

性騷擾與國際企業： 文化多元性與文化霸權主義

東海大學 通識教育中心 助理教授兼校牧室主任 李春旺

前言

隨著資本主義的勃興，使得賺錢和貪婪不再成為一種宗教上定罪的罪行，反成為一件光榮的事情。對策略的探討及研究，也使得權力不再限於少數菁英份子的特權。避孕丸和保險套的發明，使得性的神祕面紗和禁忌逐漸褪去。在一切都可行的時代中，指導人們行為的，只剩下少數的核心價值或理念，法律是其中一種，尊重他人則是另外一種。但在國際企業經營的環境中，我們遇到對這少數剩餘核心價值的進一步挑戰。

這些挑戰中最大的，就是文化多元性

或文化相對主義的問題（註一）。各國之間的民情風俗，法律規定，差異頗大，跨國企業應如何遵行或適應呢？（註二）例如，為了取得相對較優勢，跨國企業會到工資較低的地區設廠生產，雇用工資較本國工人低廉的當地工人，這是否構成剝削或歧視？跨國企業有無必要成為當地（通常是較落後地區）社會文化改革的觸媒？兩性平等或平權的議題，不只在本國企業中才有，國際企業是否可以帶上文化多樣化的眼鏡故意視而不見？本文從性騷擾與國際企業的關係這個角度切入，希望指出文化多樣化或多元化只是一個遁詞，不能解決實際問題，並提出建議。

性騷擾的道德評估

本文對「性騷擾」一詞採如下之定義（註三），性騷擾泛指「本質為性而不受歡迎之口語或身體之行為」（註四）。這個定義假定了幾件事情，例如，性騷擾是一種不受欢迎的性要求或暗示，在工作場所中，性騷擾則與被騷擾者所處地位有關，受騷擾者通常處於一種權力不對等的情况，像部屬與上司之間。如果被騷擾者認為迎合這種要求是對自己最有利的情況，從這個定義的觀點來看，這是否構成性騷擾，似乎就有點模糊不清，反而給騷擾者一個更強的理由或動機去提出暗示或有不軌之舉動，誤認為被騷擾者應該識時務，歡迎這種性要求或暗示（註五）。但是主觀上認定歡迎或不歡迎可不太容易，可能與當事人雙方的期望和動機都有關係，如果從道德的自利心模式來看，很有可能犯了自利偏差（self-serving bias）的陷阱。因此，從歸因理論（attribution theory）的觀點，被騷擾者反而成為二度受害的犧牲者，因旁人或騷擾者可能會認定被騷擾者是由於本身的因素才被騷擾，而不是被騷擾者屈從於對方的權勢所致。

退一步說，如果為被騷擾者所歡迎的性要求或暗示，那就不再構成性騷擾的要件了嗎？這很難講，一般而言，性騷擾通常是違反了被騷擾者的自身利益或有不良的後遺症，但如果被騷擾者認為可從其中獲利，例如獲得晉升或加薪，這種類似變相的性交易，就不能算是性騷擾了嗎？應

該算。這跟抽煙者被強迫放棄抽煙的習慣一樣，其結果可能不錯，但仍然是一種被迫的行為，而不是自願的行為。

第二個假定是本質為性的「口語或身體的行為」。這有沒有包括在辦公地點放置色情圖片，或講黃色笑話在內呢？當事人可能沒有以任何特定的人為對象，這是否構成性騷擾？這種不以特定的人為其對象的性暗示，即使不是針對特定個人而發，仍然應包括在內（註六）。其中的道理也不難說明，因為表面的影響（appearance of influence）很容易退化成實際的罪惡，我們不能光說不會受到這些東西的影響，人很容易在這種情況下自欺或合理化，即使真的沒有，也很難說服別人相信，疑慮仍在。不過，在現代國家中，為了保障言論自由，對此問題通常不訴諸法律的禁止。

工作場所中的性騷擾常與權力的濫用（misuse of power）有關，可是這也不是必然的，因為沒有權力仍有可能發生性騷擾的情況，例如上一段的色情圖片和黃色笑話。但從權力的理論來看，權力並不是有無的問題，而是多寡或種類的問題。有權之人的心理與行為反應，往往不同於少權之人。權力的濫用可能與性騷擾有關，也可能無關，所以，權力的濫用頂多能用在事後的分析，不能作為決定性因素。

