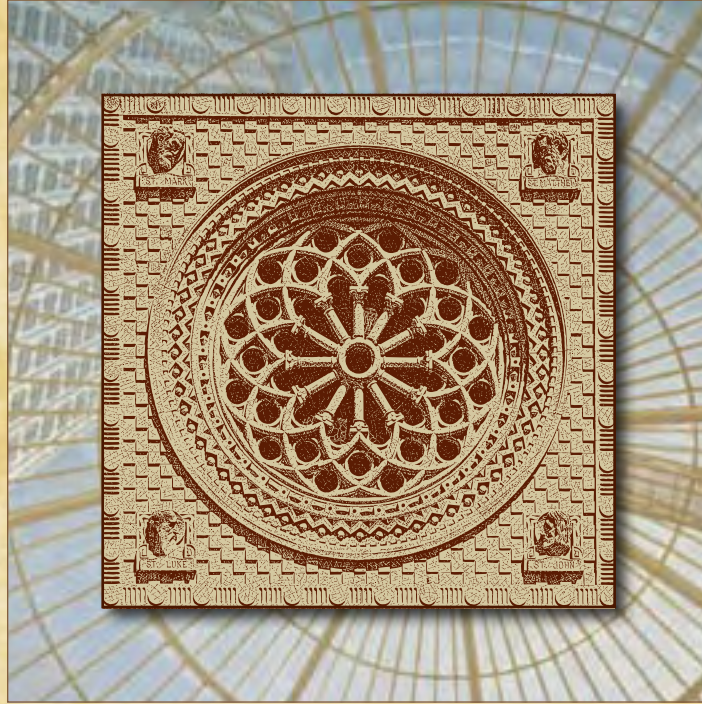




المجلس البابوي
للعدالة والسلام



دعوة

مدراء الاعمال

تأمل



هذه ترجمة من "الدعوة في حياة رجال الاعمال" تأمل ، الطبعة الثالثة باللغة العربية

الناشر

المجلس البابوي للعدالة والسلام

Piazza San Calisto, 16

I - 00120 Vatican City

www.justpax.va

الناشر المشارك

معهد جون رايان للفكر الاجتماعي الكاثوليكي

مركز الدراسات الكاثوليكية

في جامعة سان توماس

Minnesota, USA

www.stthomas.edu/cathstudies/cst

روما - بيروت 2013

عقدت حلقة دراسية عنوانها "المحبة في الحق: منطق العطاء ومعنى المصالح التجارية" ما بين 24-26 شباط (فبراير) 2011 في مقر المجلس البابوي للعدالة والسلام، بمشاركة "معهد جون رايان للفكر الاجتماعي الكاثوليكي" التابع لمركز الدراسات الكاثوليكية في جامعة سان توماس، و"مؤسسة إيكوفيلوس". وجاء هذا الاجتماع بعد مؤتمر "المحبة في الحق والولايات المتحدة" الذي عقده المجلس البابوي للعدالة والسلام في تشرين الأول (أكتوبر) 2010 بمشاركة "معهد الدراسات الكاثوليكية المتقدمة" في لوس أنجلوس، واستطرد في دراسة منظمات الأعمال على ضوء الرسالة الاجتماعية للبابا بندكتوس السادس عشر "المحبة في الحق". والفكرة الأساسية للاجتماعين هي اقتناع الكنيسة الراسخ بأن المسيحيين مدعوون الى ممارسة الأعمال الخيرية بطريقة تتناسب مع دعوتهم الدينية وحسب درجة تأثيرهم في حياة المجتمع (المحبة في الحق، 7).

وقد ركز المشاركون من رجال ونساء الأعمال وأساتذة الجامعات وخبراء في هذا المجال خلال الأيام الثلاثة من المناقشات على مجلد النصوص المنشور مسبقاً. وأدى الاجتماع المكثف والمثمر إلى اتخاذ قرار صياغة نوع من مسودة لرجال ونساء الأعمال. وستكون المسودة بمثابة كتيب يعتمد عليه المدرسون في فتراتهم التدريبية وفي دروسهم في المدارس والجامعات. وهنا يكمن مصدر الأفكار التي يحتوي عليها هذا المجلد تحت عنوان "دعوة مدرء الأعمال". والغرض من الكتيب هو استعماله كوسيلة تعليمية تتكلم عن "دعوة" رجال ونساء الأعمال العاملين في مجموعة واسعة من مؤسسات الأعمال المختلفة: مثل الجمعيات التعاونية والشركات الدولية والشركات العائلية والمؤسسات الاجتماعية والشركات الهادفة للربح والغير هادفة الربح الخ... وعن التحديات والفرص التي يقدمها عالم الأعمال لهم في إطار يتصف باتصالات تكنولوجية كثيفة وتجارة مالية سريعة وتغيّرات ثقافية عميقة.

على مدرء الأعمال أن ينخرطوا في عالم اليوم الاقتصادي والمالي على ضوء مبادئ "الكرامة الإنسانية" و"المصلحة العامة". يوفر هذا التامل لمدرء الأعمال، وأعضاء مؤسساتهم، ومختلف الشركاء مجموعة من "المبادئ العملية" ليقودهم اثناء قيامهم بخدمة المصلحة العامة. ومن ضمن هذه المبادئ، نذكر بمبدأ "الاستجابة لاحتياجات العالم" بسلع تكون "فعلاً جيدة" و"تخدم فعلاً" دون نسيان احتياجات الفقراء والضعفاء في روح من التضامن، وبمبدأ "تنظيم العمل ضمن المؤسسات" باشكال "تحترم الكرامة الإنسانية"، وبمبدأ "تفريع السلطة"، الذي يحفز روح المبادرة وينمي كفاءات الموظفين، مما يتيح اعتبارهم كمشاركين، وأخيراً بمبدأ "الخلق المستديم للثروة" و"توزيعها العادل" بين مختلف المشاركين.

واليوم، يمر الاقتصاد العالمي بظروف صعبة، يتحمل خلالها العديد من رجال ونساء الأعمال نتائج الأزمات التي تضيق من دخل شركاتهم وتشكل خطراً على بقائها وتهدد العديد من الوظائف. وبالرغم من هذه الآفاق المظلمة، تحافظ الكنيسة على أملها بأن مسؤولي المؤسسات المسيحيون سيعيدون الثقة، وبيعثون الأمل ويحافظون على نور الإيمان الذي يغذي مناهجهم اليومي في عمل الخير. لأنه لا بدّ من التذكير بأن الإيمان المسيحي ليس النور الوحيد الذي يضئ قلب المؤمنين، بل هو أيضاً القوة المحركة لتاريخ الإنسانية.

الكريدينال بيتر تركسون

✠ الأسقف ماريو توسو



ملخص تنفيذي:

عندما تعمل اقتصاديات الأعمال والأسواق بشكل ملائم وتتركز على خدمة المصلحة العامة، فإنها تساهم بشكل فعال في رفاهية المجتمع المادية وحتى الروحية. ولكن الخبرة الحديثة أثبتت أيضاً بأن هناك اذى يتسبب به فشل هذه الأعمال والمصالح التجارية. فإلى جانب الفوائد، أدت التطورات التحويلية في عصرنا هذا - العولمة وتقنية الاتصالات، والتمويل - إلى خلق مشاكل من: عدم المساواة، والتشتت الاقتصادي، والإغراق بالمعلومات، وعدم الاستقرار المالي والعديد من الضغوط الأخرى التي تحوّل دون خدمة المصلحة العامة. وعلى الرغم ذلك، فبإمكان مدرء الأعمال الذين ينقادون بالمبادئ الأخلاقية الاجتماعية، ويترجموها في حياتهم إلى فضائل، مستثمرين بالنسبة للمسيحيين منهم بالإنجيل، أن ينجحوا وأن يساهموا في تحقيق المصلحة العامة.

وتتجسد العوائق في وجه خدمة المصلحة العامة في أشكال عديدة، كالفساد وغياب سيادة القانون والميل إلى الجشع وسوء إدارة المصادر، ولكن العائق الأهم على الصعيد الشخصي بالنسبة لمسؤول أي شركة هو "الحياة المنقسمة". هذا الانشطار بين الايمان والممارسة اليومية للتجارة يؤدي إلى الإخلال بالتوازنات وإلى عبادة في غير محلها للنجاح الدنيوي. ويوفر النهج الآخر المتلخص "بالإدارة الخادمة" المبنية على الإيمان آفاقاً أوسع لمدرء الأعمال أو مسؤولي المؤسسات، ويساعدهم على الموازنة بين متطلبات عالم الأعمال ومستوجبات المبادئ الاجتماعية الأخلاقية، المستبيرة بالنسبة للمسيحيين منهم بالإنجيل. وقد حلت الدراسة هذا النهج من خلال ثلاث مراحل هي: الرؤية، والحكم، والعمل أو السلوك، حتى إذا كان من الواضح أن هذه النواحي الثلاثة لها ارتباطات عميقة فيما بينها.

الرؤية: يزداد تعقيد تحديات وفرص عالم الأعمال بوجود عوامل تتسم بالخير والشر في آن واحد، بما في ذلك أربعة "علامات ازمنة" رئيسية تؤثر على الأعمال:

- "العولمة" التي أضفت المزيد من الفعالية على الأعمال ووفرت لها فرصاً جديدة هائلة، على حساب عدم مساواة كبيرة، وتشتت اقتصادي، وتجانس ثقافي، وعدم قدرة الحكومات على تنظيم تدفقات رؤوس الأموال بشكل مناسب.
- "تكنولوجيا الاتصالات" التي وفرت الاتصالات والحلول والمنتجات الجديدة والأسعار الرخيصة، في حين أدت سرعاتها الهائلة إلى الإغراق بالمعلومات والتسرع في اتخاذ القرارات.
- "التمويل" أي الهيمنة المالية على عالم الأعمال، التي شددت الميول بجعل أهداف العمل كأنها سلعة، وشددت على توسيع الثروات وتأمين مكاسب سريعة على حساب العمل من أجل المصلحة العامة.





- "التغيرات الثقافية" في عصرنا هذا والتي أدت إلى الزيادة في النزعة الفردية والتشتت العائلي والاهتمامات المادية بالنفس و"ما هو الشيء الذي يصلح لي". وكنتيجة، قد يكون لدينا المزيد من السلع الخاصة ولكننا نفتقر إلى الممتلكات العامة. ويركز رجال الاعمال أكثر فأكثر على زيادة الثروة، وتطوير مواقف الموظفين بالمطالبة بحقوق اكثر، بينما يبحث المستهلكون عن أوجه إرضاء آنية بأرخص سعر ممكن. وفي مجتمع أصبحت فيه القيم نسبية والحقوق أهم من الواجبات، فكثيراً ما يتلاشى هدف خدمة المصلحة العامة.

المقدرة على الحكم: إن القرارات السليمة في مجال الأعمال هي التي تنبثق في أساسها من مبادئ أخلاقية، مثل احترام الكرامة الإنسانية وخدمة المصلحة العامة والنظر إلى العمل كجماعة أشخاص. وعلى المستوى العملي، تدفع المبادئ الأخلاقية مسؤول المؤسسة إلى التركيز على:

- إنتاج السلع والخدمات التي تستجيب للاحتياجات الإنسانية الأساسية وتخدم المصلحة العامة، أخذاً بعين الاعتبار مسؤولية التكاليف الاجتماعية والبيئية للإنتاج وخطوط التغذية والتوزيع، مع ارتقاب فرص خدمة الفقراء.
- تنظيم عمل منتج ذو معنى يعترف للموظفين بكرامتهم وبحقوقهم وواجبهم من خلال عملهم (فالعمل للإنسان لا العكس)، وتنظيم مختلف مناصب العمل حسب مبدأ تفريع السلطة الذي يتيح للموظفين تأدية عملهم على أفضل وجه بفضل الثقة الموضوعة فيهم.
- استعمال الموارد بحكمة لتوفير الأرباح والرفاهية في آن واحد، وإنتاج ثروات مستدامة وتوزيعها بشكل عادل (رواتب عادلة للموظفين، أسعار عادلة للمستهلكين والموردين، ضرائب عادلة للمجتمع، وربح عادل للمالك).

التصرف والسلوك: بإمكان مسؤولي المؤسسات ومدراء الاعمال بلوغ طموحاتهم عندما يتركوا دعوتهم لتقودهم إلى ما يتجاوز نطاق النجاح المالي. فعندما يدمجوا عطاءات الحياة الروحية والمحاسن والمبادئ الاجتماعية الأخلاقية في حياتهم وعملهم، يمكنهم التغلب على الحياة المنقسمة، وتلقي نعمة التمكن من التوصل إلى تنمية كاملة لجميع شركاء العمل. تدعو الكنيسة مسؤولي المؤسسات او مدراء الاعمال إلى "التقبل" - الاعتراف المتواضع بما عمله الله معهم - وإلى "العطاء" - والدخول في شركة مع الآخرين ليجعلوا من العالم مكاناً أفضل. وتعلم "الحكمة العملية" مسؤولي المؤسسات كيفية التعامل مع العمل، وتعطيهم القوة للاستجابة لتحديات العالم دون خوف او تهكم، بواسطة فضائل الايمان والرجاء والمحبة. وتهدف هذه الوثيقة إلى إلهام وتشجيع مسؤولي المؤسسات وشركائهم على "رؤية" التحديات والفرص في عملهم، وعلى "الحكم" عليها وفقاً للمبادئ الأخلاقية الاجتماعية، مستنيرين بالإنجيل اي المسيحيين منهم، وعلى "العمل والسلوك" كمسؤولين في خدمة الله.

الحكمة العملية



بين الأشخاص من مختلف الدول وذلك لنقوية التعامل بينهم بطريقة يستفيد منها الطرفان. ويمكنهم بالتالي أن يصحبوا أدوات للترابط الثقافي ودعاة للسلام والازدهار.

4. إن جميع هذه الفوائد الممكنة تشجع الكنيسة على إيلاء اهتمام حيوي وفعال بالأعمال والمصالح التجارية. فحيثما تتجج الأعمال، تتحسن معيشة الناس بشكل ملحوظ، وحيث تفشل وتخسر، ينجم ضرر كبير. ويجب أن يتأسس اقتصاد السوق على البحث المستمر عن المصلحة العامة في إطار الحرية، ولكن الحرية من دون الصدق ستؤدي إلى الاضطرابات، وانعدام العدالة، والتشتت الاجتماعي. فبدون مبادئ توجيهية وقيادة فاضلة، تصبح الأعمال مجالاً لتحل فيه الانتهازية محل العدالة، والقوة تفسد الحكمة، وتبتعد الأدوات التقنية عن الكرامة الإنسانية، وتهيمن المصلحة الفردية على المصلحة العامة.

5. ونود التوجه بنوع خاص إلى مدراء الاعمال والتجار المسيحيين، الذين تغمرهم في صلب عملهم دعوة الله للمشاركة في عمل الخلق. اذ يلعب هؤلاء القادة دوراً هاماً في المشاركة وتطوير اخلاقيات المبادئ الاجتماعية ونشرها في أعمالهم اليومية، مستلهمين من التقليد الاجتماعي الكاثوليكي حيثما كان ذلك مناسباً. ونود أيضاً التوجه إلى جميع مدراء الاعمال والمصالح التجارية ذوي النية الحسنة والذين لهم تأثير على تصرفات، وقيم، ومواقف، الأشخاص العاملين في مؤسساتهم. فمن مدراء الاعمال والمصالح إلى رؤساء فرق، أو الذين ليس لهم تأثير رسمي، يلعب الجميع دوراً أساسياً في تشكيل الحياة الاقتصادية وخلق الشروط الكفيلة بتأمين نمو الأشخاص من خلال مؤسسات العمل. وهذه المؤسسات متنوعة جداً، وتضم التعاونيات والشركات الدولية، والمشاريع الناشئة، والشركات الخاصة، والعائلية، والاجتماعية، وذات الشراكة، او الفردية، أو ذات مشاركة حكومية مع مختلف الهيئات الهادفة للربح منها أو غير هادفة للربح. وفي حين ان لبعضها أسهم في البورصة، تخضع معظمها للملكية الخاصة. وقد يفوق دخل بعضها دخل العديد من البلدان، في حين ان أكثر هذه الشركات او المصالح هي صغيرة. وبعضها ملك لآلاف المستثمرين، وبعضها الآخر ملك

1. يقول لنا يسوع في الإنجيل: "فكل من أعطي كثيراً يُطلب منه الكثير ومن اودع كثيراً يطالب بأكثر منه" (لوقا 12 - 48). لقد أعطي اصحاب الأعمال موارد كثيرة ويطلب الله منهم القيام بأعمال كبيرة. تلك هي رسالتهم ودعوتهم. في هذا القرن الفتى وحده، جلبت كثير من الأعمال بابتكارات عجيبة، فشفت أمراضاً، وقرّبت بين الناس عبر الوسائل التقنية، وحملت الرخاء بأوجه لا تحصى. وللأسف، أتى هذا القرن أيضاً بفضائح الأعمال والأزمات الاقتصادية الخطيرة، وتدهورت الثقة في منظمات الأعمال ومؤسسات السوق الحرة عموماً. وبالنسبة لمدراء الاعمال المسيحيين، فان هذا الوقت عينه يدعوهم ليكونوا شاهدين للإيمان، وواثقين بالرجاء، ومداومين على المحبة.

