

高等院校经济管理系列教材

伦理学

MANAGEMENT ETHICS

[英] 诺曼·E.鲍伊 帕特里夏·H.沃哈尼 著
卢俊/译

第二版



经济管理出版社
ECONOMY & MANAGEMENT PUBLISHING HOUSE

高等院校经济管理系列教材

伦理学

MANAGEMENT ETHICS

[英] 诺曼·E. 鲍伊 帕特里夏·H. 沃哈尼 著

卢俊/译

第二版



经济管理出版社
ECONOMY & MANAGEMENT PUBLISHING HOUSE

图书在版编目 (CIP) 数据

伦理学/ (英) 鲍伊, 沃哈尼著; 卢俊译. —2版. —北京: 经济管理出版社, 2013. 10
ISBN 978-7-5096-2771-6

I. ①伦… II. ①鲍… ②沃… ③卢… III. ①伦理学 IV. ①B82

中国版本图书馆CIP数据核字 (2013) 第266832号

责任编辑: 张永美

责任印制: 黄 铄

责任校对: 超 凡

出版发行: 经济管理出版社

(北京市海淀区北蜂窝8号中雅大厦A座11层 100038)

网 址: www.E-mp.com.cn

电 话: (010) 51915602

印 刷: 三河市延风印装厂

经 销: 新华书店

开 本: 720mm×1000mm/16

印 张: 10.5

字 数: 139千字

版 次: 2013年11月第2版 2013年11月第1次印刷

书 号: ISBN 978-7-5096-2771-6

定 价: 28.00元

· 版权所有 翻印必究 ·

凡购本社图书, 如有印装错误, 由本社读者服务部负责调换。

联系地址: 北京阜外月坛北小街2号

电话: (010) 68022974 邮编: 100836

前言

许多种原因使得介绍管理伦理的书籍具有极大的挑战性，由这些原因带来的挑战性不是人们可以预料到的，可能你预料到的仅仅是为你呈现一本简单叙述当前管理伦理学状况的书籍。但实际情况并非如此，可写的东西不是没有，而是太多了。管理者必须要面对企业伦理学中所涉及的每一个问题，因此管理伦理学必然就成为总体介绍企业伦理理论的书籍。本书是企业伦理系列丛书之一，因此，它是一本专门介绍管理伦理的书而不是一般意义上的企业伦理学。

为避免理解上的困惑，我们从讨论管理者究竟是一个什么样的角色入手。在第一章中，我们首先关注的问题是管理者的职责。在接下来的一章我们提出一个问题：管理者是谁的代理人？本书以利益相关者为主线展开讨论，并在具体的章节回答管理者对雇员（第三章）、消费者（第四章）、非传统意义上的股东（第五章）、社会（第六章）应有的职责。利益相关者讨论中的一个不可回避的问题就是：管理者的职责可以延伸到多大的范围？

在最后的几章中，我们将要认真探讨一下如何可以让管理者以自己的职责为荣。第七章讨论道德想象力的作用，第八章探究一个有道德的领导所具备的特征。本书一直在试图区分企业伦理和管理伦理不同的本质特征，如高管薪酬问题和供应链的管理问题。当然，以这样的方式讨论依然存在局限性，企业伦理中其他的主题有交叉重叠的情况——管理者对环境所承担的职责就是一个例子。然

目 录

第一章 我的地位和责任：管理者的作用	1
第二章 股东管理和利益相关者管理	23
第三章 员工的伦理管理	43
第四章 顾客的道德对待	65
第五章 供应链管理和其他问题	85
第六章 企业的社会责任	105
第七章 道德想象力、利益相关者理论、系统思考： 管理办法的决策	123
第八章 领导阶层	147

第一章 我的地位和责任： 管理者的作用

每当有人问：“我合乎伦理的义务和责任是什么？”对于这个问题，必然的回答就是：处于一定社会地位中的人应尽的职责。有作为父母的义务，也有作为子女的义务；教师和学生也都有其各自独特的义务。如果考虑到一个在工作时间中的个体，也许他最广泛意义上的职责和义务是由他所从事的职业来决定的，比如医生和律师各有自己应尽的独特的职责。如果考虑到管理者的身份，他应尽的职责和义务又该是什么呢？

管理伦理的讨论要从探讨管理者职责中开始。如果管理者搞清楚自己所担当的角色，那么他将会认识到自己作为管理者在遵守职业道德的同时应尽责任和义务。为什么搞清楚自己的身份就可以确定职业道德义务呢？

