

信
德



企业界的使命

Vocation of the Business Leader

光启社 河北信德社

宗座
正义与和平委员会
一个反思
企业领导人的使命

目录

序言

内容提要

引言【1—14】

正文【15—80】

观察企业世界情况：掌握挑战与机遇 **【15—26】**

判断：**【27—59】**

社会伦理原则的重要性 **【27—29】**

一、企业的基本伦理原则：人性的尊严和公益 **【30—37】**

二、为企业实用的伦理原则 **【38—39】**

凭籍财富和服务来满足世人需要 **【40—43】**

组织良好而有成效的工作 **【44—50】**

创造持久而可靠的财富，并公正地分配财富 **【51—56】**

三、企业作为由人组成的团体 **【57—59】**

“行为的见证”：把我们的愿望付诸实行 **【60—80】**

结论【81—87】

附录：男女企业领导人进行自我鉴定的条例

回应世界需要

组织良好而有成效的工作

创造持久的财富并公正地分配

提要

注释

序言

2011 年 2 月 24 日至 26 日，一个以“**在真理中实践爱德：恩赐的逻辑与企业的真谛**”为主题的研讨会，在宗座正义与和平委员会同明尼苏达州圣多玛斯大学天主教研究中心“天主教社会思想若望・A・瑞学院”(John A.Ryan Institute For Catholic Social Thought) 和埃科斐洛斯基金会(Ecophilos Foundation)合作下举行了。这是继 2010 年 10 月由正义与和平委员会同洛杉矶“天主教先进研究学院”(Institute For Advanced Catholic Studies)合作下所召开的以“**在真理中实践爱德与美国**”为主题的研讨会后的会议。它在教宗本笃十六世《在真理中实践爱德》通谕中社会思想的光照下，继续探讨世界工商机构的作用。这两个研讨会都受到教会坚定信念的启迪：每位基督徒应响应天主的号召，按各自的使命及在社会上的影响力，实践这方面的爱德责任(《在真理中实践爱德》通谕，7)。

企业的男女领导人，在此领域内的大学教授和专家们，三天内对预先发放的文件中一系列的问题进行了讨论。他们经过紧张的工作，最终决定为从事工商业者编写一本手册(vade-mecum)，这手册同样可以作为大专院校工商管理学教授们在教学工作中的指南，从而使这本《企业领导人的使命》小册子所提供的反思，得以公诸于世。此文本旨在以训导的方式有助于各工商机构内的男女领导人在合作企业，多国企业，家族企业，为社会服务企业，以及在以赢利或以非赢利为目的的各种企业的合作中，解答他们的“使命”问题。另外，本指南也涉及到出现在工商界的一些挑战与机遇，特别是在加强交流技术，

短期金融操作和深刻的文化转变方面。

此文本呼吁企业的男女领导人要在尊重**人性尊严**和**公益**的原则下投身于经济和金融界中。为此本指南给企业主及其机构人员，不同的利益相关者，在为公益服务中一系列可作为准则，而应遵循的具体原则。其中就有这样的原则：必须生产真正“优良”的产品，以**满足世人的需要**，并给人真诚的服务，绝不忽视穷人和弱小者的需要；这也要求在**企业内组织**能尊重**人性尊严**的**工作**；另外还该遵循有利于促进雇员们的创造精神和技能的辅助性原则，视他们为共同经营者，从而使他们在劳动中真实地充分发挥自己的才能；最后还该重视**创造恒久的财富**，以及在不同的利益相关者之间进行**公正的分配**。

当下世界经济正经历着艰难的时刻，许多企业领导人忍受着经济危机带来的后果，使他们企业的收入大为减少，难以生存下去，因而威胁到了大量的员工。但教会依然满怀希望，相信身为基督徒的男女企业领导人，不管当下前景如何**暗淡**，仍能恢复信心，激起希望，继续保持每天激励我们追求圣善的信德之光。的确，我们不该忘记基督徒的信德不仅是照亮信徒心中的光，而且还是推进人类历史的动力。

伯多禄・K・A・蒂尔克逊（Peter K.A.Turkson）枢机

马里奥・托索（Mario Toso）主教

企业领导人的使命

内容提要

当企业和市场经济正确地运作，并以公益为中心时，就能对美好的物质生活，甚至精神生活作出极大的贡献。然而近来人们感受到的情况，使人明显地见到了由于企业和市场经营不良所产生的后果。我们这个时代所发生的变化，尤其是全球化、交流技术和金融化，已影响到了经济和社会的层面上，但其影响并不都是积极的，这就出现了不均衡，经济危机，信息过多，经济不稳定，以及其它许多阻碍追求公益的压力。虽然如此，接受社会理论的原则，在福音的光照下，以基督徒的身份，在修德行善的生活中体现这些原则的企业男女领导人，仍能有所成就，而对公益作出贡献。

阻碍公益的因素存在于腐败、缺乏法律约束、资源不良管理等多种形式之下。但在个人层面上，对企业领导人主要的障碍则是**内在的分裂**。信仰和日常活动之间的分裂就能导致不平衡，而向物质方面的成就演变。另一方面建立在信仰上为人服务的道路，则向企业领导人展现了更完整的前景，而有助于他们在工商界的要求与社会伦理原则之间找到平衡，这些本是福音给基督徒提供的原则，这实在是使用**观察、判断、行动**三个手段，对崇拜物质成就进行反思时所得到的答案。很显然这三个方法之间是密切相连的。

观察：观察商业界的挑战与机遇的能力会受阻于一些既好又坏的因素，其中就有四个影响到今日商务的“时代特征”：全球化、信息技术、文化转变和金融化。

•企业凭藉**全球化**得以增长其效率，并给其提供新的不同寻常的机遇。但全球化也有弊病，其中就出现很大的不平等现象，经济的动荡，文化的单一化，以及政府没有能力正确地调控资金的流动。