2. عندما تسير الأعمال والأسواق المنظمة بصورة فعلية من قبل الحكومات إجمالاً بشكل ملائم، فإنها تقدم مساهمة لا بديل عنها لرخاء الإنسانية المادي وحتى الروحي. فعندما تتم نشاطات الأعمال بشكل عادل وفعال، يتلقى المستهلكون السلع والخدمات بأسعار عادلة، ويؤدي الموظفون عملاً جيداً ويكسبون رزقاً لأنفسهم وعائلاتهم، ويكسب الممولون ربحاً معقولاً من المشروع الذي مولوه. وتشهد المجتمعات استعمال مصادرها المشتركة بالشكل الجيد يقابلها زيادة في الخير العام.

3. عندما تدار المصالح التجارية بصورة جيدة، فانها تساهم بصورة فعلية في تحسين كرامة الموظفين وتنمية الفضائل مثل: التضامن مع الآخرين، والحكمة العملية، والعدالة، والانضباط، وغيرها كثير. وبينما تشكل الأسرة أول مدرسة في المجتمع، فان المصالح التجارية، كغيرها من المؤسسات الاجتماعية، تستمر في تربية الأشخاص في الفضائل، ولاسيما الشباب والشابات منهم والذين يخرجون من أسرهم ومؤسسات تعليمهم بحثاً عن مكان لهم في المجتمع. إضافة الى المنحدرين من أوساط اجتماعية محرومة، والمهتدين بالعزلة الاجتماعية بإمكانهم ان يجنوا لهم مكاناً ايضاً في الشركات. وإضافة الى ذلك، تشجع الأعمال على الترابط الإيجابي

لشخص واحد أو لأسرة واحدة. وبعضها معرّف قانونياً كمؤسسات هادفة للربح، وبعضها الآخر، وليدة وضع قانوني جديد، تلقب بـ "المصالح أو الشركات الاجتماعية" ولها وضع خاص بها. إن الأعمال التجارية هي مؤسسة ذي أوجه متعددة، وقد رَحّب البابا بندكتوس السادس عشر باختلاط وتمازج الأشكال المؤسساتية هذا¹.

6. إن دعوة مدير العمل، هي الاستجابة للنداء الانساني والمسيحي الاصيل. ولا يمكن إغفال أهمية هذا النداء في حياة الكنيسة والاقتصاد العالمي بسهولة. ان مدراء الاعمال مدعوون لتصميم وتطوير السلع والخدمات للمستهلكين والمجتمعات باللجوء الى احدى أشكال اقتصاد السوق. ولكي تتمكن هذه الاقتصاديات من بلوغ هدفها، الذي هو خدمة المصلحة العامة، يجب أن تبني أفكارها مرتكزة على الصدق، والامانة للوعود، والحرية، والإبداع.

7. ان مدراء الاعمال والمصالح التجارية يلعبون دورا مميزا في كشف عمل الخلق. فهم لا يكتفون فقط بتوفير السلع والخدمات وتحسينها باستمرار من خلال الابتكار واستغلال العلوم والتكنولوجيا، بل ويساهمون أيضاً في تشكيل المنظمات التي ستنابع هذا العمل في المستقبل. وقد ذكرنا الطوباوي يوحنا بولس الثاني في رسالته البابوية العامة "العمل البشري": "إن الإنسان الذي خُلق على صورة الله يشارك من خلال عمله في نشاط الخالق، وذلك في حدود امكاناته الإنسانية، وبهذا المعنى، يتابع الإنسان تطوير هذا النشاط ويساهم في تحسينه من خلال تقدمه المتواصل في اكتشاف المصادر والقيم المحتواة في الخليقة اجمعها"².

8. إن بناء منظمة إنتاجية هو أول طريقة يمكن لمدراء الاعمال والمصالح التجارية المشاركة بها لكشف واعلان عمل الخلق. وعندما يدركون بأنهم يشاركون في عمل الخالق من خلال تسييرهم للمنظمات الإنتاجية، سيبدأون يدركون عندئذ عظمة وروعة مسؤوليتهم ودعوتهم.



9. للشركات والمصالح التجارية بالتأكيد طاقة لتكون قوة لتحقيق خير عظيم في أي مجتمع، وكثيرون يعيشون ملتزمين بهدفهم الاخلاقي والاقتصادي الموعود. ولكن هناك العديد من العوائق التي تعترض في طريق تحقيق هذا الالتزام. بعض من هذه العوائق خارجية، وليس لمسؤولي المؤسسات سوى إمكانيات محدودة للتأثير عليها، مثل غياب سيادة القانون أو النظم الدولية، الفساد، المنافسة الهدامة، ورأسمالية التواطوء، والتدخل المفرط للدولة، أو وجود ثقافة معادية بشكل أو بآخر لمثل هذه المبادرات في الأعمال. والبعض الآخر من هذه العوائق هي داخلية، مثل معاملة الموظفين كمجرد "موارد"، واعتبار العمل نفسه كمجرد سلعة، ورفض دور الدولة الصحيح في تنظيم السوق، والربح من منتجات هي حقيقة غير جيدة، أو من خدمات لا فائدة منها بالواقع، أو استغلال الموارد الطبيعية بشكل هدام.

من المهنية
الى الدعوة



11. ان تفتتا من هذا النوع سيؤدي في النهاية إلى عبادة الأوثان، وهي خطر مهني عام في العمل يهدد الأشخاص والمنظمات. ويعني ذلك ترك الدعوة الشخصية لتكوين العلاقة مع الخالق المحب، كما فعل بنو إسرائيل عند اقدام جبل سيناء عندما صنعوا عجلاً ذهبياً وعبدوه. والعجل الذهبي يرمز "الى عبادة في غير محلها"، ولدت عن مفهوم خاطيء بالنجاح الحقيقي⁴. وهناك بدائل كثيرة للعجل الذهبي في عالم اليوم. اذ تظهر على السطح عندما يكون "المعيار الوحيد للتحرك في عالم الأعمال هو زيادة الأرباح إلى أقصى حد"⁵، وعندما تتطور التكنولوجيا لأجل ذاتها، وعندما تفشل الثروات الشخصية والنفوذ السياسي في خدمة الخير العام، أو عندما يسود التفكير النفعي أو الانتهازي كل مكان. ويشكل كل هاجس من هذه الهواجس عجلاً ذهبياً، ترافقه عادة صيغة العقلانية. ويستطيع كل من هذه الهواجس أن يتغلغل فينا كما يقول البابا بندكتوس السادس عشر في رسالته الاجتماعية "المحبة في الحق"⁶، وعلى مدراء الأعمال أن يولوا عناية تامة لتجنب إغراءات وثنية كهذه.



10. من أهم هذه العوائق على الصعيد الشخصي هو "الانقسام الداخلي للحياة"، أو كما وصفه المجمع الفاتيكاني الثاني "بالانشطار بين الايمان الذي يؤمن به الكثيرون وبين حياتهم اليومية". ويرى المجمع هذا الانشطار "كأحد أهم أخطاء الخطية في عصرنا"³. فالفصل بين متطلبات ايمان الشخص وبين متطلبات عمله في الشغل لهو خطأ أساسي يساهم في الكثير من الضرر الذي تسببه المصالح التجارية في عالم اليوم، بما في ذلك الإفراط في العمل على حساب الحياة العائلية أو الروحية، والتعلق غير العاقل بالسلطة على حساب الخير الشخصي، وسوء استخدام القوة الاقتصادية لتحقيق أرباح اقتصادية أكبر. وفي هذا الصدد، تذكر الكنيسة بكلمات يسوع نفسه: "لا يستطيع الانسان أن يخدم سيدين لأنه إما أن يبغض الواحد و يحب الآخر أو يلزم الواحد و يحتقر الآخر. لا يمكنكم أن تخدموا الله و المال" (متى 6 : 24). فإذا لم يقصد مسؤولوا المؤسسات خدمة الآخرين وخدمة الله اثناء فترة العمل، فسيستبدلون فراغ الهدف هذا ببديل ذو مستوى ادنى. والحياة المنقسمة ليست موحدة ولا هي كاملة، بل هي أساساً حياة مضطربة، ولهذا فانها تفشل في الاستجابة لدعوة الله.

12. وقد تؤدي الضغوط العديدة التي يتعرض لها رجال الأعمال إلى نسيان دعوة الإنجيل في نشاطاتهم المهنية اليومية. وقد تغريهم وتقنعهم بأن حياتهم المهنية لا تتوافق مع حياتهم الروحية. وتضع ثقة زائدة في المصادر المادية أو النجاح الدنيوي. وعندما يحدث ذلك، يُخشى على مدراء الأعمال تفضيل الوضع الاجتماعي والشهرة على حساب التحقيقات الدائمة، وبالتالي يخاطرون بفقدان قدرتهم الجيدة على التمييز (بين الصالح والطالح). ابتداء بالتركيز على الذات، الكبرياء، الجشع أو القلق، أو فكرة حصر الغاية من الأعمال بمجرد زيادة الأرباح إلى أقصى حد، أو زيادة حصة السوق، أو الى أي هدف اقتصادي محض. بهذه الطريقة سيتضائل أو يتشوه الخير الذي يمكن لاقتصاد السوق أن يفعله للأفراد والمجتمع.

13. ان مدرء الاعمال المندمجون بصورة جيدة في مجتمعهم بإمكانهم أن يستجيبوا للمتطلبات الصارمة المفروضة عليهم بأسلوب الخادم، متذكرين يسوع وهو يغسل أقدام تلامذته. وهكذا فان القيادة بروح الخادم هي مختلفة عن الممارسة الرسمية للسلطة والتي كثيراً ما نراها في شركات والمؤسسات التجارية. انها تميز بين المسؤولين المسيحيين وبيئة العمل التي يطمحون إلى إيجادها. فعندما تعاش مسؤوليات ادارة الأعمال بهذه الطريقة، بتطوير ادارة خادمة وحقه، فإنهم سيقدمون مجانا جزءا من خبراتهم وامكانياتهم. وعندما يقومون تعبيريا او معنويا بغسل أرجل معاونيهم في العمل، فإنهم سيدركون بصورة اكثر اكتمالا حقيقة دعوتهم النبيلة.

14. يتمثل جزء هام من دعوة مدرء الاعمال في ممارسة المبادئ الاخلاقية والاجتماعية اثناء قيامهم بالواجبات الروتينية في عالم الأعمال. ويتضمن ذلك رؤية واضحة للأوضاع، والحكم عليها وفقاً لمبادئ تحفز نمواً متكاملاً للأشخاص، والعمل بطريقة تطبق فيها هذه المبادئ، مع الاخذ بعين الاعتبار الظروف الخاصة لكل شخص، بطريقة تتماشى مع تعاليم الإيمان⁷. من هنا فقد نُظِم باقي هذه الوثيقة وفقاً لهذه العناصر الثلاثة: انظر، احكم، إعمل.

رؤية عالم الأعمال: تحديات وفرص

15. يواجه مدرء الاعمال عالماً يتمثل بتشكيلة من العوامل المعقدة. وإذا أردنا فهمها، نحتاج إلى اتباع التوجيهات المعطاة في وثيقة المجمع الفاتيكاني الثاني الرعائية "فرح ورجاء"، والتي تقول بأن علينا "أن نتفحص علامات الأزمنة ونفسرها على ضوء الإنجيل"⁸. وتشير بعض هذه العلامات إلى عوامل تحد من قدرة مدرء الاعمال في تحقيق الخير بتحديد سلوكهم وإفعال طرق الإبداع. وتفتح عوامل أخرى فرصاً جديدة أمام مسؤولي المؤسسات والمقاولين لخدمة المصلحة العامة وإنشاء حلقات تضامن جديدة لتغذية حياتنا الاجتماعية والسياسية والاقتصادية. فيظهر بالتالي العالم من حولنا كعالم معقد يتداخل فيه النور والظلام، والخير والشر، والحق والباطل، والفرص والمخاطر.

16. ويجب أن يتمكن مدرء الاعمال المسيحيون من "رؤية" هذا العالم بطريقة تتيح لهم اعطاء احكام صحيحة عنه، ودعم الخير فيه والحق، وتحفيز المصلحة العامة، ومجابهة الشر والكذب. ويساعد قسم "الحكم" في هذه الوثيقة في هذا النوع من التقييم. والهدف هنا هو تقديم ملخص وجيز لبعض العناصر الرئيسية التي تؤثر اليوم على نشاطات الأعمال، مع الإشارة، حيث أمكن، إلى نواحيها الصالحة والسيئة المرتبطة بالسياق من وجهة نظر رجال الاعمال.

17. ومن بين العوامل المعقدة العديدة التي تؤثر على الأعمال محلياً وعالمياً، يجدر ذكر أربعة منها بشكل خاص، لأنها أتت بتغييرات عميقة في مفهوم الأعمال التجارية في الربع الأخير من القرن الماضي. والعوامل الثلاثة الأولى مرتبطة فيما بينها بشكل وطيد عن قرب، وهي (1) العولمة (2) تكنولوجيات الاتصال الجديدة (3) تمويل الاقتصاد، أي الهيمنة المالية عليه. أما العامل الرابع (4) التغيرات الثقافية - وخاصة تحدي النزعة الفردية وما يرافقها من أنظمة أخلاقية راجعة إلى النسبية والنفعية - يمكن أن تشكل أكبر المخاطر التي يواجهها مدرء الاعمال المسيحيون. وهناك بالطبع العديد من العوامل الأخرى المؤثرة على الأعمال اليوم (كتنظيمات الدولة، ودور السلطات الدولية، والنقابات، والمسائل البيئية، والنزاعات ضمن العمل أو الأسرة، وغيرها)، ويجدر تحليلها جميعاً، ولكننا سنقتصر على العوامل الأربعة فقط على سبيل الإيجاز.

