوامع آزاد و دارای دموکراسی را به عنوان الگویی در رسیدگی به مطالبات مشروع سرمایه گذاران شرکت قرار می دهد. از این رو، طرفداران تئوری سرمایه گذاران فلسفه ی هنجاری سیاست را به عنوان منبع اصلی ساختار تئوریکی و زیر بنای اصول هنجاری خود در هدایت و اداره ی شرکت انتخاب کرده اند.^۱

در مقابل، طرفداران افزایش احساس مسؤلیت نسبت به سهامداران شرکت (تئوری سهامداران)، صریحاً و یا تلویحاً معتقدند که یک شرکت سهامی را باید یا به عنوان یک توافق نامه ی عملی میان سرمایه گذاران آن دانست،^۲ و یا این که آن را به نقطه ی تلاقی همه ی توافقاتی که در مجموع باعث تشکیل شرکت می شود، تشبیه نمود؛ همان گونه که یک شرکت در اقتصاد نئو کلاسیک معرفی می شود. این شیوه ی

۱- فری من و اوآن، ۱۹۹۰، مکماهان، ۱۹۹۴، مریارتی، ۲۰۰۵.م.

۲- سولارز، ۲۰۰۲.م.

مقایسه را می توان قیاس «شرکت - قرارداد» نامید. بر اساس این نوع مقایسه، سرمایه گذاران یک شرکت صرفاً نقش پیمانکار را دارند، که با افراد دیگری که در شرکت منتفع هستند توافق نامه ای امضا کرده اند. بنابراین، شرکت، در حدّ عاملی است به مراتب کمتر از یک جامعه، حتّی کمتر از یک کانون مرکزی، که در حول آن توافقات انجام می شود. در نتیجه، دانشمندان اخلاقی که به تئوری سهامداران پایبندند، فلسفه ی هنجاری سیاسی که دارای مفاهیمی چون شهروندی است را شیوه ی ضعیف و ناکارآمدی برای اداره ی شرکت ها می دانند.

این موضوع که کدام قیاس برای سرمایه گذاران الزام آورتر است، بستگی به چگونگی به تصویر کشاندن فرصت های سرمایه گذاران در ابراز عقیده و امکان خروج آزادانه از شرکت دارد.^۱ داشتن حقّ کامل اظهار نظر در تعیین امور حکومت و جامعه که در فلسفه ی هنجاری سیاسی وجود دارد، آن را تا حدّی الزام آور جلوه می دهد؛ چرا که همه ی اشخاص، ملتزم و مقید به حکومت و نظام سیاسی هستند و توانایی خروج از این قید را ندارند، مگر این که از زیر حکومتی خارج و تحت سلطه ی حکومت دیگری قرار گیرند. ولی همین حقّ کامل اظهار نظر به عنوان صرفاً نمونه ای از تعاملات انسانی، که در آن شخص قدرت و فرصت خروج آزادانه از آن را دارد، الزامی ایجاد نمی کند. نظام طبقاتی و مشکلات شغلی، که مسایلی غیر قابل تحمل برای شهروندان یک جامعه است، در بافت درونی یک شرکت، به اموری عادی و قابل هضم

تبدیل می شوند، و این به خاطر شرکت آگاهانه و از روی رضایت اعضا، داشتن حق کامل و امکان خروج آزادانه از آن است.

بنابراین، عجیب نیست اگر نتیجه‌ی منازعه‌ی طرفداران تئوری‌های سهامداران- سرمایه‌گذاران را وابسته به چگونگی مشخص کردن فرصت‌های خروج برای سرمایه‌گذاران شرکت توسط دانشمندان این دو نظریه بدانیم.^۱

دانشمندان اخلاق حامی تئوری سرمایه‌گذاران، بر شرایطی تأکید می‌کنند که در آن فرصت‌های خروج، به ویژه برای سرمایه‌گذاران غیر سهامدار، بسیار پرهزینه می‌شود. هدف از آن، توجیه داشتن حق اظهار نظر آنان در اموری چون اداره‌ی شرکت،^۲ و یا قدرت آنان در جلوگیری از فسخ قرارداد کاری کارمندان بوده است.

در مقابل، طرفداران تئوری سهامداران، بر حق گسترده‌ی سهامداران در خروج از شرکت تأکید می‌کنند و این که آنان، به ویژه سرمایه‌گذاران غیر سهامدار، از اختیارات زیادی در صحنه‌ی پر تلاطم و پر جنب و جوش بازار برخوردارند، در حالی که چنین نقشی در دنیای ساکن و بی‌تحرك سیاست وجود ندارد.

برخلاف موضوع عاملیت اخلاقی شرکت، که در آن، خودِ موضوع شرکت بحث برانگیز است، تمرکز انحصاری این منازعه بر روی صرفاً شرکت‌های بزرگ سهامی عام و طرح منازعه‌ی سهامداران- سرمایه‌گذاران در آن تعجب برانگیز است؛ چرا که همان سؤالی که در آن جا مطرح است که این شرکت‌ها چگونه و در راستای منافع چه کسانی باید

۱- میتلند ۱۹۹۴ م.

۲- فری من و اوآن ۱۹۹۰ م.

اداره شوند، در مورد دیگر شرکت ها نیز وجود دارد. شرکت های کوچک، سهامی خاص و مشارکت ها، از داشتن بازار بورس برای خرید و فروش سهم بی بهره اند، و از این رو، گزینه ی فروش سهم و حق خروج از شرکت، که در شرکت های سهامی عام برای سهامداران ناراضی هست، در این نوع شرکت ها وجود ندارد. علاوه بر این، شرکت های سهامی خاص دارای طبیعتی هستند که دسته بندی و انشعاب اعضا در آن مکرراً اتفاق می افتد و این یا به خاطر این است که برخی از اعضا تحت کنترل روزانه هستند و برخی دیگر نه، و یا گاهی گروه کوچکی از مالکین حمایت اکثریت سهامداران را به دست می آورند، و در نتیجه، منافع اقلیت در دست آن گروه اکثریت قرار می گیرد.

رابطه ی کاری و استخدامی در اخلاق تجاری

جدای از موضوع مهم قدرت و شیوه ی اعمال آن در شرکت های بزرگ سهامی، موضوع دیگری که دارای اهمیت بوده و مباحث اخلاقی زیادی پیرامون آن مطرح شده است، موضوع قوانین کار و استخدام در این شرکت هاست.