•**信息技术**可使我们增加与他人的联系，获得新的解决办法，制造新的产品并降低成本。但这样快速的联系也导致信息量过多，从而助长了我们仓促地作出决定。

•世界范围内的商业**金融化**加强了商业的交易，但也使劳动的目的“商品化”，因而促使人要在短时期内最大程度地增长财富和利润，以致忽视了公益。

•发生在我们这个时代的**文化转变**，从广义上来说，它助长了个人主义，增加了家族的分裂和自私自利，而只问：“这是否对我有利？”因而我们也许会更加严重地谋求私利，减少公益。于是企业领导人越来越重视使自己财富达到顶点；雇佣者则极力要满足他们的要求；消费者则尽可能使价格立即降到最低。在一个价值观已显得是相对的，权利比义务更重要的社会里，为公益服务的目标往往也就迷失了。

判断：良好的工商事务上的决定是扎根于社会基本原则中的决定。社会的基本原则就是尊重人性的尊严，为公益服务，视企业为人组成的团体。这些具体的原则可使企业的男女领导人致力于：

•真正为了满足人们的需要生产商品和提供服务，因而面向公益，不忘对社会和生产环境，和在供应和分配环节中应付的费用，并重视为穷人服务的机会；

- 组织生产劳动，深刻认识到被雇佣者的尊严和他们在劳动中的权利与义务（“劳动为人所支配”，而非“人为劳动所支配”），在互相补充的思想指导下组织劳动，让被雇佣者藉着信心和相适应的方法，充分发挥他们的才能来完成任务；
- 合理地使用资源，为创收和造福于人，为创造持久牢靠的财富和进行公正的分配（给员工合理的工资，给顾客和商人公平的价格，对社会缴纳合理的税，给经营者正当的盈利）。

行动：事实上，企业的男女领导人在奉行他们的使命时，其行为的动机超越在金融的成就之上，就能改变他们心中的愿望。当他们确实把灵修生活的恩宠、德行、社会伦理原则整合到自己的生活和工作中时，就能克服他们个人生活中的分裂，而领受促使相关利益者得到充分发展的恩宠。教会号召企业的男女领导人谦逊地怀着感恩之心，领受天主为他或她所赐之恩，并把它**给予**人，亦即使之进入与他人的共融之中，以创造一个更美好的世界。一个**实践的明智**应指导人如何去处理工商事务，从而给人力量去接受世界的挑战，不畏惧、不悲观、只依赖信、望、爱三德的德能。本文件旨在鼓励企业的男女领导人与工商事务中的相关利益者，并指导他们如何去**观察**工作中的挑战与机遇，而在社会伦理原则下，在福音给基督徒的光照中加以判断，从而以企业的男女领导人身份，在为天主的服务中采取**行动**。

引言

1、耶稣在福音中对我们说：“给谁的多，向谁要的也多；交托谁的多，向谁索取也格外多”（路 12:48）。企业领导人领受了重要的资源，主就要求他们用好这些资源做重大的事，这就是他们的使命。就在本世纪开始，许多企业已有了惊人的创新，从而得以战胜疾病，使人们通过技术更加亲近，并在许多方面出现繁荣昌盛的景象。然而不幸的是，本世纪也带来了金融丑闻，经济的严重动荡。总体上，本世纪人们对工商业团体和自由市场机构的信任减退。但对身为基督徒的企业领导人而言，成为信德的见证，望德的使徒，爱德的忠仆之时来到了。

2、当企业和市场一起正确地运作，接受政府有效的管理，就能对人类幸福的物质生活，甚至精神生活作出不可取代的贡献。当商业活动以公平和有效的方式开展时，顾客就能得益，享受到合理价格的服务；雇员就能很好地工作，得到足够的工资，以满足他们及其家庭的需要；投资者则得到他们的投资应得的回报。同样，对公众而言，公共的资源得到了合理的开发，而社会公益也得到了全面的增长。

3、经营得很好的企业非常有助于提高雇员的尊严，并增进团结、实践的明智、维护正义和遵纪守法等美德。尽管家庭是社会上最初的学校，但企业就同其它社会机构一样，继续培育人们的美德，尤其是培育那些刚离开家庭和学校，在社会上寻求职位的男女青年。那些从社会贫困环境中出来的和那些被社会排挤的人，也可以从这些企业中找到他们的职位。不仅如此，企业还能有助于来自各国的人，以互惠

互利的方式，加强彼此之间的作用，从而加强彼此之间健康的相互依存。因此企业也能传播信守社会誓约的概念，从而加强人们的和平与幸福感。

4、所有这一切潜在的好处激起教会对企业界的极大的关心。当企业成功了，人们的生活质量也就明显改善了；但企业一旦失败了，就会带来灾难性的后果。市场经济就该建立在自由地追求公益上面，可是不讲真理的自由就会陷入混乱、不公道和社会的四分五裂之中。企业若缺乏指导的原则，缺乏有德的领导，它就会成为利己主义胜过公义，权力腐蚀智慧，重技术装备轻人性尊严，以及私人利益高于公益的场所。

5、我们特别愿意在此对心中深感蒙召要与天主在创世工程中合作的、身为基督徒的企业领导人讲话。这些男女领导人受到了天主教社会优良传统的感召，在日常行动中受其指引，因而能对提升和圣化社会的伦理原则起到重要的作用。我们也愿意对有善良愿望的企业领导人讲话，因为他们能影响他们企业中的成员们的行为、价值观和态度。从企业的总经理到班组长或较少施加直接影响的企业负责人，他们在造就经济生活和创造经济条件，保证机构中的人员得到全面发展等方面，也都能起到极其重要的作用。这些机构涉及的范围十分广大，其中有合作社、多国企业、刚起步的独立的小型企业、由一个或几个雇员把持的企业、家族企业、独资企业、公私合营企业、以赢利或非赢利为目的的合作机构等。其中有些企业进入证券交易所，但大部分企业并不进入其中，有些企业的收入大于许多国家的收入；但极大多

数的企业规模很小。有些企业属于成千上万个投资者，有些企业则属于个人或一个家族。有些是法定为赢利性质的企业；有些则是由新的法律观念所诞生的冠以“社会企业”名称而具有特殊地位的企业。企业是一个多样化的机构，教宗本笃十六世曾以积极的方式接受机构形式的多样化（1）。

6、企业负责人（不论其职务如何），其使命无论在世人的层面上，还是在基督徒的层面上是真正的召唤。它在教会生活和世界经济中的重要性，无论如何是不会被言过其实的。企业负责人在采用任何一种市场经济的形式时，都应为顾客和公众的利益和服务考虑和设计，务必使这样的经济达到其目标，即增进公益，为此必须建立在真理、尊重誓约、自由和创造性上面。