الخير العام



18. "العولمة": يشكل بزوغ نظام عالمي اقتصادي جديد أحد أهم معالم عصرنا هذا. وتشير عبارة "العولمة" إلى نظام عالمي تتكاثف فيه وجهات نظر الطرفين العمال ومدراء الاعمال، فتتسج شبكة من الارتباطات الاجتماعية ذات توسع مطرد. وبعد انتهاء الحرب الباردة وانفتاح أسواق ناشئة عديدة، توسع سوق الأعمال في جميع أنحاء العالم اتساعاً عظيماً. فنتجت عن ذلك فرص جديدة ومخاطر جديدة. فجميع الشعوب التي كانت في السابق معزولة عن النظام الاقتصادي العالمي أصبح بإمكانها المشاركة فيه والاستفادة منه. وأدى تحسين فعاليات الإنتاج إلى وضع سلع وخدمات أكثر في متناول المزيد من البشر. وفي الوقت ذاته، اصطحب ازدياد الإنتاج العالمي بعدم مساواة أكبر في توزيع الدخل والثروات، سواء داخل البلد الواحد أو البلدان فيما بينها. ويؤدي تشكيل المناطق الإقليمية الاقتصادية التي تتسم بحرية تبادل السلع وأحياناً تتمتع بعملة موحدة، إلى تشجيع التجارة وتحفيز الابتكارات. ولكنها غير مصطحبة دوماً بفرص مجانية متساوية لحركة العاملين والبحث عن العمل. وخاصة عندما توجد عملة موحدة، قد تؤدي القيود المفروضة على السلطات المحلية أو الوطنية في سعيها إلى تطبيق سياسة اقتصادية فعالة، وخاصة خلال الأزمات المحلية، إلى وضع كامل النظام السياسي تحت الضغط. وفي الوقت نفسه، تحولت الأسواق من بنية ثقافية متجانسة نسبياً إلى بنية متنوعة جداً. وهذه الظاهرة إيجابية بمعنى أنها تشجع العلاقات بين الثقافات المختلفة، ولكن إذا ما ادركنا تأثير المنافسة الشرسة والتسويق العالمي لمنتجات موحدة، يجب علينا درس بعناية مخاطر الإمبريالية الثقافية والهادفة الى فقدان التنوع الثقافي. وقد لخص البابا بنديكتوس السادس عشر هذه القوى المتضاربة بقوله "إن ازدياد عولمة المجتمع قد جعل منا جيراناً ولكن لم يجعل منا أخوة".⁹



19. وراء جميع هذه التغيرات، يكمن الواقع الأساسي القائل بأن "رأس المال قد حاز على حرية جديدة": فلا يحاسب اليوم أمام الشعوب في البلدان التي يجني فيها أرباحه¹⁰. فكأنه يتمتع بحصانة تحميه من الأنظمة المحلية. وصار بإمكان الشركات أن تعمل للاستفادة من مختلف الفرص المتاحة لها باستقلال كبير عن سلطاتها الوطنية، فأصبحت تلعب بالتالي دوراً رئيسياً ليس في تنظيم الاقتصاد وحسب وإنما أيضاً في تنظيم المجتمع. فالعولمة تُغيّر اليوم أسس الاقتصاد والسياسة، بتقليص مجال حرية الدولة الوطنية: فالأدوات السياسية الاقتصادية المعهودة للدولة الوطنية مقيّدة الآن بأرض محدودة، بينما بإمكان الشركات الدولية إنتاج السلع في بلد ما، ودفع الضرائب في بلد آخر، والمطالبة بمساعدات ومساهمات الدولة في بلد ثالث. وازداد نفوذ الأعمال كثيراً في هذا الإطار المتغيّر، وبانت تحمل بالتالي طاقة كبيرة سواء باتجاه الخير أو الشر.

20. "تكنولوجيا الاتصالات"¹¹: تمثل شبكة الإنترنت ثورة في تكنولوجيا الاتصالات أدت إلى تأثيرات هامة إيجابية وسلبية على إدارة الأعمال. فمن الناحية الإيجابية، أدّى التعاون عبر الإنترنت إلى تطوير منتجات وحلول جديدة، ساهمت في تخفيض تكاليف الاتصال العالمي. وتجمع نماذج الأعمال الجديدة التعاون والتنافس بأساليب فريدة فأُتاحت الاستجابة لطلبات لم يتم تلبيتها بشكل ملائم سابقاً أو حتى بقيت مهجورة بالكامل. وبإمكان مجموعات المستهلكين والمشاركين الضغط على شركات عالمية ولفت الانتباه إلى الممارسات غير المرضية في جميع المجالات من احترام حقوق الإنسان إلى حماية البيئة في أفقر ربوع العالم. ويقلل هذا النشاط من أضرار المنافسة التي تتحملها الشركات التي تحاول دوماً اتباع نهج المسؤولية في هذه المناطق من العالم.

21. ومن الناحية السلبية، نعيش اليوم في عالم المكافأة الآنية والإغراق بالمعلومات. ومن الشائع في هذا العالم أن يحلّ العاجل محلّ الهام. وتصبح لكل مراسلة أولوية عندما تجذب الاتصالات الآنية انتباهنا. وكأنه ليس لنا الوقت للدراسة والتفكير في قرارات حول الشؤون المعقدة. فنتخذ أكثر فأكثر القرارات، وحتى الهامة منها، دون الاعتبار اللازم ودون تبادل كاف للمعلومات. ونظراً للصعوبات التي يواجهها المسؤولون لدى إعداد قراراتهم وتفسيرها، فإنهم يعتمدون على خبرتهم. فنتخذ قيمهم واعتقاداتهم الشخصية أهمية حساسة في توجيه قراراتهم.



22. "تمويل الاقتصاد": أدى اجتماع العولمة، بما أنتت به هذه الأخيرة من توسيع للأسواق وازدياد في الأرباح، مع تكنولوجيات الاتصال الحديثة، إلى هيمنة القطاع المالي على الأعمال. وتصف عبارة "التمول" أو "التمويل" انتقال الاقتصاد الرأسمالي من القطاع الإنتاجي إلى القطاع المالي. وتزايدت حصة دخل القطاع المالي وأرباحه في الاقتصاد العالمي. ولمؤسساته وأدواته ودوافعه تأثير ملحوظ على عمليات المؤسسات ومفاهيمها. فبينما أدت الأزمة المالية الأخيرة إلى موجة من الانتقادات حول التأثيرات السالبة للمماولة، يجدر الذكر بأن القطاع المالي قد أتاح: لملايين الناس الحصول على قروض استهلاكية وإنتاجية أسهل، وساهم في توزيع المخاطر من خلال أدوات مشتقة، وأوجد طرقاً جديدة لجمع رؤوس الأموال لزيادة إنتاجيتها، إلخ. كما أسس القطاع المالي صناديق اجتماعية مسؤولة أو صناديق أخلاقية وأتاحت بذلك لمموليها تطبيق مبادئهم بدعم بعض الصناعات أو بعض الشركات أو تفاديها. ويتميز هذا القطاع في نموّ هام وسريع، ويعتقد أنه سيزداد نمواً بعد تحقيق بعض النتائج الواعدة خلال الأزمة المالية. وتشير الرسالة البابوية "المحبة في الحق" إلى أن هذا الشكل من التمويل يجب أن يصبح قاعدة التمويل: "نحن بحاجة لحشد الجهود - وهذه ملاحظة أساسية - لا لظهور قطاعات أو شرائح "أخلاقية"، للاقتصاد أو المالية فحسب، بل ليكون للاقتصاد والمالية بأكملهما صفة أخلاقية، وهذا لن يكون بفضل عنوان خارجي، بل باحترام المتطلبات الجوهرية لطبيعتهما"¹².

23. وبالرغم من هذه التطورات الإيجابية، ساهمت المماولة في تشكيلة واسعة الاتجاهات والنتائج السلبية. وسنكتفي هنا بتناول اثنتين منها: التسليع وتقصير الأجل. فيؤدي التمويل إلى "تسليع" كامل للأعمال، مقللاً معنى هذه الشركة الانسانية إلى لا شيء سوى سلعة أو تسعيرة. وعلى وجه التخصيص، ساهم القطاع المالي في الاتجاه التسليعي بفرض المفهوم الذي يقضي بأن الهدف هو رفع ثروة حاملي الأسهم إلى أقصى حد. فأصبحت قيمة الأسهم المعيار الوحيد تقريباً الذي يقيس به مدراء الاعمال أداءهم وكفاءتهم. وفي الجوّ الحالي، تبقى الدعوة إلى "زيادة ثروة المساهمين" هي العنصر الحاكم والنظرية السائدة المدرسة في العديد من مدارس الاقتصاد. وإلى جانب التسليع، تأتي عقلية "الأجل القصير" التي بموجبها يتركز مدراء الاعمال على إمكانيات النجاح على المدى القصير، ويتغاضون عن المخاطر الناتجة عن المجازفة المفرطة والفشل الاستراتيجي. وربما ليس من الغريب أن تؤدي إمكانية جمع ثروات هائلة خلال مدة قصيرة نسبياً إلى تشجيع سلوك قوي غير سليم وغير أخلاقي. وقد أشار البابا بنديكتوس السادس عشر إلى هذه المخاطر وكتب: "لا شك في أن أحد المخاطر الرئيسية يكمن في جعل المشاريع تخدم حصرياً مصالح مستثمريها مما يحد من قيمتها الاجتماعية... وتندر الشركات التي يديرها مدير ثابت يشعُر بالمسؤولية تجاه سير مشروعه ونتائجه على المدى الطويل وليس على المدى القصير فقط"¹³.

24. "التغييرات الثقافية" : كما ذكرنا سابقاً، إن تأثير مستويات الاتصال الجديدة بين الأمم من خلال العولمة وبين الأشخاص عبر الأدوات التكنولوجية أدى إلى تغييرات ثقافية ملحوظة. وبالنسبة لمدراء الاعمال المسيحيين، هناك تغييران ثقافيان أساسيان، وهما: تفشي النزعة الفردية في الغرب وارتفاع نسبة انشغاق الأسر في السابق. فباننتشار النظرة النفعية في المجال الاقتصادي وحتى في المجال الاجتماعي، يحرّض الأهالي على التركيز على تحقيق "ما ينفعني"، بغض النظر عن تأثير ذلك على الآخرين، مما يؤثر سلبياً على الحياة العائلية. فيُنظر إلى "القيم" بأنها نسبية، وتقاس بما تساهم به في الاختيارات الفردية وفي مكاسب الأعمال. ويصبح العمل مجرد وسيلة لجني ملذات المعيشة التي يختارها كل شخص. وتصبح الحقوق أهم بكثير من الواجبات، ولا يعود هناك أي اعتبار للتضحية من أجل المصلحة العامة. وتحت هذه الاعتبارات رؤساء الاعمال على المطالبة بحصة مفرطة من الثروة المحققة، والموظفين الصغار على اتخاذ مواقف المطالبة، والمستهلكين على البحث عن أوجه إرضاء آنية.



25. ولحسن الحظ، طوّرت حركات وبرامج جديدة في محاولةٍ للتقريب بين الحياة الأخلاقية والروحية وبين الأعمال. ونُظّمت مجموعات للإيمان والعمل، وبرنامج حول روحانية العمل، ومشاريع تدريب لأخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية، لمساعدة مسؤولي الاعمال على إدارة شركاتهم في ذهنية موعظة مار بولس الرسول: "امتحنوا كل شيء وتمسكوا بالحسن" (1 تسالونيقي 5 : 21)¹⁴. وتسمح كثير من هذه المجموعات والحركات لمدراء الاعمال بأن يجدوا في عملهم نوعاً من الدعوة والرسالة وبأن يعترفوا بالدور الذي تلعبه أعمالهم في المساهمة في المصلحة العامة.

26. لا شك في أنه يمكن أن يكون للعولمة والاتصالات المتطورة والتمويل تأثيرات إيجابية على البشرية. لا بل إن احترام الأداء المالي على المدى القصير قد يكون إيجابياً إذا ساهم في اتخاذ القرار عوض أن يكون الدافع الوحيد لذلك. ولكن تحتاج جميع هذه العناصر إلى أن تكون مستلهمة من المبادئ الأخلاقية الاجتماعية، بالاستئارة بالإنجيل بالنسبة للمسيحيين، وفي إطار مؤسسات ثقافية راسخة. ودون مثل هذا التأثير المستمر، فانهم يخطرون بالاساءة إلى "النمو الإنساني المتكامل"¹⁵. وهنا يمكن لتعاليم الكنيسة الاجتماعية وإيماننا بحبة الله، أن تقدم لنا منظوراً أصلياً يتيح لمدراء الاعمال تلبية دعوتهم المسيحية.

المقدرة على اعطاء الحكم:

أهمية المبادئ الأخلاقية الاجتماعية

27. إن التعامل مع سياق الأعمال المعقّد الموصوف في القسم السابق يتطلب من المسؤولين تقييماً صائباً، وحكماً صائباً على أساس الواقع والحقيقة. ويجب أن تتأسس إمكانية استنتاج أحكام منطقية على الثقافة الأخلاقية والروحية التي ترعرع فيها مسؤولوا المؤسسات، أي أسرهم وديانتهم ومؤسساتهم التربوية والجماعات العامة التي ينتمون إليها. وبالنسبة لمدراء الاعمال المسيحيين، يكمن إنجيل يسوع المسيح في قلب هذه الثقافة.

28. فالإنجيل هو رسالة محبة لا يجدها المرء بشكل أولي في نظرية أو تعليم أخلاقي، بل في علاقته بالمسيح¹⁶. إنها تلك العلاقة، الدعوة إلى المحبة، إذا أُتيحت لها المجال، فانها تحيي وتدعم حياة كل مسيحي. وسيكون لها آثار أخلاقية ودينية لجميع المسيحيين وبصورة خاصة لمدراء الاعمال. وقد حددت هذه الآثار بما تسميه الكنيسة تقاليدها الاجتماعية، أي الحوار المستمر بين الايمان، والعقل، والعمل. وقد نمت هذا التقليد في علاقة متكاملة بين مدرسين ذوي سلطة (العقيدة الاجتماعية للكنيسة)، وعلماء متبصرين (الفكر الاجتماعي الكاثوليكي)، والممارسين الفعليين والمؤثرين (الممارسة الاجتماعية الكاثوليكية). ومثلما هو الحال في جميع التقاليد، هكذا يجري باستمرار تطوير وتنقية وإعادة تقويم هذه التقاليد كمسيحيين، حتى من قبل مدراء الاعمال، اذ عليهم ان يبحثوا عن الامانة للتعاليم والسلوك المتميز في حياتهم العملية.

29. ومن النواحي الهامة لهذه التقاليد، بالنسبة للمصالح التجارية، هو صياغة المبادئ الأخلاقية الاجتماعية على المستويين النظري والعملية، ودعم اعتبار الأعمال كمجتمع أشخاص. فهي تؤمن بالتالي توجيهاً لأعمال متميزة حقاً، لأنها تنطلق من هوية الشخص البشري، بتحقيق الازدهار الانساني في العمل، وفي عامة المجتمع وفي العالم.

أولاً - المبادئ الأخلاقية الأساسية للمؤسسات والاعمال:

الكرامة الإنسانية والمصلحة العامة

30. "الكرامة الإنسانية": تعتمد العقيدة الاجتماعية للكنيسة في صميمها على الاعتقاد بأن كل شخص، مهما كان عمره أو حالته أو امكانياته هو صورة لله فيرتدي كرامة وقيمة لا يمكن الانتقاص منها. وكل شخص هو بحد ذاته غاية، لا مجرد أداة تُقِيم حسب درجة فائدتها - "من" لا "ماذا"، "شخص" لا "شيء"¹⁷. وتستحصل هذه الكرامة ببساطة لمجرد كونه إنساناً. انها ليست تحقيقاً يحصل عليه، ولا هدية من اي سلطة إنسانية. ولا يمكن إضاعتها ولا اختلاسها ولا أخذها. ويتمتع كل البشر، بغض النظر عن املاكهم وظروفهم الخاصة، بالكرامة التي أنعم بها الله عليهم.

31. ويفضل هذه الكرامة الإنسانية، يكون كل إنسان الحق، لا بل الواجب، بتلبية رسالته ودعوته، والبحث والمثابرة عن ازدهاره الشخصي بالاتحاد مع الآخرين. وبالمقابل، يجب على كل فرد منا ينبغي تفادي التصرفات والأعمال التي قد تمنع ازدهار الآخرين، كما وتشجيع هذا الازدهار قدر الإمكان، "فجميعنا مسؤولون عن الجميع"¹⁸.

32. وعلى وجه التخصيص، يثبت البشر أنهم على صورة الخالق في إمكانياتهم في التفكير والاختيار الحر وكذلك في ميلهم إلى مشاركة الآخرين في الحياة (بطابعهم الاجتماعي). وهكذا يرتبط الازدهار الإنساني بحسن التفكير والاختيار الحر العقلاني وبالمعيشة الاجتماعية. وبالفعل، لا يمكن للإنسان أن يزدهر في طاقاته وفضائله وقديسيته إلا ضمن مجتمع، أي بالمشاركة مع الآخرين.