این موضوع، در بحث های اخلاقی دانشگاهی، در منازعه ای متبلور شده است که بر اساس آن، رابطه ی استخدامی میان کارگر و کارفرما یا به صورت آزادانه و تحت عنوان «at-will» (دلخواهانه) اداره می شود، و یا بر اساس ضوابط و شرایط اتحادیه های کارگری که با عنوان «just cause» از آن یاد می شود. این بحث و این که هر یک از این دو شیوه چه جایگاهی در قانون کار دارد، موضوع پر دغدغه ی دانشمندان اخلاق گردیده است.

هنگامی که قرارداد رسمی و مورد اعتبار در حوزه‌ی قضایی ایالات متحده میان کارگر و کارفرما وجود نداشته باشد، در این صورت، شیوه‌ی at-will معیار تعیین روابط کارگر و کارفرما قرار می‌گیرد. بر اساس این شیوه، اسخدام یک فرد در شرکت می‌تواند توسط هر یک از دو طرف (کارگر، کارفرما) بدون اعلام قبلی به هر دلیلی و یا بدون دلیل فسخ شود. بنابر این، در حالت اسخدام دلخواه، قرار داد پیش فرض ملاک قضاوت قرار می‌گیرد. البته با گذشت زمان، هر دو قانون مقرر و موضوعه، استثناهایی را برای این اسخدام آزادانه و حق مطلق فسخ کار قایل شده‌اند. طبق این استنهاها، اقدام کارفرما در اخراج کارکنان، به خاطر تبعیض نژادی یا به خاطر عدم اطاعت کارفرما در انجام کار خلاف، مورد حمایت شیوه‌ی اسخدام دلخواهانه قرار نمی‌گیرد. غیر از موارد استثناء، شیوه‌ی اسخدام دلخواه به عنوان قانون اصلی شکل دهنده‌ی روابط میان کارگر و کارفرما تبدیل شده است.

بیشتر مباحثی که در مورد رابطه‌ی اسخدامی در علم اخلاق دانشگاهی مطرح شده، پیرامون منصفانه بودن شیوه‌ی اسخدام دلخواهانه است. حتی بحث‌هایی در مورد این که شیوه‌های دیگری با استفاده از رویه‌های مورد پذیرش جامعه جایگزین این شیوه گردد، مطرح شده است. و به راستی استفاده از شیوه‌هایی غیر از رویه‌های مورد پذیرش جامعه، در این منازعه بی‌مفهوم است.

برای نمونه، ورهان^۱ معتقد است که اخراج بی دلیل کارگر، با این دیدگاه که کارمندان به عنوان انسان قابل احترامند، ناسازگار است.

احترام گذاشتن به کارمندان به عنوان انسان، ایجاب می کند که کارفرمایان برای اخراج کردنشان و تحمیل این ضرر بر آن ها دلیل داشته باشند. بنابراین، استخدام دلخواهانه (یا حداقل اخراج بدون دلیل که بر اساس شیوه ی استخدام دلخواهانه انجام می شود) با احترام گذاشتن به شخصیت کارمندان متغیر است.

باید به این نکته توجه داشت که بحث آقای ورهان ممکن است بستگی به این ابهام داشته باشد که منظور از بیان دلیل اخراج برای کارمند، دادن هر نوع دلیل است یا دلیل مربوط به عملکرد خود او. ندادن هیچ دلیل نشانه ی بی احترامی است یا ندادن دلیل مرتبط به عملکرد وی. به این معنی که حتی اگر بپذیریم که کارمندان به عنوان انسان حق دارند دلایل اخراجشان را بدانند، این حق شامل دلایلی که مربوط به نحوه ی عملکرد شرکت و یا وضعیت اقتصادی آن است نمی شود. شیوه ی استخدام دلخواه، دلیلی دارد و آن این که شرایط توافق نامه بین کارفرما و کارمند به این صورت است که هر کدام از این دو حق دارند بر اساس مصالح خود به این قرارداد کاری خاتمه دهند. اکنون به عنوان صلاحدید، قید دلایل کافی هم اضافه کنید.

بسیاری از تصمیماتی که عواقب آن منتهی به کارمندان می شود بر دلایلی استوار است که هیچ ربطی به کارمندان و عملکرد آنان ندارد. برای مثال، در حقوق، ممکن است ادعای شاکی رد شود، ولی نه به خاطر مشکل خود ادعا، بلکه به خاطر این که مشمول قانون مرور زمان شده باشد یا به خاطر این که به اشتباه در حوزه ی قضایی مطرح شده باشد یا به این خاطر که دادگاه صلاحیت رسیدگی به شکایت را نداشته باشد، و موارد دیگر. هیچ یک از این موارد، مستقیماً مربوط به اصل دعوا نمی شود. بنابر این، عجیب خواهد بود اگر مدعی شویم عدم

رسیدگی به شکایت شاکی و رد شدن ادعایش به معنای بی احترامی به شخصیت اوست.

دلایلی که در دفاع از شیوه ی استخدام دلخواهانه ارایه شده است، شدیداً بر اساس دیدگاه نتیجه گرایانه (نگاه به نتایج عملی این شیوه در جامعه) استوار است؛ هر چند که دلایل مبتلند^۱ بر پایه ی حق و حقوق ارایه شده است.

طرفداران این شیوه، بازار فعال و پویای آمریکای نتیجه ی رواج شیوه ی استخدام دلخواهانه، و بازار راکد و ایستای اروپا را نتیجه ی شیوه ی اجباری استخدام قراردادی در آن می دانند. قوانین اجباری استخدام قراردادی در اروپا، موانعی مهم در ایجاد شغل و سدّی در برابر اقدامات کارآفرینی کارفرمایان محسوب می شوند؛ چرا که این قوانین، کارفرمایان را به ارایه ی سوابق کاری افراد و تغییرات زیر ساختی سنگینی مجبور می کند.

ریچارد اپستین^۲، این مشکلات و نتیجه ی آن را به صورت موجز این گونه بیان می کند: هر چه اخراج مشکل تر شود، استخدام مشکل تر می شود، مشابه وی، دیوید اسشیمتر^۳ در دفاع از بازار آزاد کار که در آن قانون استخدام دلخواه حاکم است، می گوید: مردان سیاهپوست آمریکایی از فرصت های شغلی به مراتب بیشتری از مردان سفیدپوست فرانسوی برخوردار هستند. دلیل آن این است که کارکنان از اثرات سوء اخراج بی دلیل، به دو صورت حمایت می شوند. اولاً، بمانند طرفداران

۱- ۱۹۸۹م.