7、企业负责人在创造工程中起到的是决定性的作用。他们不仅凭藉创造和科技的开发提供商品的服务，并不断地予以改进，而且还有助于建立今后可继续工作的组织。真福教宗若望保禄二世在《论人的工作》通谕中提醒我们：“依天主的肖像受造的人，因他的工作而分享造物主的行动，而且在他能力的范围内，人多少继续在发展这种行动，因着他逐渐发现整个造物中的资源和价值，使这行动更趋完善。”（2）

8、企业负责人首先得通过建立生产机构，才能分享创造的工程。他们在管理这些机构中，注意到这是在分享造物主的行动，那么就能意识到他们使命的伟大及其责任的重大。

9、企业一定能成为造福全社会的因素，而且许多企业是实践伦

理和经济许诺的企业，然而在实践中也可能遇到不少阻力。有一定数量的阻力是外在的，企业负责人在大多数情况下，只能以十分有限的方法克服它们。这些阻力包括缺乏法律或国际规章、腐败、毁灭性的竞争、纵容资本主义、国家过度干预或任何形式下敌视工商企业的文化。其它阻力则是内在的，如：观察事物的偏向，只把雇员当作“资源”的看法，爱把企业本身看作基本产品（把它“商品化”）的倾向，拒绝国家对管理经融市场所采取的必要措施，一心想赚钱，出售伪劣产品或提供虚假的服务，或以毁灭性的方式开发自然资源和人力资源。

10、在个人层面上，妨碍企业负责人起到良好作用的首要阻力便是内在生活的分裂，或如梵二会议所描述的，这是“信仰与日常生活的分割”，这分割“要算我们这时代严重的错误之一”(3)。把信仰的要求与职业的要求隔离开来就极大地助长我们这世上的企业当下所犯的罪行，其中包括劳累的工作妨害了人们的家庭生活或精神生活，过度地贪恋权力不顾个人的安康，或为了最大的利润滥用经济权力。对此，教会便想到了耶稣亲自讲的话：“没有人能事奉两个主人：他或是要恨这一个而爱那一个；或是依附这一个而轻忽那一个。你们不能事奉天主而又事奉钱财”(玛6:24)。一个企业领导人不明白他的工作就是在为他人和天主服务，就会满足于以不相称的目标来代替真正的应当去追求的目标。一个分裂的生活既不统一，又不完整；它基本上是混乱的，不听从天主召唤的。

11、这种分裂的情况随即会导致对偶像的朝拜、这个经常会发生

在职务上的危险，它既威胁个人，也威胁机构。朝拜偶像就出现在我们与爱我们的天主断绝亲密关系的时刻，就像当初以色列人民在西乃山下朝拜自己铸造的金牛时一样。朝拜金牛象征着**一种错误的敬神行为**，它出自对真正的成功错误的认识，而由此形成的一种观念（4）。在现代的生活中，金牛有着它的许多替代物，而出现在“以最高利润为行动的唯一标准”（5）的时候；出现在把技术进步看作是绝对的时候；出现在追求个人财富或政治权势损害公益的时候；出现在功利主义或利己主义主宰人的思想的时候。以上出现的每一种“金牛”相当于一种迷信，即使时常会带有一定的理性化。诚如教宗本笃十六世在他的《在真理中实践爱德》通谕中所说的，每一种这样固执的信念都能“陶醉”我们（6），因此企业领导人就该小心谨慎设法避免被朝拜偶像所陶醉。

12、企业领导人所承受的许多压力很可能促使他们在每天的职业活动中忘记福音的召唤。这些压力很能迷惑他们，使他们相信他们的职业生活与他们的灵修生活是水火不相容的。它们还能使他们过度重视物质的资源和物质方面的成就。企业领导人因而极有可能喜爱自己的地位和名誉胜过公道的、持久的成果，从而失去明智和辨别力。他们因为以自我为中心，因为骄傲自满，因为贪婪或焦急就有可能试图把企业的目标降低到只为追逐最高的利润，增加市场的销售额，或其它纯属经济性质的目标。总之，市场经济可能降低或扭曲那可能给个人和社会所提供的好处。

13、唯有生活各方面都良好的企业领导人能以服务的态度来回应

对他们的严格要求，而这服务态度正是耶稣在给门徒们洗脚的行动中向人表明的。领导人以服务的精神来领导就不同于太多地发生在商业机构内专制地使用权力。服务的精神正是身为基督徒的管理人员的特征，也是企业领导人所希望获得改善的工作氛围。企业领导人以这样 的态度履行职责，开展真正为人服务的领导工作，就能自由地贡献他 们的专长和能力。他们在形象化的意义下给合作者“洗脚”，就能更 完善地回应他们崇高的召唤。

14、企业领导人使命中的一个重要部分，就是要在工商界的职务 中奉行社会伦理的原则。这就要求他们清楚地观察形势，根据有利于 人得到全面发展的原则进行判断，以及在贯彻这些原则，明察形势下， 以符合信仰所教导的态度行动(7)。本反思以下的部分则是依据**观察、 判断、行动**三个方法所作的反思。

观察企业界情况：掌握挑战与机遇

15、企业领导人现在正生活在一个具有复杂因素特征的世界内。为了认清这些因素就该按梵二会议文献《论教会在现代世界牧职宪 章》所给的指示，“一面检讨时代局势，一面在福音神光下，替人类 解释真理”(8)。其中有些因素限制了企业领导人运作的范围，并阻 碍了他们的创造力，因而也限制了他们实现良好的愿望。另有一些因 素则给主管者和企业家提供能为公益服务的良机，并有助于建立前所 未有的团结一致的团体，从而促进我们社会的、政治的和经济的生活。

因此在我们四周的世界，显得是一个光明与黑暗，善良与邪恶，真理与谬误，机遇与危机相互作用的复杂的世界。

16、身为基督徒的企业领导人应有能力用评判的目光“**观察**”这世界，以巩固真理与美善，增进公益，克服邪恶与谎言。本文件以“**判断**”为标题的段落，就涉及到了这评判的工作。我们在此想对那些影响到当今企业界的重要因素，以企业负责人的观点，尽可能地作一简短扼要的说明，以阐明其好与坏的方面，以及在此背景下那些相关的因素。