33. وبما أن لكل إنسان قدرٌ سام في أن يشترك في حياة الله ألبدية، فانه من الصحيح أن لا يكتمل في الازدهار الدنيوي، ولكن هذا لا يعني أن ظروف البشر الدنيوية غير مهمة. بل على العكس، ليس الازدهار الدنيوي عنصراً هاماً فحسب لمعيشة إنسانية جيدة، بل إن نقص المصادر المادية، وكذلك تكاثرها المفرط، يشكلان عقبة أو يلهيان عن هذا البحث عن الفضائل والقدسية.

الكرامة الانسانية



34. "الخير العام" : إن طبيعة الإنسان الاجتماعية، التي تعكس وحدة الثالوث الأقدس، تشير إلى مبدأ أساسي آخر، هو أهمية الخير العام. وقد عرّف المجمع الفاتيكاني الثاني المصلحة العامة على الوجه التالي: "الخير العام هو مجموعة أوضاع وظروف اجتماعية تسمح للناس، كجماعات أو كأفراد بالوصول إلى الكمال بطريقة أكثر شمولية وسهولة"¹⁹. ويتشكل الخير العام بين البشر عندما يعملون سوية لتحقيق هدف مشترك. وإن بناء صداقة أو أسرة أو شركة يؤدي إلى خلق مصلحة عامة مشتركة بين الأصدقاء أو أفراد الأسرة أو مختلف الأشخاص المعنيين بالشركة. والخير العام ممكن لأننا مخلوقات علانية لا تكفي بالأهداف الفردية ولا بالنمو الفردي. بل إننا نشارك أيضاً في مشاريع "مشتركة" تُؤد منتجات مشتركة يستفيد منها كل المشتركين. وتشمل المصلحة المشتركة جميع المنتجات اللازمة لإتاحة تطور البشر جماعةً وأفراداً.

35. وتؤدي الأعمال إلى تحقيق العديد من الشروط التي تساهم في المصلحة العامة لمجتمع أكبر. فإن السلع والخدمات، والوظائف التي توفرها، والفوائد الاقتصادية والاجتماعية التي توفرها للمجتمع، تشكل عناصر أساسية للعيش الهني لكل أمة وللبنية عامة. وتميل البلدان التي تفتقر لنشاطات الأعمال إلى خسارة العاملين الأفضل كفاءة الذين يرحلون إلى بلدان أخرى لأنهم لا يأملون بمستقبل لأنفسهم أو لأسرهم في ظروفهم. ولا تُنتج بعض المجتمعات ما يكفي من الممتلكات الجماعية أو العامة لتأمين حياة إنسانية كريمة. وبالتالي، فإن الأعمال أساسية للمصلحة العامة بالنسبة لكل مجتمع وبالنسبة للنظام العالمي برمته. وتكون مساهمة هذه النشاطات على النحو الأمثل عندما تحترم كرامة الناس احتراماً كاملاً وتوجه لخدمة الناس بحد ذاتهم كأشخاص أذكاء وأحرار واجتماعيين.

احتياجات العالم



36. وتعتمد الأعمال والأسواق المزدهرة على عدد من مساهمات المجتمع الأوسع. فإذا فكرنا في الممتلكات العامة مثل سيادة القانون، وحقوق الملكية، والمنافسة الحرة والمفتوحة، وتوفير عملة وسياسات مالية سليمة، ومنشآت النقل واتصالات البنى التحتية، نرى بكل بساطة أن مفهوم الأعمال لا ينطبق بشكل فعال خارج هيكل مجتمع جيد. فحيث تغيب هذه الممتلكات العامة أو عناصر المصلحة العامة أو عندما لا تعمل بشكل سليم، فإن الأعمال تعاني. ولا ترتبط الأعمال بوجود دولة سليمة فحسب، فقبل الدولة، هناك حاجة إلى بيئة أخلاقية ثقافية سليمة لتربية الشباب، وتنمية مهاراتهم وفضائلهم، وإعدادهم للتوظيف. وتستفيد الأعمال والنشاطات التجارية من المصادر التي يوفرها لهم المجتمع، فتتصرف بالمقابل بحيث تحترم المصلحة العامة وتدعمها.

37. وتدعم الأعمال هناء عيش أعضاء المجتمع من خلال وظائف أساسية أخرى ويتعين على الأعمال كادني حد أن تتفادى بعناية أية عملية قد تمس بالمصلحة العامة المحلية أو العالمية وبصيغة إيجابية، تحاول هذه الشركات على نحو نشط تلبية الاحتياجات الإنسانية الأساسية ضمن مجال خبرتها، فتخدم بالتالي المصلحة العامة وفي بعض الحالات، تشجع هذه الشركات وضع تنظيمات فعلية على المستوى الإقليمي والوطني والدولي فقد تسمح مثلاً استراتيجيات عمل هدامة، بما في ذلك الفساد، واستغلال الموظفين، وتدمير البيئة الطبيعية، بتقليل التكاليف على المدى القصير بالنسبة لهذه الشركات، مع ترك التكاليف طويلة الأمد للأجيال اللاحقة في المجتمع المحلي وإذا كانت هذه الاستراتيجيات شرعية، فستعطي ميزات تنافسية للشركات التي لا تولي إلا القليل من الأهمية للناحية الضميرية، على حساب الشركات التي تعمل بضمير فتتحمل التكاليف الأعلى الناتجة عن هذه الالتزامات ولا يمكن التغلب عادة على ظاهرة السباق إلى الحضيض هذه بالالتزام الأخلاقي الفردي وحده، بل يتطلب إطاراً شرعياً أفضل ينطبق على جميع المشاركين في السوق

الاستجابة لاحتياجات العالم من حيث السلع والخدمات

40. إن الأعمال الناجحة تحدد الاحتياجات الإنسانية الأساسية وتلبّيها بامتياز وتلجأ من أجل ذلك لقسط كبير من الابتكار والإبداع والمبادرة. وتنتج هذه الشركات ما كان ينتج في السابق، ولكن، في مجالات الطب والاتصال والقروض والمنتجات الغذائية والطاقة والوقاية الاجتماعية، كثيراً ما تبتكر "طرقاً جديدة بالكامل للاستجابة للاحتياجات البشرية". وتحسّن باستمرار سلعها وخدماتها، وعندما تكون هذه المنتجات صالحة أصلاً، فإنها تحسن نوعية حياة البشر.



ثانياً - مبادئ أخلاقية عملية للمؤسسات والشركات

38. إن احترام الكرامة الإنسانية والمصلحة العامة هي مبادئ أساسية من المفروض أن توجهنا في تنظيم اليد العاملة ورأس المال وطرق الابتكار في نظام السوق. إن الغرض الصميمي والدائم للشركات الخاصة والأنظمة التجارية هو الاستجابة للاحتياجات الإنسانية، أي احتياجات كل فرد تخدمه هذه الأعمال بشكل أو بآخر. وهناك بشكل خاص ثلاثة نشاطات مرتبطة ببعضها يجب أن تتداركها الأعمال:

- الاستجابة للاحتياجات البشرية الأساسية بابتكار وتطوير وإنتاج السلع والخدمات.
- تنظيم عمل جيد ومنتج
- استعمال المصادر لخلق الثروة والرخاء وتقاسمها بشكل مستديم.

41. "المساهمة في المصلحة العامة"²⁰: كما يقول "مختصر العقيدة الاجتماعية للكنيسة": "يجب أن تتميز الأعمال بقابليتها على خدمة المصلحة العامة للمجتمع من خلال إنتاج سلع وخدمات مفيدة"²¹. فالأعمال أساساً متركزة على الغير: إذ تجمع الشركات طاقات ومواهب وكفاءات أشخاص لتلبية احتياجات أشخاص آخرين. وهذا ما يدعم بالمقابل تطور الذين يقومون بالعمل. فإن المهمات التي يؤدونها معاً تتيح إنتاج السلع والخدمات التي يحتاج إليها مجتمع سليم. "ليس رجل الأعمال مضارباً ومغامراً، بل هو بالأساس مبتكر. فالمضارب يستهدف زيادة أرباحه الشخصية إلى أقصى حد، والأعمال بالنسبة له وسيلة، والغاية هي الربح. إن بناء الطرق وتشديد المستشفيات والمدارس ليست هدفاً في نظر المضارب، بل وسيلة لجمع الأرباح. ويجب أن يكون في تمام الوضوح أن المضارب ليس بمثابة مدير الأعمال الذي تريده الكنيسة كعامل للمصلحة العامة ومؤسس لها"²². فعلى العكس، يقوم مدراء الأعمال المسيحيون بخدمة المصلحة العامة عن طريق إنتاج سلع صالحة فعلاً وخدمات تخدم فعلاً. ويجب أن تلبّي السلع والخدمات التي تنتجها الشركات الاحتياجات البشرية الأصلية، فلا تضم الأغراض ذات القيمة الاجتماعية الواضحة فحسب - مثل الأدوات الطبية المسعفة، والقروض الصغرى، والتربية، والتمويلات الاجتماعية، ومنتجات التجارة العادلة، والتأمين الصحي، والمساكن الرخيصة - بل تشمل أيضاً كلّ ما يساهم أساساً في نمو الإنسان، مثل المسامير والطاولات والاقمشة، وحتى الأنظمة المعقدة مثل إزالة النفايات والطرق والمواصلات.

39. وتعالج تقاليد الكنيسة الاجتماعية هذه المجالات الثلاثة من النشاطات المرتبطة ببعضها بوضع مبادئ عملية للمساعدة على توجيه متخذي القرارات ليصلحوا في عملهم. وتعتمد هذه المبادئ العملية على المبادئ الأساسية، وتهدف إلى احترام الظروف التي تتعدد فيها الثقافات والعقائد والتي تتميز بها اليوم الأعمال. وتساعد أيضاً على توضيح دعوة رجل الأعمال المسيحي والدور الفعلي لرئيس المؤسسة أو المصلحة.



تنظيم العمل الجيد والمنتج

44. تنتج الشركات السلع والخدمات وتنظم العمل الذي يشترك الناس في تنفيذه. وتصمم الشركات الناجحة عملاً سليماً وفعالاً، فعلاً وشيقاً، مستقلاً وجماعياً. إن للطريقة التي يصمم ويدار فيها العمل البشري تأثيراً ملحوظاً على طاقة المؤسسة على المنافسة في السوق، وعلى إمكانية العاملين على الازدهار في عملهم. وقد فسّر الطوباوي يوحنا بولس الثاني أنه إذا "كان العنصر الإنتاجي الحاسم، فيما مضى، هو الأرض، وفيما بعد رأس المال، أي مجموع الآلات ووسائل الإنتاج، فالعنصر الحاسم اليوم، وأكثر فأكثر، هو الإنسان نفسه، أي ما لديه من أهبة للمعرفة تظهر في الاطلاع العلمي والقدرة على التنظيم في إطار التضامن والوقوف على حاجات الآخرين وتلبيةها"²⁹. وفي سياق العولمة المتزايدة والتغيرات السريعة في السوق، يسمح تنظيم بعيد النظر للعمل بإضفاء المرونة وسرعة ردود الفعل على المؤسسة. ويمكن الإسراع في هذا التحول إذا كانت هناك تنظيمات ذكية تؤمن نمو العلاقات الاقتصادية والعقليات بشكل مستديم، وتضمن ربح الشركات الأخلاقية وتميزها عبر إنجازاتها.

42. في عام 1931، كتب البابا بيوس الحادي عشر رسالته البابوية العامة "الذكرى الأربعون"، حول أهمية "إنتاج منتجات مفيدة فعلاً" للآخرين بالنسبة للشركات²³. فربّ العمل الصالح "هو من يولي انتباهه إلى الخدمة أولاً ثم إلى الربح، ويوظف عملاً لإنتاج سلع مفيدة فعلاً، ولا يؤذيه بمطالبته بالمشاركة في إنتاج الأغراض العبثية أو حتى المضرة أو الفاسدة، ولا يوفّر للمستهلكين إلا السلع والخدمات المفيدة ولا يستغل ضعفهم أو نقص خبرتهم من خلال خيانتهم بصرف أموالهم على أغراض لا يحتاجون إليها، أو حتى تكون مؤذية لهم"²⁴. يجب التمييز بين الاحتياجات والرغبات، التي يمكن وصفها بشهوة غير ضرورية لهناء الإنسان. وفي بعض الحالات القصوى، قد تكون تلبية الرغبات مسيئة لهناء الإنسان، مثل بيع المنومات غير الطبية، والمواد الإباحية، والقمار، والألعاب الفيديوية العنيفة، والمنتجات المؤذية الأخرى. إن هذا الاهتمام بالرغبات التي تسمى غالباً "بالنزعة الاستهلاكية"، يبعد الإنتاج والاستهلاك من المصلحة العامة ويعيق نمو الإنسان²⁵. إن المنتجات الصالحة فعلاً تخدم احتياجات المستهلكين بدرجات متفاوتة في أهميتها، حيث تفوق المأكولات بوضوح رغبات القمار والتسلية مثلاً. وهذا تدرّج موضوعي، ويفسر لماذا يجب أن يلتزم إنتاج السلع والخدمات بالحق لا بالفائدة السطحية.

43. "التضامن مع الفقراء": يشتمل إنتاج السلع والخدمات على "سلسلة تضامنية في توسع تدريجي"، تطرح مسائل صعبة وحساسة وتوفر فرصاً لعالم الأعمال²⁶. وإحدى هذه المسائل هي تحديد احتياجات الفقراء والمستضعفين بروح متضامنة، بمن فيهم الأشخاص من ذوي الاحتياجات الخاصة، الذين كثيراً ما تغفلهم السوق التي يستهويها الربح السريع²⁷. على مسؤول المؤسسة المسيحي أن يبقى يقظاً لهذه الحالات التي يمكنه فيها أن يخدم هذه الجماعات المنسية، ليس فقط من حيث مسؤوليته الاجتماعية الشخصية، بل أيضاً كفرصة عمل هامة. وقد لعبت التطورات في مجال منتجات وخدمات "أسفل الهرم" - مثل الشركات الصغرى والقروض الصغرى والمؤسسات الاجتماعية وصناديق التمويل الاجتماعية - دوراً هاماً في تلبية احتياجات الفقراء. ولن تساعد هذه الابتكارات على إخراج الناس من الفقر المدقع فحسب، بل قد تساعد على إطلاق طاقتهم الإبداعية في إبداء النشاطات والمساهمة في خلق حركة نمو²⁸.

45. "تشجيع العمل الكريم" : كتب البابا بيوس الحادي عشر أنه "من المشين أن تخرج المواد الجامدة من المصنع مكرّمة، بينما يفسد ويدلّ فيها البشر"³⁰. لا يؤدي جلال عمل الإنسان إلى سلع وخدمات محسّنة فحسب، بل إلى نمو العمال أنفسهم. وقد عبّرت التقاليد الاجتماعية الكاثوليكية مراراً عن طبيعة العمل وكيفية تأثيره على الإنسان. وتكلم الطوباوي يوحنا بولس الثاني عن "البعد الذاتي للعمل"، مميزاً إياه عن "البعد الموضوعي". وصور ذلك بصيغة جميلة بأنه عندما يعمل الإنسان، فإنه لا يُنتج أكثر فحسب، بل يصبح أكثر. ولا يمكن حصر التغييرات التي يجلبها العمل ببعده الموضوعي وحده. فإن العامل، أي القائم بالعمل، يتأثر بعمله إلى حد بعيد. فإن تعلّق الأمر بالموظف أو المزارع أو الممرضة أو الحارس أو المهندس أو التاجر، فالعمل يغيّر العالم (البعد الموضوعي) والعامل (البعد الذاتي) كلاهما. وبما أن العمل يغيّر الشخص، فهو يستطيع أن يحسن كرامته أو يدنسها. "فالعامل يستمدّ كرامته لا من طابعه الموضوعي بل من طابعه الذاتي"³¹. وإذا تطلّعنا إلى العمل من وجهة النظر هذه، فسنجد التزاماً مشتركاً لصاحب العمل والموظف برفع العمل إلى هذه الرؤيا العظيمة، التي توحّد ممارسات العمل السليمة والأخلاق.