۲- ۱۹۸۴م.

۳- ۱۹۹۸م.

استخدام قراردادی، از حمایت قانونی برخوردارند، و ثانیاً، با تقویت بازار کار و ایجاد مداوم شغل های جدید نگرانی برای پیدا کردن شغل جدید، کاهش پیدا می کند. شیوه ی استخدام دلخواه، بازار پویای کار را با کاهش هزینه و ریسک از دست دادن شغل روان تر می کند، در حالی که شیوه ی استخدام قرار دادی بر عکس آن عمل می کند.

دلایل نتیجه گرایانه ای که برای شیوه ی استخدام دلخواهانه گفته شده، در حدّ زیادی، به پویایی و تحوّل بازار کار بستگی دارد. هنگامی که بازار کار قوی باشد، مانند اواسط دهه ی هشتاد و اواخر دهه ی نود میلادی، دلایل قوی و جذّابی به نظر می آیند، ولی وقتی ضعیف باشد، مثل اواخر دهه ی هفتاد و اوایل دهه ی هشتاد، از جذّابیت کمتری برخوردارند.

در کمک به شیوه ی استخدام قراردادی، دلایل جالب و محکمی از جانب طرفداران این شیوه در رشته هایی غیر از رشته ی اخلاق تجاری مطرح شده است. برای مثال، در رشته ی حقوق، طرفداران این شیوه، به پذیرش نوعی از قرارداد پیش فرض که در استخدام دلخواهانه وجود دارد، روی آورده اند. البته این عده معتقدند که قرارداد پیش فرضی که ثابت می شود از نوعی است که با شیوه ی استخدام قراردادی که امکان اخراج بدون دلیل کارمند را مردود می داند مطابقت دارد.

برای مثال، کاس سانستین^۱ می گوید که به نظر او بهترین حالت برای استخدام هنگامی است که قرارداد پیش فرض به نوعی که در استخدام دلخواهانه وجود دارد ثابت شود (منظور از قرارداد پیش فرض این است

که اصول کلی توافق نامه بر اساس قانون کار بین کارفرما و کارمند ثابت می شود). البته به شرطی که قرارداد پیش فرض براساس عدم حق اخراج بدون دلیل شکل گرفته باشد و نه اخراج دلخواهانه.

دلیل حمایت سانسیتین از قرارداد پیش فرض بدون حق اخراج بی دلیل، این است که تحقیقاتی که در زمینه ی رفتارهای اقتصادی جامعه به عمل آمده نشان می دهد که مردم به گزینه ی پیش فرض به طور کلی، و قرارداد پیش فرض علاقه مند هستند. علاوه بر آن، مردم اصولاً تمایل دارند که به منافع و اموری که برایشان از قبل ثابت شده است اهمیت داده و به اموری که بر سر آن باید چانه بزنند بی اعتنا باشند. برای مثال، آن ها بر اساس آنچه در نزد روانشناسان اجتماعی به «تلاش موهبانه» معروف است، رفتار می کنند. (تلاش موهبانه تئوری است که می گوید مردم به چیزهایی که به آنها هدیه شود ارزش بیشتری می دهند تا چیزهای که قرار است به دست آورند).

در نتیجه، سانسیتین معتقد است قرارداد پیش فرض بدون اخراج بی دلیل، مورد استقبال بیشتر کارمندان است و نتیجه ی این استقبال، پیشرفت و بهبودی وضع کار و اقتصاد است، در عین حال، پیش فرض بودن قرارداد باعث می شود که کارفرما و کارمند، هر دو، به طور عادلانه از ثمرات و منافع قرارداد دلخواهانه نیز بهره مند شوند.

دیوید میلون^۱ نیز به قرارداد پیش فرض بدون اخراج بی دلیل معتقد است، ولی دلایش متفاوت از دلایل سانسیتین است.

او معتقد است که تن دادن به قرارداد پیش فرض باعث می شود که کارمندان بتوانند برای تبدیل کردن قراردادشان به قرارداد دلخواه دستمزد بالاتری تقاضا کنند. (در قرارداد پیش فرض امکان تبدیل قرارداد به انواع دیگر با توافق هر دو طرف وجود دارد).

او می پذیرد که استخدام بدون حق اخراج بدون دلیل، هزینه بر است، ولی اجتناب از این هزینه ی بالا به منظور استفاده از سهولت و کم هزینه بودن استخدام دلخواه باعث می گردد که کارفرما مجبور شود در پرداخت دستمزد دست و دل باز تر عمل کند.

به طور خلاصه، میسون معتقد است که عوض کردن قرارداد پیش فرض، از نوع دلخواه به نوع بدون حق اخراج، شیوه ی توزیع عادلانه ی ثروت به نفع کارمندان است و به خاطر همین موضوع از جدّایت برخوردار است و نه به خاطر این که این قرارداد تعداد بیشتری از کارمندان را تحت پوشش قرار می دهد، آن گونه که سانسین می گوید.

منزعه ای که بر سر استخدام دلخواه وجود دارد، در واقع، به این که کارمندان و کارفرمایان چه باید انجام دهند یا چه کاری را نباید انجام دهند ارتباطی ندارد. در عوض، بر این موضوع تکیه دارد که قوانین و مقررات استخدامی، از چارچوب قرارداد خارج شده و در تحت سیاست و رویه ی عمومی قرار گیرد. در این صورت، این منازعه بیشتر شبیه به منازعه بر سر حداقل دستمزد می شود. شیوه ی استخدام دلخواه بر شیوه های مدیریتی در نظام اقتصادی تأکید ندارد، بلکه راهکاری برای کاهش خطر اخراج بی دلیل کارمندان، به صورتی مؤثرتر از شیوه ی استخدام قراردادی، ارایه می دهد. هر کدام از این دو گزینه را که بپذیریم، در حقیقت، باید طبق رویه ی خاص اجتماعی عمل کنیم و این موضوع به این که چگونه به تجارت پردازیم ارتباطی ندارد.