從以上的分析，吾人可以獲致初步的結論如下：

1. 性騷擾應考量騷擾者的動機或意圖，不單單是對被騷擾者的影響。

被騷擾者可能出於自利動機，將計就計，此時，仍構成性騷擾。

2. 工作場所中的性騷擾範圍應包括在辦公場所擺置色情圖片或說黃色笑話在內。

道德推理

不過，這並沒有回答我們前面提出的文化多元性的問題，如果一個國際企業去的當地國容許性騷擾的存在，像允許員工在公司打情罵俏的國家文化，這時該企業的員工是否有必要入境隨俗，隨波逐流。因此，我們必須問一個更基本的問題，性騷擾為什麼不對？這個問題當然可以從不同的角度來加以檢視，以下我想先從康德的無上命令說來看。

簡言之，康德的無上命令說(categorical imperatives)有三個公式(formulations)（註七）：

1. 普世性的適用準則（the universalizability criterion）。這是黃金律（the golden rule）的應用。
2. 尊重個人(respect for persons)。
3. 為理性的個人所接受。

通過這三者檢定的，便是道德的或合乎倫理。

從康德的無上命令說，我們可以推論出一般的道德理論或一般道德（common morality）。我們問，如果性騷擾成為普世性的法則，換言之，如果人人都這麼做的話會怎樣？或者，我們是否願意與被騷

擾者調換位子，接受行動的後果。不過，由於當事人雙方的經驗或判斷能力不同，主客並無法完全易位，黃金律檢定的結果，可能因人而異，因事而異，視當事人的價值觀而定，因此，採用黃金律檢定似乎無法解決文化多元性的問題。

如果說，在進行黃金律檢定時，我們不單單把自己放在對方的位子上，也要採用對方的價值觀和情境，這仍會出現問題。例如，在一個對性價值採取不同觀點的國家，我們憑什麼要求他們採用跟我們相同的觀點呢？更有進者，騷擾者可能認為被騷擾者應該跟他一樣喜歡性騷擾，更不願為其不負責任的行為而遭受處罰，此時，黃金律似乎失效。這就有點像性變態的強姦者也希望別人喜歡受虐一樣。

我們若以這樣做會站不住腳（self-defeating）的理由試圖說服騷擾者，對方可能會回答他（她）也喜歡別人也這樣對待他（她），事實上，騷擾者可能說他（她）盼望人人都這麼做，那麼，性騷擾就會通過站不住腳的檢定，使得我們仍然無法解決價值多元性或文化多元性的問題。

我們只剩下最後一條路可走，那就是訴諸於權利說（註八）。我們必須尊重別人也是一個道德行為者(a moral agent)，別人可以有按一定方式行動之權，因此，權利保護個人不受別人對其道德行為的侵犯，尤其是指對其個人自由與福祉之干預。雖然功利主義也認為個人的自由與福祉也是最大利益之一，但權利說反對倫理的目標是使所有人的自由與福祉極大化。

(註九)當然，在有些情況，為了保障別人更基本的權利，某個人的權利可能會被侵害，如處罰罪犯，但絕不應為了使全體個人的自由或福祉極大化而加以侵害。

Alan Gewirth 提出權利層級說相當值得我們注意(註十)，他認為第一級的權利，如生命權，身體和心靈健康權等，是行動的必要前提條件。第二級，保持個人已達到的水準之權利，如不受欺騙、不被偷竊、名譽不受詆毀、不受食言之害等。第三級，可增進個人目的實現之權利，如財產權、自尊和不受歧視之權。為了其他目的，如滿足性的需要，而妨礙或騷擾他人的身體，這是不行的，因為保護身體的權利是第一級的權利，而維持目的的達成(性的滿足)是第三級的權利。

但是，若有人辯稱，對他而言，性的滿足是第一級的權利，因為不滿足會不利於他的身心健康，甚至進一步說，這也是對方所願意的(如娼妓或性援交)，權利層級說似乎也無法給予容易或令人滿意的答案了。