17、在这许多影响到地方企业或全球企业的复杂因素中，有四个特别显著而应当提出来的因素：(1) 全球化，(2) 新的交流技术，(3) 经济金融化，(4) 文化的转变——而特别应指出来的是随同相对主义和功利主义伦理系统而来的个人主义的挑战——这对身为基督徒的企业领导人而言，可能代表最大的危机。当然，今日尚有许多其它影响到企业的因素（其中如国家的规定，国际管理机构的作用，工会，环境问题，工作与家庭之间的冲突等）。虽然这么多因素都是值得研究分析的，但我们只想仔细考虑以上四个主要的因素。

18、**全球化**：这是在全球经济秩序中出现的，代表着我们这个时代最重要的特征的面貌之一。“全球化”这个名词确切地说明了世界范围内进出口商业活动加强的进程，特别说明了劳力与资本的引进与输出，使社会之间的联系更加密切。随着冷战的结束，许多市场的出现，世界商业活动的领域有了巨大的扩展。这现象既创造新的机遇，也形成新的威胁。在这之前，所有被排挤在全球经济系统之外的人，从此

都能参与其中而获得利益。日益有效的经济体系促使生产更多的商品并提供可使更广泛的人享受的服务。然而与此同时，随着全球范围内生产的增长，在分配财富和收益上，无论在本国还是在国与国之间，都出现了更大的不公平。带有货物自由流通，而且只有单一币种的经济地区，虽有利于交易和创新，但由此而产生的自由流通并不常能合理地使寻找职业的工人受益。特别在实现单一币种的地方，当由此而产生对地方政府或国家政府的限制，试图采取有效的经济时，尤其当经济危机地方化时，就会使整个政治系统陷于困境。再说，相对的清一色的市场，就文化的角度而言，也得给种类繁多的市场让路。这现象因其允许不同的文化更深入地互相交流，所以是具有积极意义的。然而还该仔细审视那侵略性太强的竞争，以及因产品的标准化而形成的文化上的帝国主义，导致减少多样性的危险。教宗本笃十六世在总结这种使人分歧对立的力量时说：“不断全球化的社会使人变得更接近，但是却没有使我们成为兄弟。”（9）

19、在这些变化的背后，就隐藏着这基本的情况：**资本得到了新的自由**，不再需要向生活在那些国家内已享有利益的人报账（10）。这一切似乎已说明经济的权力已取得了一个非常特殊的地位。企业完全有能力，对完全独立于国家权力的有利可图的机会作出反应，因而不仅在经济机构内，而且还在社会机构内起到了关键性的作用。全球化就这样在改变经济的基础及其统治，从而降低民族国家的自由度。民族国家的政治经济手段离不开固定的土地，可是跨国公司就可以在这一个国家生产货物，而在另一个国家交税，甚至可以收受第三国的

援助和津贴。企业在此新的背景下，已拥有比以前大得多的影响力，因而有能力为人民做好事或做坏事。

20、交流的技术 (11): 互联网在交流的技术中所引发的革命已产生了很重要的效果。这些效果对工商业的经营管理有其积极的一面，但也有其消极的一面。其积极的一面是：通过互联网可以使我们开发新的产品，并使那些老大难的问题获得新的解决办法。用互联网来开发产品，获得解决问题的办法，就可以减少国内及世界各地进行互相联络的费用。新的企业模式以前所未有的方式把合作与竞争结合在一起，回应了过去难以满足或根本无法满足的需要。消费者或利益相关的团体有权对跨国企业施压，并协助媒体把那些不允许的做法曝光，例如不尊重人的权利或对环境的破坏，特别是在那些世上最贫困的地方。这样积极的行动，可使向来负责任的企业在世界各地减少原来在竞争中所处的劣势。

21、消极方面：我们现在处在一个以急需满足，信息过多为特征的世界上。在这样的世界上，诚如我们都见到的那样：“重要性得让位于紧迫性”。每一个信息都显得是最紧急的，因为迅速的交流已占据我们的注意力，我们好像已没有时间来对那些复杂的问题作深思熟虑的决定了。即使作出一个十分重要的决定，也越来越缺少必要的思考，而只是交流一些并不完整的信息。在预备作出决定和解释为何要作出这样的决定时，企业的男女领导人面对所遇到的种种困难时，也只是求助于个人的经验。在此情况下，他们的价值观和信念便成为他们作出决定的最主要的依据。

22、经济的金融化：全球化把市场的扩张与尽可能的最大收益结合在一起，这也就把金融部门推到了显著的地位。“金融化”这个名词描述了以生产为中心的资本主义经济转向以金融为中心的经济。金融部门的收入和利润多少，越来越显得是全球经济中的重要部分。金融的机构及其手段和动机极大地影响到企业的操作和我们对企业界的了解。然而由于金融危机，人们正在广泛地对金融化的恶果提出批评时，金融部门就给无数的人大开信贷的方便之门去生产或消费。金融部门动用了一些衍生出来的金融手段，试图补救已产生的危机，并想出了聚集资金的方法使之更为有效。金融部门也开设了以社会担保或良心担保的基金，使投资者根据实际情况支持或撤销某些工业或公司，以此加强可以维持下去的企业系统。金融部门按其在危机中所取得的效果，呈现出一个重要而快速、而且还得加强的发展。《在真理中实践爱德》通谕就曾着重指出这样的投资应是一个标准的模式：“我们还该设法——这点极其重要——不只令部分财经和金融界本着‘良心’做事，而且要令整个财经和金融界，都要本着良心做事，且不只因所冠以外来的标签，而是由于满全了其本质上的固有要求”（12）。

23、金融化虽有这些积极的进展，但也有其消极的倾向和后果。我们在此要谈论的是其中的二个：商品化和短期行为。金融化有意把整个企业商品化，因而必导致企业的伦理价值或其意义只是一种价格而已。金融部门特别在确立企业的最终目的就是为了股东的最大限度地增加股票的价格时，就助长了这商品化的倾向。票面的价格就成了股东们唯一衡量的标准，而企业领导人便以此行为鉴定他们的成绩和