اخلاق تجاری بین المللی

انجام تجارت بین المللی موضوعاتی را به همراه دارد که در تجارت و معاملات داخلی و تحت قانون یک کشور نظیر آنها یافت نمی شود. اخلاق تجارت بین الملل در راستای بحث پیرامون این موضوعات به وجود آمده است. هنگامی که هنجارهای اخلاقی به خاطر رفتارهای فرهنگی متفاوت، با یکدیگر در تضاد هستند، کدام هنجار اخلاقی باید ملاک رفتارهای اقتصادی در کشور و فرهنگ ثالث باشد؟ برخی از مباحث اخلاق تجاری بین الملل این سؤال را به عنوان محور اصلی بحث قرار داده اند.

از یک طرف، پذیرش اصول اخلاقی کشور میزبان روشی است برای احترام گذاشتن به فرهنگ و مردم آن کشور، و بنابراین، طبق این گزینه، به تجار گفته می شود هنگام تجارت در کشورهای دیگر بر طبق آیین ها و هنجارهای اخلاقی آن ها عمل کنند. از طرف دیگر، به این افراد توصیه می شود از پیروی روش های ضد اخلاقی مرسوم در آن کشور اجتناب کنند. برای مثال، اگر رشوه دادن به مسئولان برای انجام کار اقتصادی، رویه ای عادی در کشور میزبان است، آیا لازم است که شما از باب احترام فرهنگی به کشور میزبان، این رویه را دنبال کنید، و یا به خاطر ضد اخلاقی بودن آن در نزد شما، آن را مردود شمارید؟

یک شیوه ی رایج در اخلاق تجاری بین الملل، تهیه ی فهرستی است از هنجارهایی که نقش راهبردی در عملکردهای تجارت بین المللی دارند و عمل کردن به آنهاست. طبق این شیوه، اعلامیه ی جهانی حقوق بشر و یا منشور جهانی سازمان ملل که اخیراً تدوین شده، به عنوان راه حلی برای عملکرد اقتصادی مورد استناد قرار می گیرد.

منشور جهانی سازمان ملل، شرکت های تجاری را ملزم می دارد که از حقوق بشر که توسط کلیه کشورهای جهان به رسمیت شناخته شده است پیروی کنند، از شرکت در فعالیت های ضد حقوق بشر خودداری نمایند، از تشکیل اتحادیه های شرکت ها و مذاکرات میان کارفرمایان و کارگران حمایت کنند، کار اجباری و قهری را ممنوع نمایند، از استخدام کودکان در کارهای سخت اجتناب کنند، کلیه اشکال های تبعیض در استخدام را بر طرف نمایند، در مشکلات محیط زیستی شیوه ی احتیاط آمیز در پیش بگیرند، خود را در برابر محیط زیست بیشتر مسؤول بدانند، از توسعه ی فناوری متناسب با محیط زیست حمایت کنند، و با فساد در هر شکل، از جمله اجحاف و رشوه، مبارزه کنند.

فهرست های دیگری از اصول اخلاقی که ممکن است از منشور جهانی سازمان ملل، شیوه های اخلاقی برگزیده و یا شیوه های عدالتخواهانه یا ترکیبی از این ها برگرفته شده باشد، به عنوان راهنمای انجام فعالیت های تجاری در سطح بین الملل ارائه شده است. برای نمونه، دی جورج، فهرستی از ده اصل را به عنوان راهکار فعالیت شرکت های چند ملیتی در کشورهای کمتر توسعه یافته تدوین نموده است. این اصول عبارتند از: اجتناب از آسیب رسانی به دیگران، انجام امور خیریه، احترام به حقوق بشر، احترام به فرهنگ های محلی، همکاری با دولت ها و مؤسسات منصف، پذیرش مسؤولیت عواقب عملکرد شرکت ها، و ایمن کردن فناوری ها و کارخانه های زیان آور.

دونالسون و دانفی،^۱ در میان روش های فوق، به شیوه ی، دیگری متمسک می شوند که عبارت است از یک قرار داد فرضی اجتماعی که چارچوب ایده آلی جهت رسیدگی به سؤالات مطرح شده در مورد فعالیت های اقتصادی بین المللی در اختیار قرار می دهد. شیوه های فوق الذکر، با سه مشکل اساسی مواجه هستند.

اولاً، این شیوه ها وجود مفهوم رقابت در فعالیت های اقتصادی میان شرکت ها را نادیده یا دست کم گرفته اند.

برای مثال، تصور کنید که ما دارای شرکتی هستیم که با دقت زیاد از اصول منشور سازمان ملل پیروی می کنیم. فرصتی پیش می آید که در یک کشور در حال توسعه که سابقه ای طولانی در دست و پنجه نرم کردن با مشکلات زیست محیطی و فساد اداری دارد به فعالیت اقتصادی پردازیم. شرکت ما قصد دارد به یک اقدام ابتکاری برای نجات محیط زیست دست بزند. در شروع کار متوجه می شویم که اجرای این طرح مشروط به گرفتن مجوزهایی از سازمان های دولتی فاسد که خواهان رشوه هستند می باشد. اگر از دادن رشوه خودداری کنیم قادر به اجرای طرح ابتکاری خود در رابطه با محیط زیست نخواهیم بود، علاوه بر آن، شرکت ما سهم خود از بازار کار برای اجرای طرح های عمرانی در آن کشور را به شرکت های رقیب که ابایی از پرداخت رشوه ندارند واگذار می کند.

آیا در این موقعیت، وظیفه ی ما پرداخت رشوه است تا طرح ابتکاری خود برای محیط زیست و ادامه ی حضورمان در آن کشور را تضمین

کنیم و یا این که باید قید اجرای طرح عمرانی و حضور در آن کشور را به خاطر مبارزه با فساد اداری و با نپرداختن رشوه بزنیم؟

رونالد گرین^۱ به طور صریح موضوع تجارت بین الملل را مورد خطاب قرار نداده است، ولی ظاهراً تنها فردی است که به طور جدی به این موضوع پرداخته است و این راهکار که "همه این کار را انجام می دهند" را به عنوان توجیه اخلاقی بررسی کرده است. وی، زمان و شرایطی را که بر اساس این راهکار در مواجهه با مشکلاتی که در هنگام فعالیت های تجاری بین المللی پیش می آید تشریح کرده است.