「關係」與性騷擾

在中文裏的「關係」一詞，其實有二種不同的含義，第一種是指人與人之間連繫的網絡，基於政治性考慮而來的。中文的說法：「有關係就沒有關係，沒有關係就有關係，全靠關係。」其實就很傳神地把這種關係的意涵表達出來，英文應譯為“connection”比較適宜。第二種關係是指人與人之間連繫的精神，建立在認

識與瞭解而生的情誼。英文應譯作“relationship”為宜。

基督教教義強調身體的功用不可濫用。使徒保羅特別強調兩性聯合的意義，實在超越了兩性之間的性關係，而是一種聯合(註十一)，一種屬性相通(*communio idiomatum*)(註十二)。正如一個人的身體所做的一切，也都歸與整個人，雖然整個人遠比身體還多，兩性之聯合不單單是一種性方面的滿足，而是兩性親密關係的溝通。任何昧視這層關係的性行為，頂多只能跟為了雇價而有的性交易相提並論。但是工作中的性騷擾通常包含的雙方彼此間並非陌生人，像同事之間，客戶之間，上司下屬之間，顯然不能拿發生在陌生人之間性交易或性騷擾相提並論。事實上，在討論國際企業倫理時，我們不能不強調關係的重要性，或用 Nash 的話說，我們需要帶上關係的鏡片。(註十三)

從關係著手，並不意謂著放棄自己的立場，任由對方提出要求。啟蒙式自利心的道德觀也會同意性騷擾是一個不對的事情，(因為是非法的或在道德上站不住腳)，但在實務上，卻無法抵擋不去作。因為他(她)會這樣推理：我本人不喜歡這樣，但為了保住飯碗，我不得不做。或，我知道這對整體工作績效、兩性互動關係、公司名譽不好，但因人在江湖身不由己，我不得不屈從。或者他(她)會對問題採取一種層級式的觀點：怎樣對公司的傷害最大？哪一個人、哪個單位、或哪種道德觀點對公司的損益的貢獻最大？這往

往助長了上司對部屬的性騷擾氣焰，而不去問對被騷擾者的傷害。

若從關係著眼，就可以看出若是同意性騷擾，幾種信任的關係便會受到威脅：大眾的信任（公司會遵守法律）、股東的信任（公司會審慎的管理）、公司的信任（該員工不會恂私謀求自利）、上司與部屬之間的信任（若同意被性騷擾，就難以在以後對方進一步有要求時說「不」）。只有在對關係的破壞看得很重時，才能對不合道德的作法作有效的剎車。

文化多元性

現在，我們正朝著建立不可性騷擾是放諸四海皆準的倫理準則這個方向前進。這個觀點與文化多元性的立場或價值中立的看法很難調和。主張倫理相對主義者認為價值觀之間有無法解決的歧異，並且沒有終極的、全面的（universal）、絕對的倫理原則適用於所有人和所有情境。若價值僅僅是相對的，對於國際企業所面臨的倫理問題，就沒有令人滿意的跨文化答案了。

對於這種宣稱，我們很容易看出這必然走向主觀主義的死胡同，我們對於道德判斷缺乏任何客觀的基礎。解決這個問題的方法之一是找到一些具有全面性適用的價值觀，聯合國的人權宣言（The United Nations Declaration of Human Rights）或全球倫理（global ethic），都是在尋找能放諸四海皆準的基本倫理或權利。Donaldson 則提出所謂的「倫理門檻」（an

ethical threshold），一種超越文化和國家界限，並為大多數宗教共享的一套核心價值。（註十四）我並不想介紹他那一套的核心價值，我只想指出至少有一些倫理的最低限（moral minimum），是健全的企業實務所必須的。