自身价值的依据。在当下的气氛里，最大限度地增加股东们的利益始终是最重要的，而且是商业学校教授得最多的理论。同商品化一起出现的是短期行为的心态，在此心态下，企业领导人专注于短期内获得成功的可能性，轻视了他们所作出的决定会带来的消极后果，特别是他们处在极其危险或遇到他们的决策处在失败中的时候。难怪想在相对短的时期内获取巨大财富的心态，极容易使他们的行为患上功能性障碍症。教宗本笃十六世在提到这样的危险时写道：“一个较大的危机是企业只顾及投资者的利益，那么它对社会的作用就会减少了，……现在企业越来越不能靠一个企业家长期对企业的持续及成果负责，而且不只局限于一个地区……”（13）。

24、文化的转变：诚如我们已说明的那样，国与国之间通过全球化，人与人之间通过技术加强了交流，由这股新动力所产生的影响使文化方面发生了重大的转变。对身为基督徒的企业负责人来说，文化上两个相连的转变就显得特别重要：西方世界内个人主义的出现和家庭的破裂。随即在经济方面，在社会上，民众间涌现出强烈的功利主义观点，只求“事事为我有利”，毫不考虑他们的行为对他人和家庭生活可能带来的消极后果。于是把“价值观”也看作是相对的，一切都以是否对个人有利，能在商业上赢利与否作为衡量行为的准则。工作因而也只成为可以换取生活中想要获得的快乐的手段而已。于是权利比义务更为重要：人们不再为公益服务而作出牺牲。这样的心态特别促使领导人不成比例地增加自己从企业中取得的财富，并鼓励雇员加强保护既得的利益，唆使顾客的喜爱立即得到满足的文化。

25、幸而已出现了一些新的运动，并制定了一些新的有利于企业界关系中的伦理生活和灵修生活的课程，一些有关信仰与工作的团体，一些关于工作中灵修的科目，一些有关企业道德的培训，一些有关社会责任的构思，这些都能让企业领导人在经营管理他们的企业时，遵从圣保禄的劝谕：“应当考验一切，好的，应保持”（得前 5:21）（14）。许多这样的团体和运动有助于企业领导人深刻认识他们的工作就是使命，并明白他们的企业能起的作用就是增进公益。

26、毫无疑问，全球化，便捷的交流和金融化能给人类团体带来积极的效果。对短期的金融成果给予应有的尊敬也是能有积极的意义的，只要它有助于引导企业领导人作决定，而不把它作为唯一的标准。然而所有这些倾向都应受到社会的基本伦理原则的指引，接受福音的光照，而扎根在稳固的文化体制之中。社会的这些新的倾向若没有受到这些原则持久的影响，就会有损于“人全面的发展”（15）。在此情况下，教会的社会训导和对天主圣爱的信赖就能给企业领导人特有的前景，从而可以使他们完全实现作为基督徒的使命。

判断：社会伦理原则的重要性

27、企业负责人为了对付上述那样相当复杂的企业界，就该在智慧的光照下，根据现实和真理作出正确的判断。所以企业领导人就该在伦理的和灵修的文化中开始发展自己的判断力，特别是在他们出身的家庭、受教育的学校和宗教机构、以及他们所属的团体内。而这文

化对身为基督徒的领导人来说，是建立在耶稣基督的福音上的。

28、福音是爱的启示，这启示并不取自一种理论或特有的伦理，而取自我们与耶稣基督所保持的关系（16）。就是这关系、这爱的召唤，只要我们肯接受，就能生养并加强我们每个基督徒的生命。这爱的召唤对全体基督徒，特别对他们中的企业负责人而言，包括一定数量伦理的和宗教的义务。这些义务是由教会所提出的社会传统，在信仰、理性与行动之间富有生命力的对话中的内容所确立的。这传统凭籍权威的教导（天主教社会训导），高明的学者（天主教社会思想）与按教会原则的实行者之间互相补充的关系，得到了传承发扬。这传统同其它的传统一样，也是不断地要加以发展、净化并修正的对象。因此基督徒，包括企业领导人在内，他们在职业生活中无不追求洞察力和卓越的成就。

29、涉及到企业的这个传统，其中重要的一方面就在于把社会的伦理原则和把企业视作人组成的团体的观点表达出来。这些原则和这个观点向人指出了追求企业上卓越成就的方向，因为它们是以人为本，并建立在使企业界、团体中和世界上的人欣欣向荣的最美好的观念上的。

一、企业的基本伦理原则：人性的尊严和公益

30、**人性的尊严**：教会的社会训导坚信每个人，不论年龄大小，其身体状况或其能力，都属于天主的肖像，因而都有其尊严，不可贬低的价值。每个人都以其自身为目的，绝不因为可以被人当工具使用

才有其价值。这是一个“人”，而不是一件“物”；是“某个人”，而不是某件“物品”（17）。我们所以拥有人性的尊严的理由很简单，因为我们都是人。这尊严不会失落，不会被没收，被剥夺；所有的人不管其性格如何，个人地位如何，都拥有天主所赐的这个尊严。

31、由于这人性的尊严，每个人都有权利，甚至有责任去奉行自己的使命，并应在个人层面上，在与他人交流中力求充分施展自己的才能。这就意味着我们每一个人都有责任避免任何阻碍他人施展才能的行为。而且我们还有尽可能地帮助他人充分发展才能的义务，因为“我们大家都要为众人负责的”（18）。

32、格外明显的是，所有人在推理和抉择上，以及在有意要与他人共同生活上（即其社交性）就具有造物主的肖像。因此人性的充分发展就要求人有正确的推理和符合理性和社会生活的自由选择。的确，一个人只有在团体中，在与他人交流中，才可能真正地发展自己的能力，而在德行和圣善中迈进。

33、诚然，由于人人都注定要永远分享天主的生命，因此人在这世上的发展总是不完美的。但这并不是说一个人现世的生活是不重要的，而且正好相反，在现世发展人性不仅是美好的人生中一个重要因素，而且事实上若缺少物质上的财富，（或者有了过多的财富），往往会使阻碍人去追求，或使人远离德行和圣善。

34、**公益**：人类的社会性反映出天主圣三的共同性，因而引出了另一个重要的原则：公益的重要性。梵二会议给公益下了这样的定义：“所谓公益即让私人及团体可以充分而便利地玉成自身的社会生活