مشکل دوم این است که این توصیه های اخلاقی، نه تنها مشکل ما را در رابطه با تعیین معیار ضوابط اخلاقی، بر اساس کشور مبدأ یا میزبان حل نمی کند، بلکه آن را دو چندان جلوه می دهد؛ چرا که برای مثال، اگر بخواهیم توصیه های دی جورج، مبنی بر همکاری با دولت ها و مؤسسات منصف، را عمل کنیم این سؤال مطرح می شود که کدام مفهوم انصاف و بر اساس کدام معیار دولت ها و مؤسسات منصف شناسایی و برای همکاری انتخاب شوند؟

اشکال سوم این است که در این توصیه های اخلاقی، بر احترام به فرهنگ ها و هنجار های اخلاقی محلی تأکید شده است، ولی نهایتاً در عمل، امتیاز و رجحان خاصی به مفاهیم غربی عدالت، انصاف و اخلاق داده شده است.

برای مثال، بر اساس شیوه ی پیشنهادی دونالدسون و دانفی، یک قرارداد اجتماعی فرضی (که خود در برگیرنده ی مفاهیم غربی انصاف

در رفتار است)، ملاک قضاوت میان اصول اخلاقی کشور میزبان و میهمان قرار می گیرد، و در این بین، ممکن است دو کشور درگیر، یکی غربی و دیگری غیر غربی باشد که در این صورت، حکم به برتری اصول فرهنگی کشور غربی داده می شود.

علاوه بر این، بیشتر منازعات پیش آمده در تعیین ملاک حل اختلاف میان اصول فرهنگی کشور میزبان و میهمان، شامل مواردی می شود که اصول مورد قبول میهمان صریحاً با موازین کشور میزبان مخالف و ناسازگار است.

برای مثال، کتاب معروف "رویه ی مالیاتی ایتالیا" که مکرراً در کتب و نوشته های اخلاق تجاری مورد اشاره واقع شده، از این نمونه است.^۱ در این کتاب، آرتور کلی، به بیان مشکلات و مسایل پیش آمده در پی فعالیت های اقتصادی شرکت های آمریکایی در ایتالیا پرداخته است. مقررات امنیتی آمریکا، اصول حسابرسی و تبعیت از اصول امانت داری تجاری باعث می گردید که شرکت های آمریکایی فعال در ایتالیا خود را متعهد به پرداخت مالیات کامل و صحیح (و از جمله پرداخت مالیات خارجی) بدانند، به طوری که میزان پرداخت مالیات آن ها با دفتر مالیاتی کامل منطبق باشد. در مقابل، مسؤلین مالیاتی ایتالیا دفاتر مالیاتی شرکت را، نه به عنوان مدرک پرداخت کامل و صحیح مالیات، بلکه به عنوان صرفاً قسمت اولیّه ی مذاکرات میان اداره ی مالیات و شرکت، جهت پرداخت مالیات تلقی کرده و الحاق مدارک دیگر را ضروری می دانستند.

۱- به جینی ۲۰۰۵: ۷۰ و ۷۱ مراجعه شود.

در نظر اداره ی مالیات ایتالیا، پرداخت کامل مالیات پس از انجام کامل مذاکرات میان شرکت و اداره ی مالیات انجام می شود. از این رو، به عقیده ی اداره ی مالیات ایتالیا، پرداخت کامل مالیات شرکت های آمریکایی هیچ گاه بر اساس دفاتر مالیاتی شرکت نیست و این به معنای تخلف این شرکت ها از مقررات امنیتی، اصول حسابداری صادقانه و تبعیت از اصول امانت داری تجاری آمریکا است. در این جا به نظر نمی رسد که اصول کلی رفتار های نیک و قراردادهای اجتماعی فرضی بتوانند راهکاری برای پذیرش هر یک از دو رویه ی حسابرسی ارایه دهند.

اخلاق تجاری بین الملل با پیدایش پدیده ی دهکده ی جهانی نیازمند پرداختن به ضرورت های جدیدی شده است. هزینه های پایین معاملات و ارتباطات که با توسعه ی فناوری رایانه ها، اینترنت و ارتباطات از راه دور میسر گشته است، بازار جهانی را - که زمانی به استعاره، «جهانی» می نامیدند - به یک بازار واقعاً جهانی و یکپارچه تبدیل کرده است. تجارت بین المللی به سلطه ای در معاملات تبدیل شده و از حالت استثنا خارج گشته است. این گستردگی تجارت بین المللی، به ویژه در معاملات کفش، لباس، اتومبیل، و دیگر کالاهای مصرفی، بیشتر به چشم می آید. ضرورت بحث پیرامون این مسایل در منازعه ای تحت عنوان «کارگاه های بیگاری» بیشتر احساس می شود؛ منازعه ای بر سر درستی استخدام کارگران در کشورهای کمتر توسعه یافته با پرداخت دستمزدهای ناچیز و در شرایط کاری متداول در آن کشورها به منظور تولید کالا برای کشورهای توسعه یافته.

مخالفان پدیده ی کارگاه های بیگاری معتقدند که شرکت های بزرگ چند ملیتی، مثل نایکی، به صورت ناجوانمردانه از شرایط بدکار و

دستمزد در کشورهای کمتر توسعه یافته سوء استفاده می کنند. این افراد بر این عقیده اند که شرکت های بزرگ، هنگام عقد قرارداد در کشورهای کمتر توسعه یافته، باید ضمن پرداخت دستمزد مکفی به کارگران، شرایط کاری نزدیک به آنچه در کشورهای توسعه یافته رایج است فراهم نمایند.

در مقاله ای که توسط ایان میتلند^۱ نوشته شد و بارها در مجموعه مقالات مختلف به چاپ رسید، وی ادعا می کند که ایجاد کارگاه های به اصطلاح بیگاری در کشورهای توسعه نیافته، به مانند ایجاد پلکان بر روی نردبانی است که آن ها را به توسعه ی اقتصادی می رساند؛ هر چند که لازمه ی این کار وجود تفاوت چشمگیر در پرداخت دستمزد میان کارگران کارخانه های داخل کشورهای توسعه یافته و کشورهای کمتر توسعه یافته باشد و شرایط کاری کاملاً متفاوتی را به دنبال داشته باشد.

در نتیجه، به اعتقاد وی، ایجاد این کارخانه ها ضرورتی است برای ایجاد اوضاع بهتر در کشورهای کمتر توسعه یافته. با ایجاد این کارخانه ها کارگران محلی فرصت پیدا می کنند توانایی های کاری خود را به نمایش گذارند. در دراز مدت، با ایجاد رقابت میان کارخانه های محلی و بین المللی در جذب کارگر ماهر، دستمزد کارگران افزایش می یابد، و به دنبال این افزایش، قدرت پس انداز افراد و ایجاد سرمایه، که رکن اساسی در توسعه ی اقتصادی است، شکل می گیرد.