46. إن الاعتراف بالبعد الذاتي للعمل هو الاعتراف بكرامته وأهميته. ويساعد ذلك على فهم أن "العمل هو قبل كل شيء في خدمة الإنسان لا الإنسان في خدمة العمل"³². إن الموظفين ليسوا "موارد بشرية" أو "رأس مال بشري". ويجب بالتالي تصميم العمل حسب طاقات ومزايا البشر، ولا نطلب من الناس أن يتلاءموا مع عملهم وكأنهم آلات. إن العمل السليم يفسح المجال لذكاء العمال وحيويتهم، ويشجع إطاره العلاقات الاجتماعية والتعاون الفعلي، ولا يمس بأذى صحة العمال وعافيتهم المادية. ويفترض ذلك أن يكون للمسؤولين حرية ومسؤولية وإمكانية تعيين الشخص المناسب في الوظيفة الملائمة. يهدف العمل السليم إلى تلبية الاحتياجات البشرية

الحقيقية بحيث يتمكن العمال من أن يعيلوا أنفسهم وأسرههم وأن يخدموا ازدهار الآخرين في الوقت نفسه. ويجب أن يكون العمل السليم حسن التنظيم والإدارة لتأمين إنتاجيته بحيث يستطيع العمال فعلاً كسب رزقهم. وإضافة لذلك، يجب أن يتيح نظام المكافآت إعطاء العمال الذين يلتزمون بإخلاص في عملهم التقدير والتعويضات من شركاتهم. والرسالة البابوية العامة "أم ومعلمة" واضحة تماماً بهذا الصدد: "إذا كان نظام اقتصادي في بنيته وتنظيمه يسيء إلى كرامة الإنسان، ويضعف من حسن مسؤوليته ويحرمه من فرص اتخاذ مبادرات شخصية، فإننا نقول إن هذا النظام ظالم، مهما كانت الثروة التي ينتجها وحتى لو وزّعت هذه الثروة بعدل وإنصاف"³³.

47. "وضع بنية تفريع السلطة" : يعتمد مبدأ "تفريع السلطة" على اليقين بأن الإنسان على صورة الله، وعليه يستلزم ازدهاره استعمال ذكائه وحيثه على أفضل وجه. ولا تُحترم الكرامة الإنسانية إذا فُرضت تقييدات تعسفية على ذكاء الإنسان وحيثه أو إذا حُرم منها. ويعترف مبدأ تفريع السلطة بأن في المجتمعات البشرية جماعات صغيرة ضمن جماعات أكبر. فتشكل مثلاً الأسرة جماعة صغيرة، وهي جزء من القرية أو المدينة، التي تشكل بدورها جزءاً من المحافظة أو الولاية، ثم الأمة، وهلمّ جراً. ويؤكد المبدأ على أنه يجب عدم إغفال حرية ومساهمة الذين هم أول من يتعرض لتأثير نشاط ما. وكما أشار الطوباوي يوحنا بولس الثاني، "فإنه لا يسوغ لمجتمع أعلى أن يتدخل في الشؤون الداخلية لمجتمع أدنى، وتجريده من صلاحياته، بل عليه أن يدعمه، عند الاقتضاء، ويساعده في التنسيق بين نشاطه ونشاط العناصر الأخرى التي يتألف منها المجتمع، تحقيقاً للخير العام"³⁴.



48. يطبق عادة مبدأ تفريع السلطة على هيكلية الدولة، ولكنه ينطبق أيضاً على مؤسسات الأعمال. فالإنسان يزدهر بشكل أفضل في عمله إذا استعمل ذكائه وحريته لتحقيق ودعم علاقات سليمة مع العاملين معه ومع الذين تخدمهم الشركة. وبعبارة أخرى، كلما ازدادت المشاركة في العمل، ازداد احتمال ازدهار كل عامل. ويجب أن يكون للموظفين كلمتهم في العمل، خاصة فيما يخص الأعمال اليومية. فمن شأن ذلك تشجيع المبادرة والابتكار والإبداع وحس المشاركة المسؤولية.

49. يوقر مبدأ تفريع السلطة لمدراء الأعمال أفكاراً رائعة، فيشجعهم على استعمال سلطتهم لخدمة كل فرد في منظماتهم، ويدفعهم إلى التساؤل حول ما إذا كانت سلطتهم تخدم نمو جميع موظفيهم. وبشكل خاص، يدفع هذا المبدأ مسؤولي المؤسسات إلى الالتزام في ثلاثة مجالات من مسؤولياتهم:

- تحديد هدف الاستقلالية واتخاذ القرارات على كل مستوى من مستويات المؤسسة. وعلى مسؤول المؤسسة أن يتدبر الأمر بحيث تكون هذه الاستقلالية بأوسع قدر ممكن، ولكن عليه أن يضع حدوداً لها بحيث لا تتجاوز القرارات نطاق المعلومات التي يمكن للفرد أو للمجموعة التوصل إليها واللازمة لاتخاذ القرار، وبحيث لا تتجاوز نتائج القرارات مجال مسؤوليات الفرد والمجموعة.
- توفير الأدوات اللازمة والتدريب الملائم لموظفيهم والتأكد من أن لديهم الخبرة للقيام بمهامهم.

- تشجيع روح الثقة في الشركة بحيث يقوم الأفراد الذين أوليت لهم مهمات ومسؤوليات باتخاذ قراراتهم بكل حرية. إن الشركات التي تعتمد مبدأ تفريع السلطة تشجع الاحترام المتبادل وتقاسم المسؤوليات بين موظفيها، وتتيح لموظفيها ربط العلاقة بين حسن نتائجهم والتزامهم المخلص.

إن هذه النقطة الأخيرة المتعلقة باتخاذ القرار هي الناحية التي تميز تفريع السلطة عن التفويض. فعندما تفوض مسؤوليات أو حقوق القرار، يمكن استرجاعها في أي وقت. خلافاً للترتيبات المعتمدة على مبدأ تفريع السلطة، لا يستدعي التفويض مستوى التميز والالتزام نفسه من الموظفين، فبقدر احتمال ازدهار الموظفين في عملهم وقبولهم لكامل مسؤولياتهم.

50. وحسب مبدأ تفريع السلطة، فإن الموظفين الصغار الذين وضعت الثقة فيهم والذين تلقوا التدريب والخبرة، يعرفون بدقة مدى مسؤولياتهم، ويتمتعون بحرية اتخاذ القرارات، ويمكنهم استعمال كامل حريتهم وذكائهم، فيستطيعون بالتالي النمو كبشر؛ فهم حقاً شركاء. وبالنسبة لمدراء الأعمال من رؤساء الاقسام إلى المدراء، يتطلب هذا التنظيم منهم الكثير من الجهود، ولكن يجدون فيه ارتياحاً كبيراً. إن العمل حسب مبدأ تفريع السلطة يتطلب ضبط النفس وقبولاً متواضعاً بموقف الخدمة.

سنة مبادئ عملية للمؤسسات

يشكل مبداء احترام الكرامة الإنسانية والبحث عن المصلحة العامة أسس التعاليم الاجتماعية المسيحية. ويمكنها أن توفر إلى جانب المبادئ العملية السنة للمؤسسات توجيهاً خاصاً في تحقيق الأهداف الثلاثة الكبيرة للمؤسسات والمصالح التجارية.

• تلبية احتياجات العالم من خلال ابتكار السلع والخدمات وتطويرها

1. تساهم المؤسسات في المصلحة العامة بإنتاج سلع جيدة فعلاً وخدمات مفيدة فعلاً
2. تحافظ المؤسسات على التضامن مع الفقراء برصد فرص خدمة المحرومين والمنسيين والمحتاجين.

• تنظيم عمل سليم ومنتج

3. تساهم المؤسسات في المجتمع بدعم كرامة عمل الإنسان.
4. توفر المؤسسات التي تبنّت مبدأ تفريع السلطة فرصاً لموظفيها لممارسة السلطة المناسبة خلال تأدية مهمتهم في المؤسسة

• خلق ثروة مستدامة وتوزيعها بشكل عادل

5. تولي المؤسسات انتباهها في عملها لرعاية المصادر المالية والبشرية والبيئية التي تلقتها.
6. تراعي المؤسسات العدل في تخصيص الثروة بين المساهمين والموظفين والمستهلكين والممولين والمجتمع.

خلق ثروة مستدامة وتوزيعها بعدالة

51. يستعمل المقاولون إبداعهم لتنظيم المواهب وطاقات العمل ولجمع رؤوس الأموال والموارد الأخرى من خيرات الأرض لإنتاج السلع والخدمات. وعندما يؤدي هذا العمل بفعالية، تُخلق الوظائف برواتب جيدة، وتُحقق الأرباح، ويتقاسم الممولون الثروة الناتجة، ويمتاز كل مشارك في العملية. وتعترف الكنيسة بالدور المشروع للربح كمؤشر بان الشركة تعمل بصورة جيدة. وعندما تحقق الشركة ربحاً، يعني ذلك عادة حسن استعمال عناصر الإنتاج وتلبية سليمة للاحتياجات البشرية الموافقة³⁵. هذا وإن الأعمال الناجحة التي تنتج الثروة وتجلب الرخاء تسمح أيضاً للأفراد بالتميز وبخدمة المصلحة العامة في المجتمع. ولكن لا ينحصر خلق الثروة في الربح المالي وحده. وأصل كلمة الغنى مرتبطة أساساً بالعيش الهنيء، أي الهناء الجسدي والفكري والنفسي والروحي وغيره. فترتبط القيمة الاقتصادية للثروة بشكل وثيق بمفهوم الهناء الأوسع.

52. "حسن إدارة الموارد": يعلمنا الكتاب المقدس إن المشرفين الجيدين يبدعون وينتجون بالموارد التي أودعت لديهم³⁶. ولا يحاولون أخذ المزيد من خيرات الخليقة، بل يسخرون مهاراتهم وجهودهم لإنتاج المزيد اعتماداً على ما سُخر لهم. ومن ظواهر هذا السلوك في إطار الأعمال الربح المالي، أي فائض الدخل على المصاريف الذي يؤمن استدامة المؤسسة. ويقوم أفضل مسؤولي المؤسسات باستعمال المصادر بشكل فعال والمحافظة على مستوى معقول من العائدات والربح والحصة من السوق والإنتاجية والفعالية، لتأمين دوام حيوية المؤسسة. وإذا لم تنتج الثروة المالية، فلا يمكن توزيعها ولا يمكن للمؤسسة أن تدوم.

53. إذا كان الربح مؤشراً لصحة المنظمة، فليس هو المؤشر الوحيد، ولا حتى الأهم الذي يمكن الاعتماد عليه، للحكم على أداء الشركة³⁷. فالربح ضروريٌ لديمومة المؤسسة، ولكن "إذا كان الهدف هو الربح بحد ذاته، وكان يتم الحصول عليه بطرق غير جائرة ولم يكن يُستخدم بهدف الخير العام، لهدد الغنى وسبب الفقر"³⁸. الربح هو مثل القوة. فالجسم يحتاج إلى الأكل، ولكن الأكل ليس هدف الحياة الأساسي. إن الربح خادم أمين، ولكنه سيّد سيئ.

54. إذا كانت الموارد المالية مهمة، فإن رعاية البيئة المادية

والثقافية هي بالأهمية نفسها. وكما كتب البابا بندكتوس السادس عشر، "البيئة قد مَنَحَها الله للجميع، واستخدَماها يضعُ على عاتقنا مسؤوليةً تجاه أجيالِ المستقبلِ والفقراءِ والبشريةِ بأسرها"³⁹. ويتحلى الخلق بنظام نكتشفه ولكن لا نصنعه. ويمكن استخدام الكائنات الحية من العالم الطبيعي بشكل معقول لخدمة احتياجات الإنسان الأساسية. ولكن بمشاركتنا الله في تبين خليقته، يتوجب علينا احترام العالم حولنا، لا أن نؤذيه. لنا الحرية في زرع واستثمار هذا العالم، لا في تدميره. أو كما تقترح الفصول الأولى من سفر التكوين، من اننا مدعوون لممارسة تسلط حذر على العالم، لزرعه وإثماره، ولكن ليس لنا الرخصة في استغلاله كما نشاء.

55. "التوزيع العادل": إن الشركات ومسؤوليها كخالقين

للثروات والرخاء، عليهم أن يجدوا وسائل لتوزيع هذه الثروات بشكل عادل بين الموظفين (حسب مبدأ الحق في الحصول على أجر عادل)، والمستهلكين (أسعار عادلة)، والملاكين (أرباح عادلة) والمزودين (أسعار عادلة) والمجتمع (دفع ضرائب عادلة)⁴⁰.

56. وإذا قبلنا بمبدأ أن خليفة الله للجميع – الغني والفقير،

القوي والضعيف، الحاضر والمستقبل – نستنتج أن جميع المصادر معدة للإنسانية مع "رهن اجتماعي"⁴¹. وينظر التقاليد الاجتماعية الكاثوليكية، ينطبق هذا الإلزام على الملكيات وعلى رؤوس الأموال على حد سواء. وبينما تكون عامة الممتلكات ورؤوس الأموال تابعة لملكية خاصة، فيجب "أن يخضع حق الملكية الخاصة للمصلحة العامة ولحق الجميع في خيارات الأرض"⁴². ويحث هذا المبدأ مسؤولي المؤسسات على تدارس التأثير التوزيعي لما حدّدوه من أسعار وأعطوه من أجور وقاسموه من أسهم ووزّعوه من أرباح وأداروه من مستلزمات، إلى آخره. ويجب ألا تستهدف قراراتهم توزيعاً "متساوياً" للثروة، بل توزيعاً "عادلاً" لها، مما يؤدي إلى تلبية احتياجات الناس، ومكافأة مساهماتهم ومجازاتهم، والمحافظة على السلامة المالية للمؤسسة وتحسينها. وإن منع الناس من التوصل إلى خيارات الأرض، وخاصة إلى الوسائل اللازمة للعيش، هو بمثابة نكران أمر الله إلى الإنسانية باكتشاف وزراعة واستعمال ما وهبهم إياه.

ثالثاً – المؤسسة كجماعة أشخاص

57. تشير هذه المبادئ الستة إلى غرض المؤسسات، التي قال بصدها الطوباوي يوحنا بولس الثاني "المؤسسة لا تتوخى فقط إنتاج الربح، بل وجود المؤسسة بالذات، بوصفها جماعة أشخاص يسعون، بطرق شتى، إلى تلبية حاجاتهم الأساسية ويكونون خلية خاصة في خدمة المجتمع بأسره"⁴³. وإذا كانت عبارة "جماعة الأشخاص" هي غير واردة الاستعمال في كتب الاقتصاد اليوم، فهي تعبر عن الوجه الأفضل عما يمكن أن تكونه كلمة الشركة. إن تعبير "الشركة" و"الشراكة" في اللاتينية معناه "كسر الخبر مع بعض"، ومعنى كلمة "جمعية" في اللاتينية تأتي من كلمة "جسد" وهي تعني جماعة من الناس "متحدين بكيان واحد".

58. وإذا اعتبرنا أن المؤسسة هي جماعة أو مجموعة

أشخاص، يتضح لنا أن الروابط التي تجمعنا ليست عقوداً قانونية أو مصالح شخصية متبادلة، بل التزامات بإنتاج منتجات حقيقية نتقاسمها مع الآخرين لخدمة العالم. إن اعتبار المؤسسة كمجرد "مجموعة أسهم" لا تعنى إلا بالمصالح الفردية والعقود والمنفعة والربح المالي هي بكل بساطة فكرة خطيرة وغير صحيحة⁴⁴. "فمن خصائص العمل قبل كل شيء جمع الناس، وفي ذلك تكمن قوته الاجتماعية، قوة توثيق الاواصر بين الجماعة"⁴⁵. ويساعد هذا المفهوم على تفادي الافتقار الروحي الذي كثيراً ما يظهر في اقتصاديات السوق نتيجة لنقصان العلاقات الإنسانية ضمن المؤسسة وحولها⁴⁶.