条件的总和”(19)。公益是在人类为了共同的目标一起工作中得到发展的。因此建立友谊、家庭或企业，就开创了朋友间、家庭人员或企业人员间共享的公益。公益所以有可能建立起来的理由，因为我们人在本质上都是休戚相关的，我们不仅有个人追求的目标，我们还不可能与人隔绝而孤独地成长起来，而且我们也确实**共同参与**制订为创造能与一起工作的人共享财富的计划。公益就利用并依赖于一切为使人人类在个人的或集体的层面上得到发展所必不可少的财富。

35、一般而论，企业给社会公益创造了许多重要的条件。企业的产品和服务，企业所创造的就业机会，社会可享受到的盈余，就组成了一个国家和整个人类幸福生活的基础。不具备足够的商业活动、经济活动或金融活动的国家，就留不住优秀的工作人员。他们在那样的处境中，因看不到他们自己的前途，只得离开自己的国家。有些国家并不产生足够的集体的和公共的财富，以保证人能完全度有尊严的生活。因此企业对社会公益，乃至对全世界范围内的公益是必不可少的。企业的种种活动，只有在尊重人的尊严，尊重人，把人看作生活在社会中有理智、有自由的人，并决定以此作为一切活动的方向和目的，才可能对人类作出最好的贡献。

36、真正繁荣昌盛的企业和市场有赖于全社会所作出的相当数量的贡献。一个企业不可能在“良好的社会”结构之外有良好的运作，因为良好的社会提供并保证必要的公共利益，诸如制订法律条文，保护产权、自由竞争、发行流通货币、稳定税收政策，以及必不可少的运输和通讯设施。若缺乏公共的财物或公益的要素，企业就会遭殃。

企业不只依赖于一个强大的政府，甚至还该先于国家，有一个良好的伦理的和文化的环境，好让我们能在这样的环境中教育我们的孩子，帮助他们发展自己，获得必要的技能和德行，以此培育他们去就业。企业和商业活动利用全社会为他安排的资源，就能为重视并增进公益有所表现。

37、企业也能凭籍其主要的功能为社会人员造福。一个良好的企业至少应该在地方或世界层面上，避免任何有损公益的行为。企业更该积极地在其能力所涉及的范围内，努力为满足人们真正的需要服务，从而促进公益。在一定情况下，企业还该在地区、国家或国际的层面上，积极地设法使规章制度的扶正除弊更加切实有效。例如企业某些有害的做法，包括行贿、剥削员工或破坏自然环境等，这样虽然能减少短期内的成本，然而对人类大家庭、下一代的人来说，却增加了长时期内的成本。如果让这些做法都是合法的，它们就可以让在竞争中，在伦理的层面上不讲良心的企业更加有利，而损坏了讲良心的竞争者，使他们的作为须付出更大的代价。通常而论，“最低标准的均等化”，不是仅靠个人方面良心的保证所能克服的，还须有一个十分良好的提高信誉的架构，好使所有市场的参与者都能发挥作用。

二、为企业实用的伦理原则

38、尊重人性尊严和公益是社会基本原则的组成部分，因而该指引我们在市场经济中如何组织我们的人力，资本和创新的进程。企业和商业系统深远和不变的最终目的就是回应人类真正的需要，亦即满

足企业所帮助的人合理的要求。为此企业应特别具有以下三个互相依存的功能：

- 以创造、发展和生产物品，并提供服务回应人类真正的需要；
- 组织良好和有成效的工作；
- 利用资源以创造并分享财富，从而获致持久而可靠的繁荣昌盛。

39、为承担这三方面互相依存的功能，教会的社会传统就提供了一些切实可行的原则，以便企业在为公益服务的目标引导下作出决定。这些实用的原则是建立在一些基本原则上的，旨在尊重标志着当今企业界多文化和多信仰的情况。它们同样也有助于阐明身为基督徒的企业负责人的使命，而特别是一个真正的企业领导人应起的作用。

凭籍财富和服务来满足世人需要

40、成功的企业就会认识到并设法高水平地、充分地去利用改革、创造和首创精神来满足人类的需要。成功的企业虽然生产过去的产品，但像在医学、通讯、食品工业、能源和社会福利等领域里那样，时常发现和发展**全新的方法以满足人类的需要**。它们日益改善的产品和服务，也日益改善人类的生活。

41、**对公益的贡献**（20）：诚如《教会社会训导汇编》所言：“企业应凭籍生产有用的产品，提供良好的服务，以服务公益而凸显自己”（21）。企业就其性质而言是归向他人的：企业应集合雇员们的天赋、才能、精力、技术去为他人的需要服务；与此同时这也有利于工作的

人发展自己。这些人在一起工作便促成货物的生产，而给健全的具有良好功能的团体提供必要的服务。“企业领导人并不是一个投机商，他在本质上是一个创新者。投机商的目标只集中在最大的利润上。企业对他只是一个达到那明确的目标的手段而已，而那明确的目标就是赚钱。对投机商来说：筑路，建造医院或学校，并不是目的，只是为获得最大利润的手段而已。我们不难明白，投机商的模式绝不是教会所支持的；教会要求企业领导人成为公益的代理人和创造者”（22）。身为基督徒的企业领导人为公益服务，凭的就是生产真正优良的产品，并为我们提供真诚的服务。其中不仅包括有明显的社会价值的事物：如治病救人的医疗物品，微型金融，教育机构，社会投资，商品公平交易，保健事业或社会保障住房等，而且也包括有助于人得到完善美好地发展所需的低级产品：如螺栓，桌子或纺织品；还有那些复杂的事物：如回收废物，建筑公路和基础设施。

42、1931 年起，教宗庇护十一世在他的《四十年》通谕中强调企业要为团体生产“确实有用的产品”（23）：“好的企业家首先想到的是为人服务，然后才想到如何去获取利润……他雇用员工为了制造真正有价值的物品；他不会错误地要他们制造没有价值，甚至有害或不好的物品；他只给消费者提供有益的商品和服务，决不利用消费者缺乏经验和他的弱点，让他上当，浪费金钱去买他不需要的物品，甚或买那不仅无用而且有害的物品”（24）。我们应当分清什么是确实的需要，什么只是单纯的愿望。单纯的愿望只是为了满足一种冲动，但它对人的幸福生活不是最重要的。在那最坏的情况下，满足这种单纯