对这个问题，有这样一些回答。其中许多哲学家感兴趣的一个回答是基于柏拉图和亚里士多德的伦理理论。他们相信一旦你明白了某种事物的功能或者做某事情的目的，那么你就会明白如何做才能有利于那个目标的实现。有这样一个问题：“什么是好的东西？”就等于在问“这个好东西的功能是什么？”一旦你搞清应该做什么，应该成为什么，你就知道什么就是好的了。药的功能就是使人健康，所以好医生就要成功地让一个病人恢复健康；军队的功能就是保卫国家不被敌人侵犯，因此一支好的军队就要保证国家不被侵犯。我们一旦知道了管理的功能，我们就知道一个好的管理者应该

做的事情是什么。换句话说，我们就可以搞清楚管理者应承担什么样的责任和义务。

然而，这还是一个令人费解的回答。管理者并不可能只是医生那样独立的个体，管理者是为别的个体而工作的。管理伦理的关键就是确定管理者在行使谁的权力，他是谁的代理人？这个问题的回答在管理伦理学中最具争议性。

这个问题变得尤为重要源于 20 世纪 30 年代伯利和敏思(Berle 和 Means)两位教授讨论的当时美国国内企业的真实现状——所有权和控制权¹ 的分离。

当时上市公司基本上是大股东持股公司，却没有好的方法来监督公司的管理者的行为。因为股东们通常不在工厂，事实上绝大多数的股东也从来不会在工厂。于是，“谁来管理管理者”就成为我们面临的一个最棘手的问题。

如果你相信当发生利益冲突的时候，人们总是或者通常以牺牲别人来追逐自己的利益，那么谁来管理管理者就成为一个非常重要的问题了。金融理论家把它看做是一个代理问题。许多关于企业管理的文章试图在解决这个问题，由董事长执行的、完善的管理可以把首席执行官和公司其他领导成员的想法与所有股东的利益联系在一起。我们将探索和剖析那些可以保证管理者为雇主执行管理的机构，但是这些机构仍然不能解决我们面对的问题。假如董事长管理 CEO 和公司其他高层领导，谁又来管理董事长呢？

假定一个人天性是积极向上的，我们相信，在相对较高的工作报酬和职业经理人这样一个的身份驱使下，他会担负起自己的岗位职责。即使在没有严格的监督的情况下，他们也会为自己的雇主去勤奋工作。我们可以这样认为，真正的职业经理人是需要被监督的。

证据，包括许多最新的证据并不是令人鼓舞的。从 2001 年末一直持续到 2003 年底，一系列审计和财务报告的丑闻震荡了美国的资本系统，丑闻的涉及面很大，许多在美国很有名气的公司都被指证

存在财务和会计审计等方面的虚假问题。其中，安然公司(Enron Corporation)及其会计公司安达信(Arthur Andersen)是一个典型的例子。在某种意义上，董事会尤其是董事会的审计委员会没有尽到自己应尽的职责，他们大多数人对管理层所说的盲目接受。从某种意义上讲，这些有疑问的问题是由董事或董事会成员和公司高层管理群体共同解决的。所以，职业经理人的职责是什么、如何解决代理问题成为首先需要搞清的问题就不足为奇了。

我们对医生和职业经理人²的职责的区别进行了详细的分析，一直到现在，医生的职责及其服务的对象是谁已经没什么疑问了。显然，医生的客户就是病人，医生职责就是治病并把健康最大限度带给病人。³然而，正如我们所看到的，作为代理人的职业经理人服务的对象是谁？有两大对立的观点：一种认为他们首先是服务于股东的，是股东的代理人；另外一种对立的观点是职业经理人应该保证与之相关的所有利益相关者在上市公司中拥有足够的利益，对他们而言经理人代表公司中的代理关系。坚持股东是服务对象的那部分人认为经理人的职能就是为股东谋取利润，而持另外的观点的人坚持：平衡所有相关利益人的利益是职业经理人唯一的基本职能。本书第二章将用大量的篇幅对这两种观点作详尽的讨论。

然而，一个人无论他是股东理论还是利益相关者理论的拥护者，都会有某些行为被禁止。两种理论均不允许经理人违背最基本的道德原则。通常情况，经理人要把客户的利益（原则）放在自己的利益之上。简言之，无论哪一个观点都旨在说服经理人避免利益的冲突。