اگر از شرکت های بزرگ چند ملیتی خواسته شود که دستمزد بالاتر (که اصطلاحاً به آن «دستمزد زندگی» می گویند) پرداخت نمایند (دستمزدی که نزدیک میزان دستمزد کارگران در کشورهای توسعه یافته باشد)، به معنای این است که فرصت ایجاد رقابت در بازار کار آن کشورها را از کارگران بگیریم؛ زیرا نتیجه ی اجبار کارفرمایان به پرداخت دستمزد زندگی به کارگران، افزایش حقوق آنها نیست، بلکه این کار باعث می شود که شرکت های چند ملیتی محل کارخانه های خود را به مناطقی منتقل کنند که در آن جا دستمزد مرسوم بازار در حد دستمزد زندگی باشد (معمولاً کشورهای توسعه یافته) و این به معنای محروم کردن کارگران کشورهای کمتر توسعه یافته از کار در این کارخانه ها و اجبار آن ها به کار کردن در کارخانه های با شرایط کاری به مراتب بدتر و با دستمزد های به مراتب کمتر می باشد. به گفته ی میتلند، مخالفان کارگاه های بیگاری، با مخالفت خود، موجب عوض شدن بد با بدتر می شوند و از این جهت گناهکارند.

نقد های میتلند توسط سایر دانشمندان پاسخ داده شده است. آنها به صورت کلی، با مناقشه در تأثیراتی که وی معتقد است با اجباری کردن دستمزد زندگی و سایر پیشنهادها جهت اصلاح مشکل کارگاه های بیگاری پیش می آید، استدلال های او را بی پایه دانسته اند.

برای مثال، آرنولد و نورمن بویی، استدلال می کنند که لازمه ی احترام کانتی به اشخاص، پرداخت دستمزد زندگی به آنان است. آنها همچنین معتقدند، تحقیقات انجام گرفته توسط دیوید کارد و آلن کروگر،^۲

درباره‌ی با حداقل دستمزد، نشان می‌دهد که افزایش دستمزد کارگران کم درآمد به هیچ وجه منجر به بیکاری آنان آن گونه که می‌تواند پیش بینی می‌کند نمی‌شود. هنگامی که کارگران در کارگاه‌های بیکاری دستمزد‌هایی کمتر از حداقل دستمزد‌های کارگران ایالات متحده دریافت کنند، این احتمال وجود دارد که آنها از باب فرار از تأثیرات بیکاری تن به این کار دهند. درست به همان ترتیب که ترجیح داشتن هر یک از دو تمثیل و مقایسه در ارتباط با شرکت‌ها (تمثیل شرکت - دولت و شرکت - قرارداد) بسته به این دارد که امکان خروج از شرکت چه مقدار برای افراد وجود دارد؛ این که کدام استدلال در ارتباط با کارگاه‌های بیکاری جذاب‌تر است بستگی به این دارد که کدام یک باعث پیشرفت اقتصادی می‌شوند.

مطالعات کارد و کروگر، که جزیی از تحقیقات گسترده پیرامون حداقل دستمزد است، به موضوع جنجالی میان اقتصاد دانان تبدیل شده است. این که اقتصاد دانان به چه نتیجه‌ای خواهند رسید امری است که حداقل به یکی از جنبه‌های مؤثر در نزاع میان دانشمندان اخلاق تجاری در رابطه با کارگاه‌های بیکاری جواب خواهد داد.

نقد

بیشتر مباحث مطرح شده در اخلاق تجاری دانشگاهی، در حد وسیعی، بر روی شرکت‌های بزرگ سهامی عام متمرکز شده است. توصیه‌های مطرح شده در آن، بیشتر مدیون فلسفه‌ی هنجار سیاسی و کمتر برگرفته از تئوری‌های اخلاقی است. این شاخه‌ی دانش، بیشتر در مورد راه و روش اجتماعی در رابطه با تجارت و مؤسسات سرمایه‌داری (و به ویژه در مورد شرکت‌های بزرگ سهامی عام) صحبت می‌کند و کمتر به

رفتار های اخلاقی در عرصه ی تجارت و این که اشخاص در هنگام تجارت چه کار بکنند و از چه کاری خودداری نمایند پرداخته است. این که گفتیم اخلاق تجاری عمدتاً بر روی رویه ی معمول اجتماعی در قبال شرکت ها و مؤسسات سرمایه داری متمرکز است را می توان در تعریفی که سولمون از این رشته کرده است به وضوح دید.^۱

سولمون، سه مرحله و سه سطح برای مباحث مطرح شده در اخلاق تجاری قایل است. او این سه سطح را با عناوین سطح کوچک، سطح بزرگ و سطح عمده یاد کرده است. سطح کوچک، شامل مقرراتی است که برای مبادلات عادلانه میان اشخاص در نظر گرفته شده است. سطح بزرگ، مربوط به مقررات فرهنگی و سازمانی برای انجام امور تجاری در سطح جامعه می شود. سطح عمده، به واحد اصلی تجارت در دنیای امروز، یعنی شرکت های سهامی، می پردازد.^۲

سولمون سؤالات مطرح شده در دو سطح بزرگ و عمده ی اخلاق تجاری را به خوبی پاسخ می دهد و مفصل پیرامون آنها صحبت می کند، ولی سطح جزئی تجارت (سطحی که افراد و اشخاص با هم معامله می کنند) را در مباحث خود به خوبی تفسیر نکرده است.

مباحث مطرح شده توسط سولمون در سطح بزرگ اخلاق تجاری، مربوط به ارتباطات موجود میان جامعه ی سیاسی و فعالیت های اقتصادی است. او بر این نکته تأکید می کند که جزء لاینفک مباحث اخلاق در سطح بزرگ، پرداختن به اموری نظیر عدالت، مشروعیت و طبیعت

جامعه است که در واقع زیر بنای فلسفه ی اجتماعی - سیاسی را تشکیل می دهند.^۱

در سطح عمده، او به این واقعیت می پردازد که سؤالات عمده و مهم در اخلاق تجاری به صورت ناعادلانه مربوط به رفتار های مدیران و کارمندان شرکت های تجاری شده اند، که با وجود اندک بودن تعداد آنها، عمده ی فعالیت های تجاری سراسر دنیا را در اختیار دارند.^۲

همان طور که گفته شد، مباحث مربوط به سطح بزرگ و عمده ی علم اخلاق (آنهايي که به طور وضوح از فلسفه ی سیاسی هنجاری گرفته شده)، بر علم اخلاق دانشگاهی سایه افکنده است و این موضوع باعث شده که برخی در این که این مباحث چه کمکی می کنند و چه توجیهی برای اضافه کردن آنها در کتب درسی این رشته ی دانشگاهی وجود دارد، دچار شک و تردید شوند.