這個最低限是什麼呢？聖經對於性騷擾的看法，主要根據十誡的第七誡和第十誡。在聖經歷史上，對於性騷擾，都是以保護弱勢者的角度出發，像亞比米勒王為著強娶亞伯拉罕的妻子而受到責備，雖然後者因為懼怕而謊稱他的妻子是他的妹子（創世記二十章）。大衛王利用職責侵犯其將領之妻，受到極嚴重的處罰（撒母耳記下十一章十二章）。這二個例子共通處在於其發生的情境，都是處於權力不對等的情况下。為何性騷擾是錯的呢？當然後現代的學者不會這樣問，因為對他們而言，沒有所謂對或錯，只有好或不好，並且這跟每個人的感覺或看法有關。其實這種看法在倫理學上並不是什麼新的創見，古希臘哲人 Protagoras 曾提出：「人為萬物之衡量。」各人本身的意志乃是對錯的標準，各人認為對的事就是道德上對的事。當然，一種行為對某些人來說是正當的，但在道德上卻站不住腳，性騷擾即是一例。實際上人人做自己想做的事，社會就會大亂。況且，人性的哪一部份應作為萬事之衡量也無定論。

為何性騷擾是錯的呢？享樂主義（hedonism）只能提供一半的答案，對被騷擾者帶來的痛苦可能遠超過快樂。功利

主義(utilitarianism)似乎也無法給出一個令人滿意的答案，到底最大的善是什麼？似乎無定論。

為何性騷擾是錯的？因為這違反了人天生的權利，人是按照神的形像造的，有自由、尊嚴和價值。無人有權剝奪別人的自由、尊嚴和價值，因為人人都必須向創造主交帳，向祂負責。這個原則規範了整個猶太基督教倫理，性騷擾者把被騷擾者當成一種工具，而不是一種具有終極價值的目標，嚴重損害在人裏面神的形象。這使我們看見康德的無上命令說裏面尊重個人原則的一個嚴重缺點，康德試圖從一個沒有神的基礎導出倫理學的基本架構，但這個架構並沒有任何的約束力，頂多是一個良好意圖罷了，不能給人行為的動機或能力，因此把倫理學侷限在理性的辯論，而不注意行為的達成。

為何性騷擾是錯的？因為人順從裏面的邪惡動機或有罪的人性是錯的，抗拒邪惡才是對的。

文化霸權主義

但是，我們還必須解決另一個棘手的問題：就是如何面對文化霸權主義或宗教至上主義的指控。如果我們提出聖經的觀點，作為信仰跟生活的最高標準，但對於不屬於這種信仰的人，我們有權要求他們也接受這種觀點嗎？換言之，我們如何要求一個非基督教徒也接受基督教對性騷擾的看法。John Rawls的「無知之幕」(veil of ignorance)在這裏似乎可以幫上一點

忙。(註十五)

當我們面對一個必須作出決定的情況，假定所有人都處在「無知之幕」的背後，我們只知道他們是理性的人，具有尊嚴，至於他們的身份、教育程度、貧富、長相、膚色、性別等等，都一無所知。這時我們問自己：應根據什麼客觀原則來作，才會使幕後的人都能接受？如果我們所提出的作法能達到人人都同意，那麼這個方法不應被視為有霸權的味道。

所以，接下來的問題便是，我們應如何為國際企業定出一套性騷擾的準則，是可以使得所有的關係人都能同意，能接受的。我僅提出以下幾個指導方針供未來討論之參考：第一，任何實用的原則都要把文化間差異處考慮進去。其次，無論發生的情境為何，性騷擾總是在道德上站不住腳。第三，多國籍企業或跨國企業必須重新修正其倫理規章，以反映吾人對人類自由、尊嚴和價值的看重。

結語

我在本文中把性騷擾跟國際企業連在一起討論，試圖從國際企業面臨文化多元性的問題來看工作場所中的性騷擾。我先從一些道德傳統來對性騷擾的問題加以評估，並指出各自的長處和弱點，接下來我就康德道德論的三種理論，亦即黃金律檢定、主客易位原則和站不住腳檢定，來檢視性騷擾的道德問題。我認為連權利說都無法提供一令人滿意的答案。因此我從盟約倫理的角度出發，探討「關係」的重要

性，再加上基督教對性的神聖，來反對工作場所的性騷擾。在文章其餘的部分，我針對文化多元性的問題提出一點淺見，並反駁文化霸權主義的指控。

我認為要達到一全面性國際企業的倫理守則還有待進一步努力，但至少在大方向上應該沒有疑慮才是。性騷擾只是國際企業面臨文化多元性諸多挑戰之一，唯有承認人類具有基本價值、自由和尊嚴時，國際企業面對倫理爭議才可能找到答案。

註釋：

註一：有關此一問題的一般性討論，可參考 Thomas Donaldson and Patricia H. Werhane, ed., *Ethical Issues in Business: A Philosophical Approach* (New Jersey: Prentice Hall, 1999), part 4.