的愿望甚至可能成为人类美好生活中的灾难，例如出售毒品，淫秽书刊，赌具，暴力电视片以及其它有害的商品。“消费主义”就是在号召人只关心如何去满足这样的愿望，使人不再重视公益方面的生产和消费，因而妨碍了人自身的发展（25）。真正好的产品服务并满足不同等级中消费者的需要，而有害的产品，例如赌具只是过于满足人消遣的需要。满足正当的需要是客观存在的社会秩序。因此为什么生产物品和提供服务，必须为真理服务，而不是只为用途服务。

43、团结穷人：生产物品和提供服务，其中包括“形成一条逐渐扩大的团结锁链”（26），为此也给企业界提供了一些严重的挑战与机遇。挑战之一涉及到如何以团结的精神来确定穷人和弱者的真正需要，他们中还包括在只求短期利益的市场中有特别的需要，而时常被人遗忘的人们（27）。身为基督徒的企业领导人就该时刻注意着为那些容易被人忘记的人群服务。他把这样的关心不仅视为真正应尽的社会责任，而且还认为这是企业真正的机遇。在那实现商品生产，为人服务的领域内，一些为“社会底层”的人所采取的新的措施：如微型信贷，社会企业或社会投资基金等，都能为满足穷人的需要起到重要的作用。这些创造性的措施不仅能使人摆脱极其穷困的境地，甚至还能激发人的创造力和特有的企业家精神，从而有助于增强发展的动力（28）。

组织良好而有成效的工作

44、企业创造财富和服务。企业在组织工作中就把人结合在一起。

成功的企业所安排的工作是良好的；良好的工作是有成效的，又是富有吸引力的；它是独立自主的，又是通力合作的。企业所制定和采用的工作方式，全看是否能明显地使机构在市场中有竞争力，是否能使雇员们在工作中 心情愉快。真福教宗若望保禄二世对此曾作这样的阐述：“过去有一个时候，土地是生产的决定性因素，日后则为资本所取代，（此处吾人对资本的了解是各种生产工具的总复合体）。今日这项决定性的因素则越来越是人本身：那就是他的知识，尤其是科学知识，建造互相关联而又结构紧密的组织之才干，以及那般觉察别人的需要，而又去想法满足那些需要的能力”（29）。在今全球化日益加剧，使市场快速变化的情况下，富有远见地组织工作，就能确保企业的灵活、生气和动力；以此方式组织起来的工作，在 规章制度的配合下，就能确保经济关系和人的精神得到持久而合理的发展，并确保讲道德的企业得以卓越地证明其成绩，而实实在在地从中得益。

45、提升有尊严的工作：教宗庇护十一世在 1931 年看到了那丑恶的情况，指出：“死的物质经过工厂把身价抬得高高，变得更为可贵，人类却在工厂里腐烂且堕落了”（30）。人类工作的伟大就在于它改善产品和服务，而且也在于有助于发展工作的人本身。天主教的社会传统以特别响亮的声音阐明工作的性质和工作对人的作用。真福教宗若望保禄二世曾谈论“工作的主观幅度”与“工作的客观幅度”的不同。他展示了一个美妙的前景，指明人的工作不仅是生产更多的东西，而且也使人自己更完善。工作所起的变化是不能只有以它客观的幅度来进行彻底的解释的；工作的人，即工作的主体，也强有力地受

到自己工作的影响，不管他是干部，农民，门卫，还是工程师，艺人，工作既改变世界（客观幅度），也改变工作的人（主观幅度）。正因为工作改变人，它就能提升人的尊严，也能去伤害人的尊严；它能使人发展自己，也能使人毁灭自己。“工作尊严的源泉，首先应该从主观的幅度来找，而不是从客观的幅度”去找（31）。我们以此观点看待工作时，就该在雇主与雇员之间有一个与双方相关的保证，务必使工作达到实现这美好前景的高度。企业与伦理道德结合在一起的良好做法就该是这样的。

46、认识到工作的主观幅度，就会重视其尊严及其重要性，这也就能帮助我们了解首先工作是“为人”的，而不是人为“工作”的（32）。因此工作应理解成具有不同优点和能力的人应尽的职责。我们不该要求人做工作如同机器一样。良好的工作留给工作的人有自由发挥聪明才智的余地，这样的工作环境就有助于增进社会的关系和真正的合作，而不伤害工作者的身体健康与幸福。企业领导人应有能力把良好的人安置在良好的岗位上，即把他安置在能发挥他才能的岗位上。良好的工作是指向满足人真正的需要的，它可使工作的人在保证可以得到满足自己及家庭需要的工资的条件下，也有助于他人得到充分的发展。良好的工作为使它是有成效的，就该予以完善的组织和管理，以便工作的人过好生活。不仅如此，工资的结构和机制应保证人真诚地致力于工作，因而也获得企业的敬重和报酬。《慈母与导师》通谕在这一点上，曾完善而明确地阐明：“所以，如果从事生产的经济制度或条件，有损工人的人格尊严，或削弱其责任感，或剥夺其自身的能

力，这样的经济制度，纵使产生极其丰厚的利润，并且利润分配得符合正义及公平的标准，我人断言，它是与正义背道而驰的”(33)。

47、建立辅助性结构：辅助性原则扎根于这样的信念中：按天主的肖像所创造的人得到完善的发展，全在于尽可能地利用人的聪明才智和自由，如果人的聪明才智和自由受到了无益有害的约束，甚或消除，人就不会受到尊重。辅助性原则确认人类社会中的小团体是与较大的团体共存的。例如家庭作为小团体，是村镇或城市的组成部分；村镇或城市又是州县或省的组成部分；州县或省最终又是国家的组成部分。辅助性原则要求我们在任何情况下，不该有意忘记最先感受到工作效果的人，有他的自由及其作出决定的能力。诚如真福教宗若望保禄二世曾着重指出的那样：“上级团体不应干预下级团体的内在生活，使其功能遭受剥夺；反之，应始终把公益置于眼前，于需要时给予支持，并协助下级团体，使其活动配合社会其他门类的活动”(34)。