▲利益冲突▲

通常，当管理者把自己的利益置于他所效力的公司之上时，是

因为他和企业之间有了利益上的冲突。在许多哲学著作中，关于利益冲突的定义有两个著名的例子。哲学家米歇尔·戴维斯（Michael Davis）是这样来定义利益冲突的：“如果人有了利益冲突，他处于一种需求他的委托关系中，影响到在其他委托关系中服务的判断；利益的驱使干扰着他正确价值取向的判断力。”⁴ TOM Beaucham 则推崇一种更简洁的定义。当个人或机构的利益与委托人的工作职责发生冲突时利益冲突就产生了。⁵

避免利益冲突的出现对经理人来说是件难以处理的事。几乎每一个管理决策都会对经理人的个人财富有着或好或坏的影响。经理人在法律上会受到企业规则的保护。假定职业经理人日复一日地代表着公司利益打理着公司事务，商业价值规则是一种合法的规则，在此规则下，就算有管理失误，哪怕是发生了像时代华纳（Times Warner）并入美国在线服务公司（AOL）这样的失误，也保护了利益相关者们的利益。那些没有受到价值规律保护的行为，也只是谋取私利的行为。

离开管理伦理的书籍，你照样可以明白，以牺牲老板利益为代价鼓胀自己腰包的行为是错误的。追逐自己利益的行为很显然是错误的。例如，当一个职业经理人在工作期间偷偷地做起了自己的咨询事务，而他的直接竞争者就是自己所服务的公司，这样他就违背了对职业的忠诚，显然，也是被利益诱惑所驱使的。另外的一些利益冲突和个人以不合法的行为积累财富的例子带来了诸多争议。然而，争论最多的还是高管薪酬问题。

▲ 丰厚的薪酬 ▲

首席执行官和其他一些企业高管人才挣得很多，但与实际得到的相比，他们表面上得到的薪水似乎少很多。他们的薪酬通常是以

股票期权的形式取得的，公开薪水显得微乎其微。企业伦理学家对高管薪酬几乎从一开始就一直持批评意见，但我们摒弃了批评家博威（Norman Bowie）曾在一个公开的会上指出的观点：经理人是高风险的，而长期被聘用的教授则不会，经理人的决策决定着一个大公司上千员工的利益，即便经理们挣着高工资也是理所应当的。

企业伦理学家和少数激进的公司行政主管，例如 ADC 通讯公司的前首席执行官查克·丹尼（Chuck Denny），在 20 年之前就探讨过高管薪酬问题。现在，甚至是守旧的商业出版物也开始关注企业伦理评论家了。每年的《财富周刊》、《商业周刊》、《华尔街时报》都有高管人才和普通员工之间不断加剧的工资差距的评论。这意味着，那些位于高层的管理人员对股东的贡献是最多的，而那些普通员工的工资则是最少的。这种形势在 2001 年变得最为糟糕，《财富周刊》曾就高管薪酬问题刊登了一篇署名为《CEO 薪酬掠夺》的文章，在那篇报道中，作者把高管薪酬比做“高速抢劫”。

追踪高管薪酬的一个基线是看工人们的平均工资和 CEO 平均工资之间的差距。这个差距十多年一直处于持续不断、稳步上升的趋势，与 1980 年 42:1 的比率相比，在 2000 年达到了顶点 400:1。⁶ 过去的两年间，高管薪酬已经降到了 1996 年的水平。⁷ 减少的结果是使高管和普通工人的平均工资的比例降到 200:1。然而，值得一提的是，薪酬的减少应该归因于可观的薪水和一些高管所得到的津贴。对 365 名 CEO 薪水的抽样调查显示，他们的平均工资增加了 5.9 个百分点。⁸ 类似的数据还可以体现在《财富周刊》公布的 100 名 CEO，⁹ 这个比例持续了很长的一段时期。《周末新闻》（2002 年 7 月 22 日）曾经报道，高管薪酬在 10 年内上涨 233 个百分点。

如果说这还不足以说明事实，就不会存在那么多因经济丑闻或涉嫌别的经济行为被控告的公司。泰科（Tyco）就是一个先例。2002 年《财富》富豪排行榜中排名前六的富豪中有三名是 Tyco 公司的。丹尼斯科·兹洛夫（Dennis Kozlowski）因涉嫌逃税被控告，他就是六富豪之一。类似的情况还有前任首席财务官马克·斯瓦茨