註二：對文化多樣性問題的充份討論，請見 Richard T. De George, "International Business Ethics: Russia and Eastern Europe," *Social Responsibility: Business, Journalism, Law, Medicine*, Vol. XIX (1993), pp. 5-23

註三：美國公平就業委員會 (Equal Employment Opportunity Commission) 於 1980 年 11 月 10 日發佈『工作場所性騷擾指導原則』中對性騷擾定義把下列行為看成性騷擾：不受歡迎的性提示、要求性方面的好處、以及其他跟性有關口頭或身體的行為。這些行為在下列情況中是違法

的：第一，明示或默許順從該行為作為獲得個人工作上的協議或條件；第二，個人順從該行為或拒絕該行為，作為影響該個人雇用上決定的基礎；第三，此行為的目的或結果會不合理地干涉個人工作表現；最後，此行為的目的或結果會不合理地產生脅迫、敵意或侵犯性的工作環境。我國勞委會對工作場所中的性騷擾定義成：「工作場所中或勞動履行過程中，意圖挑逗或滿足性慾，違背他方之意思，以肢體或明示、暗示之語言、圖畫、影片或其他方法，施予對方，致其人格、尊嚴、人身自由或工作受侵犯或干擾之行為。」

註四：S. M. Dodds, L. Frost, R. Pargetter and E. W. Prior 試圖把性騷擾跟歧視連在一起，他們認為性騷擾跟基於性別而來的騷擾 (sexist harassment) 不同。見 S. M. Dodds, et al., "Sexual Harassment", *Social Theory and Practice* 14, No. 2 (Summer 1988) reprinted in *Ethical Issues in Business*, edited by T. Donaldson and P. H. Werhane, pp. 360-372.

註五：此種性騷擾稱之為「交換式的性騷擾」(quid pro quo sexual harassment), 下屬被上司要求順從一些不受歡迎的行為，以作為取得或保留職位的依據。當事人若拒絕該項行為，將

會在雇用上受到不利的報復。通常上司對被騷擾者要負起絕對的侵權責任。

註六：這是另一種型式的性騷擾，稱之為「敵意環境的性騷擾」（hostile environment sexual harassment）。雇主若事先知情或可以得知卻未採取事前防範或事後糾正措施，仍需負起侵權責任。

註七：Immanuel Kant, *Groundwork of the Metaphysic of Morals*, trans. H. J. Paton (New York: Harper & Row, 1948, 1956)

註八：Harris, et al, *Engineering Ethics: Concepts and Cases* (Wadsworth Publishing Company, 1995), p. 170.

註九：Ibid., 170.

註十：Alan Gewirth, *Reason and Morality* (Chicago: University of Chicago Press, 1978), pp. 199-271, 338-354.

註十一：新約聖經哥林多前書 6 章 15-16

節。

註十二：我從馬丁路德借用這個詞，來表示發生在身體上的事情無可避免地影響全人。見馬丁路德羅馬人書註釋，trans. by Wilhelm Pauck, *Luther: Lectures on Romans* (Philadelphia: The Westminster Press), p.204

註十三：我是從 Laura L. Nash 那裏得到關係的這個想法，見 Laura L. Nash, *Good Intentions Aside: A Manager's Guide to Resolving Ethical Problems* (Boston: Harvard Business School Press, 1993), pp. 19-22, 87-116

註十四：Thomas Donaldson, "Values in Tension: Ethics Away From Home", *Harvard Business Review*, (Sept./Oct. 1996), 48-62.

註十五：John Rawls, *A Theory of Justice* (Cambridge, Mass.: Harvard University Press, 1971).