59. إن إنشاء مؤسسة ما كجماعة أشخاص اعتماداً على

المبادئ الستة السابقة ليس عملاً سهلاً. فقد تجد المؤسسات الدولية الكبيرة بشكل خاص صعوبات في تشجيع ممارسات وسياسات لدعم روح جماعة الأشخاص بين أعضائها. ومع ذلك، يجد مسؤولوا المؤسسات الكبيرة والصغيرة مساعدة كبيرة في ممارسة الفضائل الشخصية، تلك العادات وميزات الطبع الضرورية في كل مهنة والتي تحسن الحياة. وهناك فضيلتان مهمتان جداً بالنسبة لمهنيي المؤسسات، سنناقشها بالتفصيل في القسم التالي، وهما الحكمة العملية والعدالة. ولا بديل لحكم رزين (الحكمة العملية) ولعلاقات سليمة (العدالة). ولا توفر المبادئ الستة أعلاه جميع ما يلزم لحكم

61. إن مسؤولي المؤسسات المسيحيون هم رجال ونساء عمل أثبتوا أن لديهم روح المجازفة في المشاريع ويعترفون بالمسؤولية التي أعطاهم إياها الله لقبول دعوة العمل بسخاء وإيمان. إن دوافع هؤلاء المسؤولين تتجاوز بكثير الربح المالي أو المصلحة الخاصة أو عقد اجتماعي نظري كما توصي به الكتب الاقتصادية والإدارية. إذ يتيح الإيمان لمسؤولي الأعمال المسيحيين رؤية عالم أوسع، عالم يعمل فيه الله، حيث لا تكون مصالحهم ورغباتهم الخاصة هي القوة المحركة الوحيدة.



62. تقوم الكنيسة وكذلك المنظمات المسيحية الخاصة بالأعمال بدعم مسؤولي المؤسسات وتوجيههم ليعيشوا الإنجيل في الدنيا⁴⁹. ولولا هؤلاء الممارسين والمنظمات التي تدعمهم، لأصبحت التقاليد الاجتماعية المسيحية مجرد كلمات دون فحوى عوضاً أن تكون حقيقة يعيشها الإنسان، كما يقول لنا القديس يعقوب، "الإيمان من دون أعمال، مَيِّتٌ فِي ذَاتِهِ" (يعقوب 2 : 17).

63. للأسف، هناك مؤمنون في عالم الاعمال فشلت أعمالهم وسلوكهم في الشهادة وفي الهام الآخرين بإيمانهم وبعقائدهم الأخلاقية. وشهدنا العديد من الفضائح تورط فيها مسؤولون أساؤوا في استعمال سلطتهم ومسؤولياتهم. واستسلموا لخطايا التفاخر والجشع والبذخ وغيرها من الخطايا المميتة. ولا نتكلم هنا فقط عن الفضائح الكبيرة التي آلمت مشاهديها ومراقبيها. وإنما المأساة هي أن نجد المسيحيين الذين بالرغم من عدم تعاطيهم للنشاطات الإجرامية أو الفاضحة قد تلاءموا مع الدنيا يعيشون وكأن الله غير موجود. ولا يعيشون في العالم فحسب، بل أصبحوا من العالم. وعندما يفشل المسيحيون من اصحاب الاعمال بعيش الإنجيل في عملهم، فإن حياتهم "تحجب وجه الله الصحيح ووجه الديانة أكثر مما يظهرونه ويكشفون عنه"⁵⁰.

رزين جواباً على تحديات العمل اليومي، ولا توفر مسودات أو حلولاً فنية، ولا تهدف حتى إلى ذلك. إن المبادئ الأخلاقية الاجتماعية، المستتيرة بالإنجيل بالنسبة للمسيحيين، تعطي توجيهات لحسن إدارة المؤسسات، ولكن دقة القيادة في يد مسؤولي المؤسسات، الذين يستطيعون معالجة الظروف المعقدة والتوترات التي تظهر أحياناً، وذلك اعتماداً على فضائلهم وعلى اعتدال وذكاء حكمهم.

"شهادة عمل الاعمال": التطلع الى الممارسة

60. كتب الطوباوي يوحنا بولس الثاني "تعلم الكنيسة اليوم، أكثر من أي وقت آخر، أن الرسالة الاجتماعية للكنيسة لا تقوم مصداقيتها على تناسقها ومنطقها الباطن بقدر ما تقوم على شهادة السلوك"⁴⁷. إن غالبية شهود الاعمال هم من المؤمنين وليسوا "منفذين ومستفيدين سلبيين، بل هم انصار عقيدة الكنيسة الاجتماعية في لحظة حرجة من التطبيق. إنهم أيضاً شاركوا الرعاية في التعبير عنها بفضل الخبرة التي اكتسبوها في مجال عملهم او من مهاراتهم الخاصة"⁴⁸.

64. إن للإيمان نتائج اجتماعية، وهو ليس مجرد حقيقة شخصية. عقيدة الكنيسة الاجتماعية هي "جزء جوهري في الرسالة المسيحية، يعرض نتائجه المباشرة في حياة المجتمع، ويضع العمل اليومي والنضال لأجل العدالة في إطار الشهادة للمسيح المخلص"⁵¹. إن مبادئ الكنيسة الاجتماعية تستدعي مسؤولي المؤسسات للعمل، بسبب الظروف الحالية العصبية، والطريقة التي سيعملون بها أهم من أي وقت مضى.

65. توفر رسالة "المحبة في الحق" للبابا بندكتوس السادس عشر رؤيا للعمل. ويفسر فيها أن المحبة - "حُبٌّ يُقْبَلُ ويُمنح" - هي صلب العقيدة الاجتماعية للكنيسة⁵². والمحبة "هي القوة الأساسية التي تعطي دفعا للتممية الحقيقية لكل شخص وللبنشورية جمعاء"⁵³. فعندما نتكلم عن سلوك مسؤولي المؤسسات، يعني ذلك "الاخذ" و "العطاء" على حد سواء.

66. "الاخذ او القبول": إن أول عمل للمسؤول المسيحي، مثله مثل جميع المسيحيين، هو الاخذ، وعلى وجه التخصيص، "قبول ما عمله الله له". وقد يكون عمل القبول صعباً بشكل خاص، ولاسيما بالنسبة لمسؤولي المؤسسات. وكجماعة، يميل مسؤولوا المؤسسات إلى العمل الموجب النشاط أكثر من العمل السالب المستقبلي، خاصة اليوم في إطار اقتصادي مُعوّل وتحت تأثير تقنيات الاتصال المعقدة وتماؤل الاقتصاد. ولكن دون التقبل في الحياة، قد يصاب مسؤولوا المؤسسات بما يشبه عقدة "الإنسان الخارق" في فلسفة نيتشه. وقد ينعزّ بعضهم ويظنون أنهم هم الذين "يحددون" و "يضعون" مبادئهم، لا أنها تُعطى لهم⁵⁴. وقد يعتبر رجال الاعمال أنهم مبدعون ومبتكرون ونشطون وبنائون، ولكن إذا تغاضوا بعد التقبل، سيشوّهون مكانهم في العالم وسيفرطون في تقدير منجزاتهم وعملهم.

67. كتب البابا بندكتوس السادس عشر قبل بابويته أن الإنسان "يبلغ صميم معانيه لا من خلال ما يفعل ولكن من خلال ما يتقبل"⁵⁵، لا من خلال ما يحقق، ولكن من خلال ما يتلقّى. وحفاً، لا يؤدي الإنجاز الإنساني وحده إلا إلى إيفاء جزئي، فيجب أن تكون له قدرة ونعمة التقبل. ورفض التقبل موجود منذ أصولنا، في قصة طرد آدم وحواء، عندما أمرهم الله ألا يأكلوا من "شجرة معرفة الخير والشر" (التكوين 2 : 17). فالشريعة الأخلاقية اعطاها الله، ولا يسعنا إلا أن نقبل بها⁵⁶. ومبادئ الكنيسة الاجتماعية المفسرة أعلاه هي نتيجة تفكير الكنيسة بالشريعة الأخلاقية للأعمال. وعندما يتلقى اصحاب الاعمال دعوتهم، سيكونون منفتحين لتقبل مبادئ تساهم في نمو متكامل لجميع الأشخاص المرتبطين بالمؤسسة.

68. عندما تُقبل هبات الحياة الروحية وتُدمج في الحياة العملية، فإنها تغم النفس بالنعمة اللازمة للتغلب على انشطار الحياة وإضفاء الطابع الإنساني عليها. إن أول عمل تطالب فيه الكنيسة المسؤولين المسيحيين هو قبول الأسرار المقدسة، وقبول الكتاب المقدس، واحترام راحة الأحد، والصلاة، والمشاركة في الصمت وفي عبادات الحياة الروحية الأخرى. وليست هذه الأعمال اختيارية بالنسبة للمسيحي، ليست أعمالاً شخصية مفصولة عن حياة المؤسسة وغير مرتبطة بها.

69. فليست راحة الأحد مثلاً مجرد استراحة من العمل. ربما من المفارقات أننا لا نتفهم أعمق معاني العمل إلا بابتعادنا عنه. ويفسر بندكتوس السادس عشر هذا الارتباط بقوله "إن تعليم الكتاب المقدس عن العمل متوج بأمره بالراحة"⁵⁷. إن الراحة في الله يضع عملنا في سياق جديد، سياق تتكشف فيه باستمرار نعمة الخليفة الكريمة التي أمّنها الله. إن العبادة المقدسة ليست "هروباً" من عالم العمل، ولكنها تعطينا مسافة لنتعمق أكثر في "حقيقة" العالم ونأمل

عمل الله. ويعلمنا وحي الله، الذي يمكن تقبله لا إنجاز، أن روحه تسود على المادية، وأن النعمة تكمل الطبيعة، وأن العبادة تجعل العمل مقدساً. ولهذا السبب يشكل القران أعمق تعبير لأحد الراحة. ففيه نرى بكل عمق "عمل يد الإنسان" يتشارك مع عمل الله المختص: ففي العمل الإنساني، المتسامي بالعمل الإلهي، يتحول الخبز والخمر إلى الوجود الحقيقي، وجود له قدرة افتداء العالم⁵⁸.

70. ان البعد الإلهي يمكن أن يخفى علينا أو أن نتناسى عنه في حياتنا اليومية، خاصة في عالم اقتصادي معلوم، كثيف التكنولوجيا وتحت هيمنة المالية الاقتصادية، وفي ظروف فشلت فيها الكنيسة أن تبشر ببلاغها الاجتماعي وأن تعيشه. ولذا ناشد الطوباوي يوحنا بولس الثاني مسؤولي وموظفي المؤسسات أن ينموا روحية العمل، ليتاح لهم رؤية دورهم في عمل الله الخالق والفادي، وليكتسبوا القوة والفضائل ليلبوا نداء الله⁵⁹. وإذا لم نتمتع في الصلاة والتفكير، لن نستطيع أن نتصور مثلاً كيف يستطيع مسؤولوا المؤسسات مقاومة أبعاد تكنولوجيا الإعلام السلبية التي تأتي بالسرعة والفعالية على حساب التفكير الملي والصبر والعدالة والحكمة العملية. وتشجعنا تكنولوجيا الإعلام على اتخاذ قرارات على الفور، ويمكنها بالتالي أن تصنع منطقها الخاص الذي يهدد تطبيق مبادئ الكنيسة الاجتماعية، هذا إلا إذا أستمعت بطريقة منظمة من قبل ممارسين يعرفون التأمل.

71. "العطاء": إن العمل الثاني الذي تدعو الكنيسة مسؤولي المؤسسات إليه هو "العطاء" بطريقة تستجيب مع ما تلقوه. ليس هذا العطاء حداً شرعياً أدنى، بل يجب أن يكون مشاركة أصيلة مع الآخرين لجعل العالم مكاناً أفضل. وليس السؤال الذي تستدعيه هبة النفس هو "إلى أي حد يجب" أن تكون الهبة، بل إلى أي حد "يمكن" أن تكون⁶⁰. إن العطاء يدفع مسؤولي المؤسسات إلى طرح تساؤلات عميقة حول رسالتهم: كيف يحيي تقبل محبة الله علاقات مختلف المعنيين في المؤسسة؟ ما هو نوع سياسات وممارسات الأعمال الذي من شأنه أن يحفز نمو الأشخاص؟



72. لقد رأينا مسؤولي مؤسسات يعطون من أنفسهم عبر السلع والخدمات التي ينتجوها، وذلك بتنظيم عمل سليم ومنتج، وخلق ثروة مستدامة وتوزيعها على وجه عادل. وتساعد المبادئ الاجتماعية للكنيسة بتوجيه المؤسسة نحو مجموعة ممارسات تحفز نمو الأشخاص بشكل متكامل. ويشمل ذلك الاستجابة لاحتياجات المنظمة من حيث الممارسات والسياسات التي تشجع المسؤولية الشخصية والابتكار والتسعين العادل والتعويض المنصف والتصميم الإنساني لمناصب العمل والممارسات البيئية المسؤولة والتمويلات المسؤولة اجتماعياً. ويتطلب ذلك أيضاً تطبيقاً حذراً للمبادئ الاجتماعية في التوظيف والإقالة والملكية والإدارة وتدريب الموظفين وتدريب المسؤولين والتعامل مع الموردين ومجموعة من المسائل الأخرى.

73. وبالإضافة لهذه الفرص الداخلية، يؤثر مسؤولوا المؤسسات (إلى جانب المنظمات الحكومية وغير الحكومية) على مسائل أوسع مثل النظم الدولية، والممارسات ضد الفساد، والشفافية، وسياسات الضرائب، ومقاييس البيئة والعمل. وعليهم استعمال هذا النفوذ، جماعة وأفراداً، للدفاع عن الكرامة الإنسانية والمصلحة العامة، وليس فقط للدفاع عن المصالح الخاصة لأي من اصحاب المؤسسة.



74. ليس دور الكنيسة هو أن تملي بالتفصيل على مسؤولي المؤسسات ما يجب عليهم أن يعملوه. إن تحديد الأعمال هو عمل الممارسين، ويقوم به أساساً العلمانيون. ولا تشتمل سلطة الكنيسة العقائدية على حلول فنية تهيئها كنماذج للحاضر، ولكن تعلمنا الكنيسة أن "ليس من حلّ شافٍ" للمعضلة الاجتماعية" بمغزلٍ عن الإنجيل"⁶¹. ويقوم البابا والأساقفة، والمدرسون الرسميون في الكنيسة بتبشير مسؤولي المؤسسات بالعقيدة الاجتماعية لا لفرض عبء عليهم، ولكن لتتجلى لهم ما لأعمالهم من أهمية روحية وكذلك المغزى الاجتماعي للشركات كمؤسسات اجتماعية. وكما قال بنديكتوس السادس عشر في الرسالة البابوية "المحبة في الحق": "عندما يتأثر تصرّف الإنسان على الأرض بالمحبة ويؤسّس عليها، فانه يُساهِم في بناء "مدينة الله" الشاملة، التي يسيّر نحوها مجملُ تاريخ الأسرة البشرية"⁶². وعندما يعلّمنا الإنجيل عن "الأشياء الجديدة" التي يواجهها مسؤولوا المؤسسات في عالم تزداد فيه ظواهر العولمة والتكنولوجيا والتمويل، فلا يراها ببعدها الفني أو السوقي فحسب، بل ينظر إليها من خلال تأثيرها على النمو الإنساني المتكامل.

76. عندما يواجه مسؤولوا المؤسسات مسائل معيّنة تستدعي حلولاً خاصة، عليهم توجيه أعمالهم "استناداً إلى تقييم متعلّق لكلّ حالة على حدى"⁶³. ولا يكتفي هذا التقييم المتعلّق بالاستناد على عناصر سوقية أو فنية. وكثيراً ما حُصر مفهوم التعلّق بذكاء عمليات المسؤولين الذين يسعون وراء مصالحهم الخاصة. وليست هذه فضيلة التعلّق وإنما نقيصة لا علاقة لها بمتطلبات العدالة. إن التعلّق الحقيقي يُعلّم فكر المسؤول بطرح الأسئلة المناسبة ويتميز أفضل وسائل العمل لتأسيس شركات خيرة وعادلة يمكنها المساهمة في الخير العام.

75. لهذا السبب، تشكل ممارسة الفضائل جزءاً هاماً من دعوة مسؤولي المؤسسات المسيحيين، وخاصة منها فضيلتنا الحكمة والعدالة. ويعمل مسؤولوا المؤسسات الحكماء باستقامة في أعمالهم الدنيوية، ويراعون الحكمة في ممارساتهم وسياساتهم العملية، وليس فقط في تصريحات نظرية. وهذا ما يشكل الحكمة "العملية": تقنين ممارسات فعالة وعادلة تشجع العلاقات السليمة مع المعنيين في المؤسسة، ووضع مبادئ الكنيسة الاجتماعية قيد التطبيق بطرق إبداعية تضيء روح الإنسانية على المنظمة.