(MarkARK Swartz), 非法所得高达 1.36 亿美元, 公司遭受了致命的会计丑闻, 换掉了 CEO, 为了完成接班人的更替, Tyco 公司不惜花费 6200 万美元的重金收买摩托罗拉公司总裁兼首席运营官埃德·布林 (Ed Breen)。新任首席财务官 CFO 年薪 2500 万美元, 相当于 Tyco 公司一个部门负责人的收入。¹⁰ 即使面临破产的危险, 亚洲环球电讯 (Asia global Crossing) 为支付其 CEO 的服务费, 背上了高达 1500 万美元的债务, 却不能给员工发放工资。大型折扣百货商店 (Kmart) 的 CEO Charles Conway 寻求破产, 要求法庭批准 650 万美元的补贴, 并且要求免除 500 万美元的债务。朗讯公司的首席执行官 (Robert McGinn) 在证券交易委员会 (SEC) 对其进行调查的前一个月被解雇, 为此他得到了 350 万美元安置费, 外加有限制性股票的销售权和每年高达 8.7 万美元的退休金。

事实上, 工资和津贴仅仅是高管薪酬的一部分, 剩余的部分是股票期权, 它是高管薪酬中最重要的, 也是最隐蔽的一部分。在排名前 200 的企业中, 股票期权占到了所有已发行股票的 16%。下面我们来讨论有关股票期权的广泛性使用带来的伦理问题。企业继续进行财政审计的改革, 要求把股票期权作为支出报告财务。然而, 2002 年 7 月通过的《萨班斯法案》(Sarbanes-oxley Act) 宣布, 上面讨论的弊端是不合法的, 却允许政府在非法的情况下攫取更多的财政收入。

很难想象可以通过法律的手段来处理类似纷争。事实表明, 这样的尝试的确没有成功。《财富周刊》列举了几个很有说服力的例子:

1989 年, 议会通过征收基本工资 2.99 倍酬金的消费税来避免酬金降落法则的冲击。结果: 企业规定 2.99 倍是行政长官的消费税的征收最低值。1992 年, 议会要求 CEO 公开他们的收入以遏制逐渐膨胀的个人所得。结果: CEO 们的注意力就转向别人的酬金是如何发放的, 进而思考如何可以得到更多报酬。1993 年, 议会宣布工

资超过 100 美元的是不免收利息所得税的债券。结果：当员工薪水达到 100 美元以上的时候，企业就选择以股票期权的形式付给员工薪酬。¹¹

我们将继续了解几个与法律相关的例子，正如我们讨论通过别的方法实现伦理管理。总而言之，比较法律强制，伦理学家通常更赞成自觉的道德约束。但是，这对目前高管人才的薪酬是不公平的吗？

是什么原因促成当前的高管薪酬问题成了传统的商业界和企业伦理学家讨论的话题？我认为有两个原因：第一，结果和薪酬间没有任何关系。当公司运营状况良好的时候，高管薪酬一路飙升；当公司状况不是很好的时候，高管薪酬依然上涨。这是 CEO 英明的决策可以左右的好时代。经济状况不佳，是由于那些行政人员几乎很少或根本没有能力对外部故障进行控制。还由于每一家公司都希望管理层人员要高于高管的平均水平（像 Lake Wobegon 中所有的孩子一样），并呈螺旋式上升的趋势，因为每家公司都希望管理层达到或者超过高管薪水的平均数。

他们的想法有错吗？如果争论薪酬是一种炒作，那么它就是错误的，不能得到高薪水是不公平的，就连《华尔街时报》的总编也认同这个观点。

第二，可以说明目前有关高管薪酬的方案是错误的，那就是他们的薪水对利益相关者，尤其是股东并没有做到真正的公开。这就是贯穿在《不对称信息》全书中的、我们所深恶痛绝的东西。信息的不对称发生在如下情况下，处于相互关系中某一个体所知晓的信息不能被别的个体或群体所知悉，并且他们获得这些信息既合法又合乎道德。股东可以知晓信息的数量是由美国会计准则（GAAP）所决定的，反映证券交易委员会（SEC）的需求，也反映各种股票交易的需求。管理者又是如何保证高管的薪水不被公开给公众投资者呢？问题的核心就是期权，或者是被《财富》称为“操纵股票期