عمده ی محتوای اخلاق تجاری دانشگاهی، مباحث مشاجره ای است بر سر ادعاهای بحث برانگیز عدالت و انصاف، و منازعه بر سر مؤسساتی که ممکن است اصلاً ارتباطی به مؤسسات تجاری که در آن کار تجارت انجام می شود نداشته باشد. در نتیجه، محتوای اخلاق تجاری، کمتر به توصیه های اخلاقی و بایدها و نبایدهای کار تجاری، آن گونه که انتظار می رود و برایش تبلیغ می شود، پرداخته است.

نقد علم اخلاق، شکل های ملایم تر و گاه قوی تری نیز دارد. اندرو استارک،^۳ علم اخلاق دانشگاهی را به خاطر تأکید مبالغه آمیزش

۱- ۱۹۹۱: ۳۵۹.

۲- ۱۹۹۱: ۳۵۹.

۳- ۱۹۹۳.م.

بر موضوع سیاست و رویه‌ی اجتماعی و راهکارهای تصمیم‌گیری در سطح بالای شرکت‌های تجاری مورد‌نکوهش قرار می‌دهد. او در عوض معتقد است، اخلاق تجاری باید تمرکزش بر روی ارایه‌ی راهکار برای تصمیم‌گیری‌های جزئی و حل مشکلات مدیران متوسط باشد.

انتقاد استارک را می‌توان از نوع انتقادهای ملایم دانست؛ چرا که او متمرکز شدن مباحث این علم بر روی شرکت‌ها و سازمان‌های بزرگ سهامی عام را تأیید می‌کند و تنها به دنبال این است که موضوع بحث، عملی‌تر شده و به سمت مدیران رده‌ی متوسط و تصمیم‌گیری در این سطح حرکت کند.

جوزف هت،^۱ متمرکز شدن مباحث اخلاق دانشگاهی در حول محور دعوای میان منافع سرمایه‌گذاران شرکت‌های سهامی را کوتاه‌فکری و گمراه‌کننده می‌داند. در عوض، او طرفدار ایجاد نوعی اخلاق تجاری روشمند است که نارسایی‌های غیر قابل کنترل بازار را به عنوان موضوع اصلی اندیشه‌ی اخلاقی و شیوه‌ی مهار آن قرار دهد.

در شکل قوی آن، نقد اخلاق تجاری دانشگاهی، مربوط به بی‌توجهی آشکار این علم به اکثریت وسیع افراد درگیر کار تجارت در جهان می‌شود. این اکثریت، نه برای شرکت‌های بزرگ سهامی عام کار می‌کنند و نه با آنها ارتباط تجاری دارند، با این حال، درگیر تجارت هستند. این عده را، چه بخش جزئی تجارت، یا تجارت کوچک، یا به هر عنوان دیگر که بنامیم، علم اخلاق دانشگاهی کمترین مطالب را در مورد شرایط و مشکلات این اکثریت عمده ارایه داده است.

سطح جزیی اخلاق تجارت، آن گونه که سولمون مطرح نموده است، به واسطه ی مطالب او به وضعیت اکثریت عمده ی افراد درگیر در تجارت پرداخته است، ولی در عمل، تاکنون کمترین توجه از سوی دانشمندان اخلاق تجاری به این بخش شده است.

آن گونه که از میراث ادبی آن می توان فهمید، اخلاق تجاری دانشگاهی، در راستای پرداختن به مشکلات شرکت های بزرگی که در آمریکای شمالی و اروپا واقع شده اند و شاید برخی از شرکت های مشابه بزرگ آسیایی، به وجود آمد. بنابر این، فعالیت های تجاری انجام شده در سایر نقاط دنیا و معاملات تجاری خارج از این شرکت های تجاری بزرگ، در قلمرو بحث های اخلاق تجاری قرار ندارد.

نیکولاس کپلیدی، دانشمند دیگری است که انتقادات روش شناختی عمده ای برای علم اخلاق تجاری قایل است. او می گوید شرکت دادن فلسفه در مباحث اخلاقی باید به گونه ی توضیحی باشد، نه به شیوه ی اکتشافی. هدف از آن باید تفصیل هنجار های درونی و ذاتی فعالیت های تجاری باشد (همان وظیفه ای که اخلاق حقوقی در قبال فعالیت های حقوقی و اخلاق پزشکی در قبال فعالیت های پزشکی دارد). وظیفه ی فلسفه در اخلاق، ارائه ی دلایل مورد قبول مکاتب فلسفی برای توجیه فعالیت های اقتصادی مؤسسات ایده آل تجاری نیست.

۱. Arnold, Denis G. and Norman E. Bowie. ۲۰۰۳,
“Sweatshops and Respect for Persons,” *Business Ethics Quarterly* ۱۳(۲): ۲۲۱-۲۴۲.
۲. Baumhart, Raymond. ۱۹۶۱, “How Ethical are
Businessmen?,” *Harvard Business Review* ۳۹(۴): ۶-۹.
۳. Baumhart, Raymond. ۱۹۶۳, *Exploratory Study of
Businessmen's Views on Ethics and Business*, DBA
dissertation: Harvard Business School.
۴. Baumhart, Raymond. ۱۹۶۸, *An Honest Profit: What
Businessmen Say About Ethics and Business*, New York:
Holt, Rinehart and Winston.
۵. Berle, Adolf and Gardiner Means. ۱۹۳۲, *The Modern
Corporation and Private Property*, New York:
Macmillan.
۶. Boatright, John R. ۱۹۹۴, “Fiduciary Duties and the
Shareholder-Management Relation: Or, What's So
Special about Shareholders?,” *Business Ethics Quarterly*,
۴: ۳۹۳-۴۰۸.
۷. Capaldi, Nicholas. ۲۰۰۶, “What Philosophy Can and
Cannot Contribute to Business Ethics,” *Journal of
Private Enterprise* ۲۲(۲): ۶۸-۸۶.
۸. Card, David and Alan B. Krueger. ۱۹۹۵, *Myth and
Measurement: The New Economics of the Minimum
Wage*, Princeton: Princeton University Press.
۹. DeGeorge, Richard, ۱۹۹۳, *Competing With Integrity in
International Business*, New York: Oxford University
Press.