77. يستلزم تطوير الفكر المتعلّق التعرف على المصادر المتوفّرة للمؤسسة وتفهم الظروف الفريدة بها. وتتطلب الحكمة العملية أن يُترجم "الواجب" في المبادئ الأخلاقية الاجتماعية إلى الواقع و"الممكن" في وضع معيّن (حسب الوسائل والموارد المتوفّرة).

ان التعليم الحكيم العملي بخصوص أجر معيشي مثلاً يستلزم دوما اعتبار أجر يؤمن ديمومة المؤسسة. ولكن إذا لم يمكن للمؤسسة تأمين أجر معيشي بشكل مستديم في الظروف الراهنة، فلا يكتفي المسؤولون الفضلاء بالتوقف عند هذا الحد وباستسلام لقوى السوق. وإنما يعيدون التفكير في كيف يقومون بأعمالهم وكيف يمكنهم تغيير وضعهم بشكل خلاق بحيث يمكنهم المحافظة على علاقات سليمة مع موظفيهم. وقد يعني ذلك إدخال تعديلات على مستوى تنظيم العمل أو تصميم الوظيفة، كما قد يعني أيضاً الانتقال إلى أسواق أخرى، أو إعادة التفكير في فوارق الأجور. وإذا لم تستطع الشركة التوصل إلى أجور عادلة بعد كل هذه الجهود، يصبح حينئذ دور أرباب العمل غير المباشرين مثل الدولة والنقابات والمعينين الآخرين أن يتدخلوا لاستكمال جهود الشركة⁶⁴.

78. مهما كانت أهمية العمال غير المباشرة في الاقتصاد، فيجب ألا يتجاهلوا مسؤولية أرباب العمل المباشرين. وعلى الشركات مثلاً ألا تحوّل مسؤولياتها بالكامل إلى القانون أو العقود. وبصفته رب العمل المباشر، تساعد فضيلتنا الحكمة العملية والعدالة مسؤول المؤسسة على تفهم الأهمية المتزايدة للمسؤوليات الاجتماعية للمؤسسات في الاقتصاد المعولم. وكما يفسر ذلك البابا بنديكتوس السادس عشر، توجد في الوقت الحالي من تاريخنا قناعة بأنه "لا يمكن لإدارة الشركات أن تأخذ بعين الاعتبار مصالح مالكيها فقط، بل عليها أيضاً أن تتحمل مسؤولية جميع الفئات الأخرى من الأشخاص الذين يساهمون في سيرها: "العمّال والزبائن ومورّدو مختلف عوامل الإنتاج والمجتمع الذي ينتمون إليه". وقد أدت هذه القناعة المتزايدة إلى توليد كمية كبيرة من النظريات والممارسات في أخلاقيات الأعمال والمسؤوليات الاجتماعية للمؤسسات. وفي العديد من البلدان، نرى أن عمليات التنظيم الذاتي في إطار تفريع السلطة تتحقق ضمن مؤسسات واتحادات مهنية على المستويات الإقليمية والوطنية والدولية⁶⁵. ويعود أصل العديد من أنظمة حماية المستهلكين والموظفين والبيئة إلى قطاع العمل المهني بحد ذاته، حتى إذا استلزم الأمر دعمها بأنظمة ولوائح حكومية. وتلعب هنا حكمة المسؤولين العملية دوراً هاماً، على الأقل لثريتنا أن التقاليد الاجتماعية الكاثوليكية يمكنها أن تتعلّم الكثير من مجالات الفكر والعمل هذه، وأن تقدّم أيضاً لها الكثير.

79. عندما تكون أخلاقيات العمل والمسؤوليات الاجتماعية للمؤسسات مدعوة لعمل ما يتناقض مع العقيدة الاجتماعية للكنيسة، فإنها تتجح في إبعادنا عن الاعتراف بأننا خلقنا "على صورة الله" (التكوين 1 : 27)، وتقودنا إلى نسيان "حرمة كرامة الشخص البشري، فضلاً عن القيمة المتسامية للشرعية الأخلاقية الطبيعية. إنّ أي أخلاقيات اقتصادية تتحاشى هاتين الدعامتين ستخاطر حتماً بفقدان دلالاتها وستتعرّض لاستغلالها لأهداف أخرى"⁶⁶. عندما لا تكون أخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية للشركة مؤسستان على أرض الثقافة الإنسانية الراسخة، فستتعرّضان للاعتداد بهما لغير ما هو صالح وذلك بالرغم من فائدتهما عامة، وستفشلان في تشجيع النموّ الإنساني المتكامل ضمن المؤسسات.

80. ان العطاء والاخذ يعبر عن تكامل الحياة العملية والحياة التأملية. ولا يتطلب هذان البعدان الأساسيان في حياتنا إيجاد توازن بينهما بشكل رئيسي، بل إدراكاً عميقاً بأننا نحتاج لله وأن الله أنعم علينا بالكثير. فيطلب منا الله بالمقابل أن نكون يديه وقدميه، لمتابعة خلقه وجعله أفضل للآخرين. ويستوجب ذلك من مسؤول المؤسسات أن ينتج سلعة صالحة حقاً وخدمات مفيدة حقاً، وأن ينظم العمل بحيث يتيح للموظفين تنمية مواهبهم ومهاراتهم، وأن ينتج ثروة مستدامة بحيث يمكن توزيعها بعدالة. (راجع الملحق حول "فحص الضمير بالنسبة لمسؤولي المؤسسات"، الذي يعكس الأهداف الثلاثة هذه في الحياة اليومية).

الحكمة، العدالة



81. خلاصة لهذا التامل، يمكننا الإقرار بأن التحديات التي تجابهها المؤسسات والمجتمع عامة تحديات هامة. وقد يراود مسؤولي المؤسسات الشك في قدرتهم على إدماج الإنجيل في عملهم اليومي. ويتحمل مسؤولوا المؤسسات عبء التحديات التي كثيراً ما تعترض أعمالهم، وقد يتسائلون ما إذا كان يمكنهم أن يجدوا في التقاليد الاجتماعية للكنيسة توجيهاً لحياتهم المهنية.

82. على مسؤولي الأعمال أن يبقوا منفتحين لتلقي الدعم والتصحیح من زملائهم الأعضاء في الكنيسة الحية، والاستجابة لشكوكهم وتردداتهم ليس بالخوف أو الازدراء، ولكن بالتحملي بالفضائل المنبثقة من رسالتهم:

- بـ"إيمان"، يرون من خلاله أعمالهم وتصرفاتهم لا من حيث تأثيرها المادي وحسب، بل أيضاً في إطار أوسع بالمشاركة مع الآخرين واستتارة بنور خلق الله المستمر، من حيث تأثير هذه الأعمال على أنفسهم وعلى العالم؛
- وبـ"الرجاء"، يؤمنون بأنه لن يتحدد عملهم ومؤسساتهم بقوى السوق والتركيبات القانونية، بل بأعمالهم التي تشهد لملكوت الله؛
- وبـ"المحبة"، لا يعود عملهم مجرد فعل للمصلحة الذاتية، بل يكون عملاً لزرع العلاقات وبناء جماعة الأشخاص.

الإيمان، الرجاء، المحبة



83. وفي سبيل أن يعيشوا رسالتهم كمسؤولين أمناء لندائهم، يحتاج مسؤولوا المؤسسات للتدريب على ثقافة دينية تريح إمكانيات وعود الخير الذي يمكنهم ويجب أن يقوموا به - والمساهمة بالخير الذي هو على نحو مميز خيرهم هم أيضاً. إن الأسرة والكنيسة والمدرسة مؤسسات أساسية في هذا التدريب. وكمثل جميع البشر، يأتي مسؤولوا الأعمال المسيحيون إلى الوجود من خلال هبة، لا من خلال عقد أو صفقة سوق. لا يولد المرء في شركة أو مؤسسة، بل في أسرة، ثم يعمد في كنيسة، ويربى في مدارس، ويُستقبل في جماعة.

84. إن التربية الجامعية هي جزء أساسي ودقيق من هذا التدريب، فكثيراً ما يتلقى فيها مسؤولوا الغد أولى التجارب والمهارات والمبادئ والأهداف الخاصة بالأعمال. وقد كرسّت الكنيسة جهوداً كثيرة لتدريب مسؤولي أعمال المستقبل، فهي تمتلك حوالي 1800 مؤسسة للتعليم العالي في العالم، منها 800 تقريباً توفر برامج أعمال. وتعتبر هذه البرامج من أفضل البرامج التعليمية في العالم. ويهدف هذا التعليم إلى توحيد المعارف وإغناء الحوار بين الإيمان والعقل، فيؤمن الموارد اللازمة للرد على التحديات الجديدة التي ينطوي عليها الاقتصاد كما تنطوي عليها الثقافة عامة⁶⁷. ولقد حقق التعليم الكاثوليكي في إدارة الأعمال الكثير، ولكن عليه بالاستمرار أن يواجه تحديات جديدة.

85. إن تعليم إدارة الأعمال، كأى تعليم مهني، لا ينطوي على مجرد التدريب على مهارات ونظريات معينة. ولا يسع التعليم العالي الكاثوليكي، الأمين لتقاليد، إلا أن يكون تعليمياً في الأخلاق والمبادئ الاجتماعية للكنيسة، وفي أبعاد التعقل والعدالة الخاصة بالمؤسسات. ويتضمن التعليم الجيد لإدارة الأعمال جميع المواد النظرية المناسبة، والتدريب على جميع المهارات اللازمة ومعالجة جدية للتعليم الأخلاقي والمبادئ الاجتماعية للكنيسة التي يجب أن تكون في صميم الممارسة المهنية. ولا يمكن أن يعوّض التأكيد المفرط على واحد من هذه المجالات التقصير في مجال آخر.



86. يتلقى طلاب إدارة الأعمال في أيامنا نظريات معقّدة وتدريبات عالية المستوى في المجالات التقنية. لكن وللأسف، يتخرج بعضهم من الجامعة دون التعليم الأخلاقي والروحي الذي قد يضمن استعمال معارفهم ومهاراتهم لخدمة مراعاة الآخرين ودعم المصلحة العامة. وفي الواقع، يتخرج بعضهم بعد تلقي تعليم أعدّهم لعيش حياة منقسمة عوضاً عن إعطائهم العناصر الأساسية اللازمة لحياة موحدة. إن أخذ الأفكار المقدمة هنا بالاعتبار قد يساهم في تدريب أكمل لهؤلاء الطلاب، ليصبحوا مسؤولين أكفاء يعتمدون في قراراتهم على مبادئ أخلاقية عالية. وعلى الأساتذة أن يوجهوا للطلاب بأن يكتشفوا الخير الذي في قلوبهم وأن يلبوا الدعوة لاستعمال مهاراتهم المهنية وقدراتهم في حسن السيرة كقوة خير في العالم.

87. ويجب تشجيع المقاولين والمدراء والكوادر وجميع العاملين في عالم الأعمال على الاعتراف بأن عملهم دعوة حقيقية، وبأن عليهم تلبية نداء الله باعتماد ذهنية تلامذة المسيح الحقيقيين. وبذلك يلتزمون بمهمة نبيلة ألا وهي خدمة إخوتهم وأخواتهم، وبناء ملكوت الله. وتهدف هذه الرسالة إلى منح مسؤولي المؤسسات الإلهام والتشجيع، ودعوتهم إلى التعمق في إيمانهم من خلال ممارسة عملهم. وقد استلهمنا من العديد من المساهمات التي دونها مسؤولون علمانيون ومهنيون في مجال الأعمال لتطبيق عقيدة الكنيسة الاجتماعية. وندعو المربين ومعلمي التعليم المسيحي على مستويات الرعية والأبرشية، وبنوع خاص أساتذة إدارة الأعمال، إلى استعمال هذه الوثيقة مع طلابهم، لتحفيزهم على احترام الكرامة الإنسانية وتشجيعها، وأن يعملوا من أجل الخير العام في وظائفهم الإدارية. ونأمل أن يحفز هذا النداء المناقشات في المؤسسات والجامعات، وأن يساعد مسؤولي الشركات والأساتذة والطلاب على: "رؤية" التحديات والفرص التي تظهر في عالم الأعمال، و"الحكم" عليها وفقاً لمبادئ الكنيسة الاجتماعية، و"التصرف والسلوك" كمسؤولين يخدمون الله.

قائمة تعليمية لمسؤولي المؤسسات

- هل أقرّ بأهمية وجود "أرباب عمل غير مباشرين" أقوياء ونشيطين لتأمين المستويات اللازمة من حماية العمال والحوار الاجتماعي ؟
- هل أدرك أنه إذا لم تكن قرارات الشركة مبنية على احترام كرامة الإنسان، فإنها ستشجع مظاهر الاعتداد والنفعية التي تفشل في تأمين نمو إنساني متكامل ضمن الشركة ؟
- هل أقيم بانتظام إلى أي حد تقوم شركتي بتوفير منتجات وخدمات تلبي الاحتياجات البشرية الحقيقية وتشجع استهلاكاً مسؤولاً لها ؟

تنظيم عمل سليم ومنتج

- هل أوفر ظروف عمل تتيح للموظفين استقلالاً في عملهم على كل المستويات ؟ وبعبارة أخرى، عندما أنظم الموارد البشرية، هل أتذكر مبدأ تفريع السلطة في نظام إدارة شركتي ؟
- هل أقبل بمخاطرة القبول باتخاذ القرارات على المستويات المنخفضة لتأمين استقلالية فعلية ؟
- هل صممت الوظائف والمسؤوليات في شركتي للاعتماد على كامل مهارات وكفاءات القائمين بالعمل ؟



- هل أرى العمل كأنه هبة من الله ؟

- هل إن عملي "كمشترك في الابداع" هو فعلاً مشاركة في عمل الله الاصيلي في الخلقة ؟
- هل أشجع ثقافة الحياة من خلال عملي ؟
- هل أعيش حياة موحدة أم أن حياتي منشطرة، تفصل بين مبادئ الإنجيل وعملي ؟
- هل أتقبل الأسرار بانتظام وهل أولي انتباهاً إلى ما تأتي به من دعم وتوجيه لنشاطاتي ؟

- هل أقرأ الكتاب المقدس وأصلي بنية صالحة لنفاذي التعرض للانقسام في الحياة ؟
- هل أشارك بمساري الروحي مع مسؤولي أعمال مسيحيين آخرين ؟
- هل أتطلع إلى إغناء حياتي العملية بمعرفة المزيد من التعاليم الاجتماعية للكنيسة ؟
- هل إنني مقتنع بأن أخذي بالاعتبار جدياً كرامة الإنسان في قراراتي في العمل تشجع النمو الإنساني المتكامل وتزيد من فعالية شركتي ومرونتها وربحياتها ؟

تلبية احتياجات العالم

- هل أعتبر أن مسؤوليات شركتي تشمل جميع المشاركين والمعنيين الذين يساهمون في حياتها، ولا تقتصر على مصالح مالكيها ؟
- هل أنتج الثروة أم أسعى فقط إلى اكتساب أقصى قدر من الربح ؟
- هل أقبل حقاً بمبادئ احترام المنافسة والسوق المفتوحة أم أتبع ممارسات مانعة للمنافسة ؟
- هل تبذل شركتي كل الجهود المعقولة للاضطلاع بمسؤولية العوامل الخارجية والعواقب غير المرغوبة لنشاطاتها (مثل الأضرار البيئية وغيرها من التأثيرات السلبية على الموردين والمجموعات المحلية وحتى المنافسين) ؟

خلاصة

- بصفتي مسؤولاً مسيحياً في الشركة، هل أشجع احترام الكرامة الإنسانية والخير العام ضمن دائرة نفوذي ؟
- هل أشجع الحياة الثقافية والعدالة والأنظمة الدولية والشفافية، والمعايير المدنية والبيئية والعمالية، ومبادئ مكافحة الفساد ؟
- هل أساهم في تشجيع النمو المتكامل للأشخاص في مكان عملي ؟