权神奇的手”。下面我们来分析一下它是如何操作的。首先，我们必须明白股票期权不是自由的，尽管大多数的公司并没有把它看做费用。随着股票期权数量的增加，公司中现有股民所持有的股票份额将减少。其次，当期权被低价提供给高管层时，公司就要放弃部分收益。期权被行权，就会变成收益，它可以影响财政底线，除非公司再次购回份额。为什么重新购买股票期权的成本不能显示？因为当决策层提出异议的时候，美国财务会计准则委员会（FASB）不再坚持原则。这是很严重的问题。1999年的《财富周刊》对436家大型帽子生产公司的调查研究表明，为了保持股票的份额，公司每年不得不花费5300万美元来购回本属于自己的股票，13%用于运营收益，51%用于公司的科技开发。¹²总而言之，大众投资者完全没有意识到潜在的负债，它有可能严重影响他们未来的收益。未来的股市可能有转向股票期权的趋势。例如，可口可乐等几家公司已经尝试对员工手里的股票期权进行估价，把它看做经营开支项目。有的公司迫于压力过大还没有开始这样操作，2003年7月8日，微软宣布不再接受股票期权而接受限定性的股票。

假如要求公司把期权列为财政支出，此举可以解答高管人员的薪酬是否公平的疑问吗？完全透明公开并不能解决公平的问题。然而，彻底的公开透明是必要的，如果我们打算估计一下目前的收入，可以大体上判断是否公平。如果所有期权成本的信息很轻易就被泄露给了公众，他们还会认为是公平的吗？

让我们也来做个假设，除了公开透明，也基于严格的形式。这两个特点就足以说明目前高管薪酬的模式是合理的吗？并非如此。

假定公司经济状况很好，也就说明高层管理人才的工作效率很高，公司的成功几乎就归功于这部分人了。然而，多少应该归功于他们？多少又该归功于那些为他们付出辛苦的其他员工呢？

生产力的提高将给少数高层管理者带来益处，却很少可以给其他员工带来好处，当然，其他股东也几乎不能得到什么回报。一些对高管薪酬持强烈批评态度的人对保护股东权益表现出极大的兴

趣。有关高管薪酬问题，需要在股东权益保卫者和利益相关者、权益保卫者之间达成一致。这个问题的症结是，当前高管人才薪酬不是完全合理和公平的。

不公平的原因之一是存在利益冲突问题。管理层的高薪酬意味着股东和其他利益相关者的收益相对减少了。执行薪酬的董事会成员大都是公司的决策者。企业薪酬的上升以为这部分人的利益会水涨船高，但股东们不一定受益。毕竟，当别的 CEO 能很好对你的公司进行管理时，作为董事会成员的一名 CEO，如果别的 CEO 在和你同样的岗位上得到更好的待遇，你便要挑战另一个 CEO 的薪水，那是很轻率的行为。

显然，管理者不愿意看到他们 CEO 的薪水低于平均水平。如果上面所言成为事实，从侧面反映出的信息是：该公司的运营状况不佳，公司 CEO 的工作效率低于平均水平。所有的这些表明，CEO 的薪水不是由市场决定，而是由别的因素决定。我们需要用合理的理论来解释公司的税收是如何被分给那些创造税收的股东们的。换言之，理想条件下，我们可以衡量每个股东对公司的成功所作出的贡献。股东理论说支持所有的利益应该属于股东；利益相关者理论说或许期望一些“利益”应该通过降低价格给顾客一定的回馈，或者通过增加薪水的形式让员工受益。但是没有一种理论认为管理者应该尽其所能得到更多的利益而置其他利益相关者于不顾。

诚然，我们还不知道哪一种伦理理论可以证明当前高管薪酬标准是合理的。多数的理论可能是自由意志主义的。自由主义者认为自由是最终的价值，没有胁迫和欺骗的交易和契约才合乎伦理要求，包括许多商界学者，他们把公司看做仅仅是一系列契约。¹³ 根据这种理论，如果契约在没有欺骗和胁迫的情况下自由地执行，高水平的管理者就应该得到较高的薪水、股票期权和其他补贴。值得一提的是大多数企业伦理理论家发现自由主义者的思想存在许多不足。经理人是股东的代理人，但和他们之间并没有真正的合同关系。如果期望董事会保证经理人来控制公司与股东利益，经常会招