۱۰. Donaldson, Tom. ۱۹۸۲, *Corporations and Morality*, Englewood Cliffs, N. J.: Prentice Hall.
۱۱. Donaldson, Tom and Tom Dunfee. ۱۹۹۹, *Ties That Bind*. Boston: Harvard Business School Press.
۱۲. Epstein, Richard. ۱۹۸۴, "In Defense of the Contract at Will," *University of Chicago Law Review* ۵۱: ۹۴۷-۹۸۲.
۱۳. Freeman, R.E. ۱۹۸۴, *Strategic Management: A Stakeholder Approach*, Boston: Pitman.
۱۴. Freeman, R.E. and William M. Evan. ۱۹۹۰, "Corporate Governance: A Stakeholder Interpretation," *Journal of Behavioral Economics* ۱۹(۴): ۳۳۷-۳۵۹.
۱۵. French, Peter A. ۱۹۷۹, "The Corporation as a Moral Person," *American Philosophical Quarterly* ۱۶: ۲۰۷-۲۱۵.
۱۶. French, Peter A. ۱۹۸۴, *Collective and Corporate Responsibility*, New York: Columbia University Press.
۱۷. French, Peter A. ۱۹۹۵, *Corporate Ethics*, Fort Worth: Harcourt Brace.
۱۸. Friedman, Milton. ۱۹۷۰, "The Social Responsibility of Business Is to Increase Its Profits," *New York Times Magazine* (September ۱۳), ۱۲۲-۱۲۵.
۱۹. Gini, Al, ed. ۲۰۰۵, *Case Studies in Business Ethics* (۵e), Upper Saddle River, N.J.: Prentice Hall.
۲۰. Goodin, Robert E. ۱۹۸۵, *Protecting the Vulnerable*, Chicago: University of Chicago Press.

۲۱. Goodpaster, Kenneth E. ۱۹۹۱, "Business Ethics and Stakeholder Analysis," *Business Ethics Quarterly* ۱(۱): ۵۳-۷۳.

۲۲. Green, Ronald. ۱۹۹۱, "When is 'Everyone's Doing It' a Moral Justification?," *Business Ethics Quarterly* ۱(۱): ۷۵-۹۳.

۲۳. Hart, H.L.A. ۱۹۶۱, *The Concept of Law*, Oxford: Clarendon Press.

۲۴. Heath, Joseph. ۲۰۰۶, "Business Ethics Without Stakeholders," *Business Ethics Quarterly* ۱۶(۴): ۵۳۳-۵۵۷.

۲۵. Hirschmann, Albert O. ۱۹۷۰, *Exit, Voice, and Loyalty: Responses to Decline in Firms, Organizations, and States*, Cambridge: Harvard University Press.

۲۶. Macey, J.R. ۱۹۹۹, "Fiduciary Duties as Residual Claims: Obligations to Nonshareholder Constituencies From a Theory of the Firm Perspective," *Cornell Law Review* ۸۴: ۱۲۶۶-۱۲۷۹.

۲۷. Maitland, Ian. ۱۹۸۹, "Rights in the Workplace: A Nozickian Argument," *Journal of Business Ethics* ۸: ۹۵۱-۹۵۴.

۲۸. Maitland, Ian. ۱۹۹۴, "The Morality of the Corporation: An Empirical or Normative Disagreement?" *Business Ethics Quarterly* ۴: ۴۴۵-۴۵۸.

۲۹. Maitland, Ian. ۱۹۹۷, "The Great Non-Debate Over International Sweatshops." *British Academy of Management Annual Conference Proceedings*, ۲۴۰-۲۶۵.

۳۰. Marcoux, Alexei. ۲۰۰۳, "A Fiduciary Argument Against Stakeholder Theory," *Business Ethics Quarterly* ۱۳(۱): ۱-۲۴.

۳۱. McMahon, Christopher. ۱۹۹۴, *Authority and Democracy: A General Theory of Government and Management*. Princeton: Princeton University Press.

۳۲. Millon, David. ۱۹۹۸, "Default Rules, Wealth Distribution, and Corporate Law Reform: Employment at Will Versus Job Security," *University of Pennsylvania Law Review* ۱۴۶: ۹۷۵-۱۰۴۱.

۳۳. Moriarty, Jeffrey. ۲۰۰۵, "On the Relevance of Political Philosophy to Business Ethics," *Business Ethics Quarterly* ۱۵(۳): ۴۵۳-۴۷۱.

۳۴. Schmitz, David. ۱۹۹۸, "Taking responsibility," in David Schmitz and Robert Goodin, *Social Welfare and Individual Responsibility: For and Against*, New York: Cambridge University Press.

۳۵. Sollars, G.G. ۲۰۰۲, "The Corporation As Actual Agreement," *Business Ethics Quarterly* ۱۲: ۳۵۱-۳۶۹.

۳۶. Solomon, Robert. ۱۹۹۱, "Business ethics," in Peter Singer, ed., *A Companion to Ethics*, Malden, MA: Blackwell, ۳۵۴-۳۶۵.

۳۷. Stark, Andrew. ۱۹۹۳, "What's Wrong With Business Ethics?," *Harvard Business Review* ۷۱(۳): ۳۸-۴۸.

۳۸. Sunstein, Cass R. ۲۰۰۲, "Switching the Default Rule," *New York University Law Review* ۷۷: ۱۰۶-۱۳۴.

۳۹. Velasquez, Manuel. ۱۹۸۳, "Why Corporations Are Not Morally Responsible For Anything They Do," *Business & Professional Ethics Journal* ۲: ۱-۱۸.

۴۰. Werhane, P. ۱۹۸۵, *Persons, Rights, and Corporations*, Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall.

۴۱. Werhane, P. and R.E. Freeman, eds. ۱۹۹۷, *Blackwell Encyclopedic Dictionary of Business Ethics*, Malden, MA: Blackwell.