• هل اخترت الموظفين ودربتهم ليتمكنوا من الاستجابة لكامل مسؤولياتهم ؟

• هل حددت هذه المسؤوليات ومداها بوضوح ؟

• هل أتأكد من أن الشركة توفر شروط عمل سليمة، وأجوراً مقبولة، وتدريباً وفرصاً مؤاتية، بما يمكن الموظفون من تنظيم أنفسهم ؟

• هل وضعت موضع التنفيذ مجموعة متكاملة من المبادئ المحددة وأدمجتها في نظام قياس الأداء ؟ هل أنا صادق مع الموظفين بصدد أدائهم ؟

• هل تحترم شركتي في جميع البلدان التي تعمل فيها كرامة الموظفين المباشرين وغير المباشرين ؟ هل تساهم الشركة في تنمية الجماعات التي تستضيف هذه العمليات ؟ (هل أتبع نفس المستويات الأخلاقية في مختلف الأماكن الجغرافية ؟)

• هل أضع كرامة جميع موظفي فوق اعتبارات الربح ؟

إنتاج ثروات مستدامة وتوزيعها بشكل منصف

• هل أطلع كمسؤول مؤسسة إلى وسائل لتوزيع ربح عادل للممولين، وأجور عادلة للموظفين، وأسعار عادلة للمستهلكين والموردين، وضرائب عادلة للجماعات المحلية ؟

• هل تستجيب شركتي لجميع التزاماتها الحسابية تجاه الممولين والجماعات المحلية بتقديم تقارير محاسبة صادقة ومنتظمة ؟

• استدراكاً للصعوبات الاقتصادية، هل تهتم شركتي بالمحافظة على إمكانيات الموظفين بالعثور على عمل، وذلك من خلال توفير تدريب ملائم لهم وتنويع خبرتهم العملية ؟

• إذا استوجبت الصعوبات الاقتصادية إقالة بعض الموظفين، هل نعلم شركتي الموظفين بذلك مسبقاً بمهلة كافية وتوفر لهم معونة في الانتقال إلى عمل جديد وتدفع لهم تعويضات الصرف من العمل ؟

• هل تبذل شركتي كل الجهود للتقليل من النفائات أو إلغائها خلال عملياتها، وبشكل عام هل تضطلع بمسؤولياتها تجاه البيئة الطبيعية ؟

- ²⁹ يوحنا بولس الثاني، رسالة عامة، "السنة المئة"، 32.
- ³⁰ بيوس الحادي عشر، رسالة عامة، "الذكرى الأربعون"، 135.
- ³¹ يوحنا بولس الثاني، رسالة عامة، "العمل البشري"، 6.
- ³² يوحنا بولس الثاني، رسالة عامة، "العمل البشري"، 6.
- ³³ يوحنا الثالث والعشرون، رسالة عامة، "أم ومعلمة"، 83.
- ³⁴ يوحنا بولس الثاني، رسالة عامة، "السنة المئة"، 48؛ راجع أيضاً المجلس الحبري للعدالة والسلام، "خلاصة العقيدة الاجتماعية للكنيسة"، 185 - 186، و"التعليم المسيحي للكنيسة الكاثوليكية"، 1883.
- ³⁵ يوحنا بولس الثاني، رسالة عامة، "السنة المئة"، 35.
- ³⁶ متى 25: 14 - 30.
- ³⁷ يوحنا بولس الثاني، رسالة عامة، "السنة المئة"، 35.
- ³⁸ بندكتوس السادس عشر، الرسالة البابوية "المحبة في الحق"، 21.
- ³⁹ بندكتوس السادس عشر، الرسالة البابوية "المحبة في الحق"، 48.
- ⁴⁰ اللجنة الحبرية للعدالة والسلام، "خلاصة العقيدة الاجتماعية للكنيسة"، 171 - 181.
- ⁴¹ يوحنا بولس الثاني، رسالة عامة، "الاهتمام بالشأن الاجتماعي"، 42.
- ⁴² يوحنا بولس الثاني، رسالة عامة، "العمل البشري"، 14.
- ⁴³ يوحنا بولس الثاني، رسالة عامة، "السنة المئة"، 35.
- ⁴⁴ يوحنا بولس الثاني، رسالة عامة، "السنة المئة"، 43.
- ⁴⁵ يوحنا بولس الثاني، رسالة عامة، "العمل البشري"، 20.
- ⁴⁶ بندكتوس السادس عشر، الرسالة البابوية "المحبة في الحق"، 53.
- ⁴⁷ يوحنا بولس الثاني، رسالة عامة، "السنة المئة"، 57.
- ⁴⁸ بندكتوس السادس عشر، كلمة إلى المشتركين في الذكرى الخمسين للرسالة العامة "أم ومعلمة" (16 أيار 2011)، http://www.vatican.va/holy_father/benedict_xvi/speeches/2011/may/documents/hf_benxvi_spe_20110516_justpeace_en.html
- ⁴⁹ ومن بين هذه المنظمات الاتحاد المسيحي الدولي لمديري الأعمال (UNIAPAC) وفروعها، ليجاتوس (Legatus)، مؤتمر أعمال وُدستوك (Woodstock Business Conference)، وكذلك حركات جديدة مثل الفوكولاري (Focolare) للاقتصاد في التقرب، ومبادرات كومبانيا ديل أوبيري (CdO) للتقرب والتحرير، ومجموعات تمويل مثل المركز العقائدي لمسؤولية المؤسسات (Interfaith Center for Corporate Responsibility) وغيرها من المنظمات والحركات.
- ⁵⁰ المجمع الفاتيكاني الثاني، الدستور الرعائي "فرح ورجاء"، 19.
- ⁵¹ يوحنا بولس الثاني، رسالة عامة، "السنة المئة"، 5.
- ⁵² بندكتوس السادس عشر، الرسالة البابوية "المحبة في الحق"، 5.
- ⁵³ بندكتوس السادس عشر، الرسالة البابوية "المحبة في الحق"، 1.
- ⁵⁴ فريدريك نيتشه، "ما وراء الخير والشر" (منشورات جامعة أكسفورد، 1998)، 154.
- ⁵⁵ جوزيف راتزنغر، "مقدمة إلى المسيحية"، ترجمة ج. ر. فورستر (سان فرانسيسكو: دار نشر إيجناسيوس، 1990)، 266.
- ⁵⁶ يوحنا بولس الثاني، رسالة عامة، "تألق الحقيقة" (1993)، 35.
- ¹ بندكتوس السادس عشر، الرسالة البابوية "المحبة في الحق" (2009)، 38، 40.
- ² يوحنا بولس الثاني، رسالة عامة، "العمل البشري" (1981)، 25.
- ³ المجمع الفاتيكاني الثاني، الدستور الرعائي "الفرح والرجاء" (1965)، 43.
- ⁴ سفر تثنية الاشتراع (5: 6 - 8): "أنا هو الرب إلهك الذي أخرجك من أرض مصر من بيت العبودية؛ لا يكن لك آلهة أخرى أمامي. لا تصنع لك تمثالا منحوتا صورة ما مما في السماء من فوق وما في الأرض من أسفل وما في الماء من تحت الأرض".
- ⁵ بندكتوس السادس عشر، الرسالة البابوية "المحبة في الحق"، 71.
- ⁶ "فالعقل بدون الإيمان، إذ يجذبه النشاط التقني المحض، قد قُدِّرَ له أن يتيه في وهم قدرته على كل شيء. والإيمان بدون العقل يُخاطَرُ بالاغتراب عن حياة البشر الواقعية"، بندكتوس السادس عشر، الرسالة البابوية "المحبة في الحق"، 74.
- ⁷ إنظر يوحنا الثالث والعشرون، الرسالة العامة "أم ومعلمة" (1961)، 236.
- ⁸ المجمع الفاتيكاني الثاني، الدستور الرعائي "الفرح والرجاء"، 4.
- ⁹ بندكتوس السادس عشر، الرسالة البابوية "المحبة في الحق"، 19.
- ¹⁰ بندكتوس السادس عشر، الرسالة البابوية "المحبة في الحق"،
- ¹¹ بندكتوس السادس عشر، الرسالة البابوية "المحبة في الحق"، الفصل السادس
- ¹² بندكتوس السادس عشر، الرسالة البابوية "المحبة في الحق"، 45.
- ¹³ بندكتوس السادس عشر، الرسالة البابوية "المحبة في الحق"، 40.
- ¹⁴ راجع وثيقة "اقتصاد القران" لحركة فوكولاري (Focolare)، والاتحاد المسيحي الدولي لمديري الأعمال (UNIAPAC)، وليجاتوس (Legatus)، ومؤتمر أعمال وُودستوك (Woodstock Business Conference)، وكومبانيا ديل أوبيري (CdO) للتقرب والتحرير، وغيرها من المنظمات والحركات التي اهتمت بجدية بالعلاقة بين العقيدة والأعمال.
- ¹⁵ بندكتوس السادس عشر، الرسالة البابوية "المحبة في الحق"، 11.
- ¹⁶ بندكتوس السادس عشر، الرسالة البابوية "الله محبة" (2005)، 1.
- ¹⁷ اللجنة الحبرية للعدالة والسلام، "خلاصة العقيدة الاجتماعية للكنيسة"، 108.
- ¹⁸ يوحنا بولس الثاني، رسالة عامة، "الاهتمام بالشأن الاجتماعي" (1987)، 38.
- ¹⁹ المجمع الفاتيكاني الثاني، الدستور الرعائي "فرح ورجاء"، 26.
- ²⁰ اللجنة الحبرية للعدالة والسلام، "خلاصة العقيدة الاجتماعية للكنيسة"، 164 - 167.
- ²¹ اللجنة الحبرية للعدالة والسلام، "خلاصة العقيدة الاجتماعية للكنيسة"، 338.
- ²² راجع الكاردينال بيرتون، "هدف أسمى من الربح"، القمة التنفيذية حول الأخلاق في عالم الأعمال، 16 حزيران 2011، http://www.vatican.va/roman_curia/secretariat_state/card-bertone/2011/documents/rc_seg-st_20110616_business-ethics_en.html
- ²³ بيوس الحادي عشر، رسالة عامة، "الذكرى الأربعون" (1931)، 51.
- ²⁴ أوسوالد فون نيل بروينغ، "إعادة تنظيم الاقتصاد الاجتماعي"، (ميلوكي: دار نشر بروس، 1936)، 115 - 116.
- ²⁵ يوحنا بولس الثاني، رسالة عامة، "السنة المئة" (1991)، 36.
- ²⁶ يوحنا بولس الثاني، رسالة عامة، "السنة المئة"، 43.
- ²⁷ المجلس الحبري للعدالة والسلام، "خلاصة العقيدة الاجتماعية للكنيسة"، 192 - 196.
- ²⁸ بندكتوس السادس عشر، الرسالة البابوية "المحبة في الحق"، 45.

⁵⁷بندكتوس السادس عشر، "الإنسان مفعول وفاعل العمل"، عظة بمناسبة عيد القديس يوسف النجار، مدينة الفاتيكان، 19 آذار 2006، http://www.vatican.va/holy_father/benedict_xvi/homilies/2006/documents/hf_ben-xvi_hom_20060319_lavoratori_en.html.

⁵⁸يوحنا بولس الثاني، رسالة رسولية، "يوم الرب" (1998).

⁵⁹يوحنا بولس الثاني، رسالة عامة، "العمل البشري"، 24.

⁶⁰هانس أورش فون بالتازار، "حالة الحياة المسيحية"، (سان فرانسيسكو، دار نشر إيغناطوس، 1983)، 48.

⁶¹يوحنا بولس الثاني، رسالة عامة، "السنة المئة"، 5.

⁶²بندكتوس السادس عشر، الرسالة البابوية "المحبة في الحق"، 7.

⁶³بندكتوس السادس عشر، الرسالة البابوية "المحبة في الحق"، 47.

⁶⁴قد صاغ يوحنا بولس الثاني عبارة "رب العمل غير المباشر"، وهي حقيقة هامة بالنسبة لمسؤولي المؤسسات (الرسالة العامة "العمل البشري"، 19). عندما يكون وضع نظام سوقي معين تنافسياً للغاية و مضطرباً إلى حد تؤدي فيه معاملة عادلة للموظفين إلى مجازاة الشركة عوضاً عن مكافأتها، لا يمكن أن نتوقع قيام أرباب العمل والمسؤولين بتنظيم ظروف عمل عادلة تماماً. فالحق في أجر معيشة مثلاً هو من مسؤولية الجميع، وليس من مسؤولية أرباب العمل المباشرين وحدهم. وإذا تواجدت شركة ما في سوق حساسة جداً للأسعار طغى عليها التسليع، فقد تتزايد الضغوط لتخفيض تكاليف العمل إلى حد يضطر فيه رب العمل إلى دفع ما يسمى بأجور السوق، التي قد تكون أدنى من أجر المعيشة أو الأجر الكافي لأسرة. وقد يضطر رب العمل في نظام كهذا إلى دفع أجور منخفضة، وتوزيع أرباح أدنى، وترك ظروف العمل تتدهور بهدف التنافس مع المنتجين الآخرين. وقد يؤدي الامتناع عن ذلك إلى انجرار الشركة إلى وضع تنافسي سيئ. وليس من المهم معرفة كم يود رب العمل المباشر دفعه كأجر معيشة أو أجر عائلي، فقد يضطر إلى دفع الأجر الجاري أو إقفال الشركة. وهذا السيناريو أكثر احتمالاً في الدول النامية حيث تتعذر تقريباً حماية العمال، وتلغى النقابات، ويفيض أسواق العمل بالطلبات، بالرغم من استمرار وجود هذه الظواهر في البلدان المتطورة. ومن هنا نرى الأهمية الأساسية لمن يُسموا بأرباب العمل غير المباشرين في تحديد الأجور.

⁶⁵بندكتوس السادس عشر، الرسالة البابوية "المحبة في الحق"، 40.

⁶⁶بندكتوس السادس عشر، الرسالة البابوية "المحبة في الحق"، 45.

⁶⁷راجع يوحنا بولس الثاني، الدستور الرسولي "من قلب الكنيسة" (1990).



المجلس البابوي
للعدالة والسلام

المنسقون

Dr. Michael J. Naughton - مايكل ج. نوتن، أستاذ ومدير في معهد جون رايان للدراسات الاجتماعية الكاثوليكية في مركز الدراسات الكاثوليكية في جامعة سان توماس، منسوتا، الولايات المتحدة الأمريكية

Sr. Helen Alford - هيلين ألفورد، عميدة كلية العلوم الاجتماعية، جامعة سلن توماس أكيناس الحبرية، روما

المساهمون

Msgr. Anthony Frontiero - الحبر أنطوني فرونتيرو، قسيس كاثوليكية سان جوزيف، نيو هامبشر، الولايات المتحدة

Dr. Kenneth Goodpaster - كينيث غودباستر، كرسي أخلاقيات الأعمال، جامعة سان توماس، منسوتا، الولايات المتحدة الأمريكية

Dr. André Habisch - أندري هيبش، أستاذ في الأخلاقيات الاجتماعية والمجتمع المدني المسيحي، جامعة إكسستات إنغستات الكاثوليكية، ألمانيا

Dr. Robert Kennedy - روبرت كينيدي، أستاذ ذو كرسي، قسم الدراسات الكاثوليكية، جامعة سان توماس، سان بول، منسوتا، الولايات المتحدة الأمريكية

Mr. Pierre Lecocq - بيار لكوك، رئيس الاتحاد المسيحي الدولي لمديري الأعمال (UNIAPAC)، الرئيس والمدير التنفيذي لشركة إنرجي للأنظمة الأوتوماتية، باريس، فرنسا

Rev. Domènec Melé - دومنك ميلي، كرسي أخلاقيات الأعمال، جامعة نافارا، معهد IESE للأعمال، برشلونة، اسبانيا

Dr. Stefano Zamagn - ستيفانو زاماني، أستاذ اقتصاد، جامعة بولونيا، إيطاليا

التشتر

Mark Harrington, Mary Child, Elizabeth Briel, Robert Czerny

Uniapac



المجلس البابوي
للعدالة والسلام