致惨痛的失败，就像在安然事件中看到的那样。许多学者认为，公司不应该被简单地理解为一系列契约关系。如果他们的观点是正确的，满足自由主义者的法人设置将更加困难。¹⁴假定一个持自由主义契约论观的公司可以生存下去，即使如此，目前许多高层管理人员的薪酬可能还是不合理的。更通俗地说，我们已经看到经理人在设法保持薪酬的隐蔽性。自由主义者认为，不能为合同一方提供自己相关信息的合同是不合理的。有的政治哲学甚至提出胁迫问题，例如，在失业率较高的时代，能有工作做的员工已经是相当不错的了，是否迫于压力在极端困境中签订了合同和像这样不公的行为便成了政治哲学家激烈争论的话题，在这里我们不进行深入讨论。然而它却深刻揭露了高管薪酬是否基于与股东间不存在任何欺骗性行为的公开透明的合同。

功利主义也不能解释这个问题。功利主义者极力主张，既要采取行为（功利主义行为）又要遵守规则（功利主义规则），它们可以使所有被影响事物之间达到很好的平衡。功利主义的核心是被称为递减边际效用的法则。夏天的第一个冰激凌通常是具有很高的效用；第二个虽然也有很好的功效，但是不会再有第一个的效果那么好了；随着冰激凌的逐渐增加，它的功效将逐渐减小。假定我们把边际效用规则运用到薪水管理本身。额外的每一美元相比之前的薪酬都是有功效的。因此，如果可以把那些工资较高人的工资（公司的管理层）分配到那些工资较低的人（工人的平均工资），总的效用将得到增加。避免这种结论的方法是认为富人比穷人有更高的欲望，有较高欲望的人得到满足的时候，是效用较高的时候。不过，这并不代表富人愿意公开主张——这是所有有效的伦理原则所必要的条件，就像我们将看到的那样。

更受欢迎的回答是，对金钱，薪酬分析比满足递减边际效用有着更多的要求。当人的专业技术和辛苦得到报酬时，社会性利益就产生了。这无疑是正确的，然而，名目繁多的工资指标表明，目前的薪酬并不仅仅看经理人的技术有多高和付出的辛苦有多少。当功

利主义作为楷模被列举时，一定是根据经理人的能力、努力和生产力来决定。目前还没有这样的榜样。当前，管理者的薪酬分配问题似乎更多倾向于自我服务，而不是有益于公共利益的行为。

也许评价高管薪酬最先进的理论是某些人提出的公平理论。毕竟，我们一直在寻求一种公平的方法分割处于商业关系中各种利益相关者的利益。已故的约翰·罗尔斯（John Rawls）制定了一个确定公平原则的程序，尽管用他的方法来推论社会公平原则有很大的局限性，然而，在这点上他的方法可能还是有益的。假定各类股东聚到一起决定公司的收入如何分配的问题，分别代表劳动力、资本、管理机构和当地社区。¹⁵接下来，我们假定各类利益相关者并不知道他们应该属于哪类股东。用约翰·罗尔斯（John Rawls）的话来讲，他们都被蒙上了一层无知的面纱。各类利益相关者将如何作出选择？我们没有理由相信他们会选择让生产利益跑到管理层那里的体系。

罗尔斯（Rawls）认为，藏在面纱后的人们还没有大量的基础知识——关于人性知识、基本的经济学和心理学规律等知识。在这种情形下，罗尔斯（Rawls）相信面纱后的这些群体会一致同意两个根本的公平原理——自由原理和差异原理。自由原理是这样叙述的：“每个人和大多数管理者是平等的，且拥有与之相符的自由权。”差异性原则这样描述：“社会和经济的不平等导致他们理所应当期待每个个体的优势和与之对应的职位对所有的人是敞开的。”¹⁶我们相信蒙在利益面纱后面的利益相关者将采纳原则 1 和原则 2 的部分内容。更多的问题是，他们是否认为任何不平等必须是为了所有人的利益。我们怀疑关于一致接受面纱后的无知的每一步有多么困难。我们自己的资本主义已经奠定了长期的资本，很难想象工资理论和我们的体验相背离。假设我们有合法的知识体系和经济体系能使我们避免无知，最好的就是股东能认同他们有权利得到传统定义上的一定比例的利益。然而，通过技术的改进或者工人工作效率的提高，从而使生产率得到提高所产生的利润应该按照合理的比例