48、辅助性原则既适用于国家结构之中，同样也适用于企业结构之中。当我们利用好自己的聪明才智和自由，以达到公益的目的，并建立起和保持好与同事及企业所使用的人员之间的良好关系时，我们就能为企业的发展作出卓越的贡献。换言之，管理工作越是分担的，越是能使每个工作的人，发挥自己的才能。雇员就应当在这样的工作环境中，特别在日常工作中表现自己，这样就能使人提高积极性，发扬革新和创造的精神，从而建立共同的责任感。

49、辅助性原则有助于企业领导人拥有极大的智慧。它鼓励他们要用好为他们的共同工作者服务的权力，因此常扪心自问，是否真正

用好自己的权力，使所有的雇员都发展自己的才能。辅助性原则就以它较为特殊的方式鼓励企业领导人去承担以下三个责任：

- 明确规定企业各级的独立自主和作出决定的界限，尽可能给予宽广的范围，但必须确定其界限，这样就可避免个人或团体没有能力去进行那必要的调研，以作出正确的决定，从而也可避免个人或团体对所作的决定造成的后果负不了责任。
- 务必给雇员们安排良好的工作条件，给予他们必要的培训，以获得必要的经验，好能正确地完成他们的任务。
- 建立起以信任为中心的文化氛围，以便担任工作、负有责任的雇员能完全自由地作出他们的决定。企业是在贯彻辅助性中，增进彼此之间的尊敬，并在全体员工中共同承担责任的。这样的企业就能使雇员们完全投入到工作之中，因而必定会产生良好的效果。

上面最后一个涉及到如何作出决定的要点，表明了辅助性与授权委托不同，授权委托的人只是把责任或决定的权力授予人，但这责任和权力并不是长期的。因此授权委托并不像辅助性原则那样要求雇员们卓越地全身心地投入到工作中去，因此也就不会那样容易地施展他们的才能，而把责任完全承担起来。

50、根据辅助性原则，那些原来水平不高的雇员经培养获得经验，受到信任后，便深知自己所担任的是什么责任，并深知能由自己来作出决定，因而充分利用自己的自由和聪明才智来发展自己；这样他们就是真正的“共同企业家”。对各层面的负责人，他们可能是班组长或经理而言，应用这条辅助性原则时，一定要相当谨慎，并采取谦逊

为人服务的态度。

六条为企业实用的原则

尊重**人性尊严**，谋求**公益**的原则是天主教社会教导的基础，在此基础上六条为企业实用的原则，能对企业的三个客观的目标给予指导：

- 凭藉制造和研制产品并提供服务满足世人需要
 - 1、企业在生产真正优良的产品和提供真诚的服务中增进公益。
 - 2、企业在密切注意各种可能有的困难，而被人遗忘并缺乏援助的人群中，贯彻团结穷人的精神。
- 组织良好和有成效的工作
 - 3、企业通过提高人在工作中的尊严，以特有的方式，为团体的福祉作出贡献。
 - 4、企业在贯彻辅助性原则中，给雇员提供施展能力，负起责任的机会，因而有助于完成其使命。
- 创造持久而可靠的财富，并公平地分配财富
 - 5、企业有责任管理好人的资源和金融的资源或其所得到的自然环境的资源。
 - 6、企业以公正的态度分派资源给所有相关利益者：雇员、顾客、投资者、供应商和团体。

创造持久而可靠的财富，并公正地分配财富

51、企业发挥其创造性，以组织劳动者的天赋与力量，并集合资本和大地所供应的丰富资源生产物品，而为人提供服务。这也就能让企业给人创造给予合理报酬的各种职务，而使人获益，由此而产生的财富就与投资者共享。如此所有参与者都会有卓越的表现。教会也承认利润对企业所起到的正当的作用，只要利润正确地表明企业在正常地运转。一个企业要获得利润，通常而论，就要求这企业善用各种生产因素，并正确地满足与这些因素相关的人的需要（35）。一个企业在创造财富和欣欣向荣时，就会有成效地帮助人有杰出的表现，为团体的公益作出贡献，而并不局限在金融方面的利益。英文“Wealth”一词，按词源学的意义是财富，但在我们心目中，这词更普遍的概念是“美好的生活”，是“幸福”，是身体上、精神上、心理上、伦理上、以及心灵上的幸福。财富的经济价值是与这更普遍的幸福概念有着内在的联系的。

52、**管理好资源：**圣经教导我们说，好的管家在利用托付给他的资源上，是有创造性和富有成效的人（36）。他并非从自然资源中索取利益，而是利用自己的天赋和才干，从委托给他的财物中，产生更多的财物。其中就有可供企业采用的方式方法以获取金融上的利益——不仅如此，还可保证企业长期为人提供服务。最好的企业领导人以富有成效的方法利用资源，保证收入、利润、市场方面、生产方面以及效率方面合理的水平，以此确保机构的生存力。如果这些资源不产生财富，财富得不到分配，企业也就生存不下去了。

53、虽然赢利是表明一个机构健全的指标，但它并不是我们衡量企业经营是否良好唯一的，而且也不是最重要的指标（37）。利润虽是企业必须追求的目标，然而“若把利润作为唯一目标，若生产的方式不善，又不以公益为最终目的，那么人很容易会破坏财富，并制造贫穷”（38）。利润好比食物，机构该吃食物，但“吃”并非其生存的首要目的。利润只是一个服务的好仆人，却是一个当家的坏主人。

54、管理好自然环境和文化环境，如同管理好金融资源一样重要。诚如教宗本笃十六世所阐明的：“自然是天主赐予大家的，我们享用它时，要对穷人，未来的世代和全人类负责”（39）。大自然是有秩序的，我们会发现它，但我们并不创造它。我们能以合理的方式去利用有生命的受造物和大自然去为人类真正的需要服务。然而，我们作为天主创世工程的合作者，就有责任照顾而不是毁坏周围的世界。我们有自由去耕种土地，却没有自由去荒废土地；或如创世纪开始几章中所记载的，天主命我们去爱护管理大地和飞禽走兽，命我们耕种土地，广结果实，但我们并没有得到天主的允诺，可以随心所欲地去挥霍所赐的资源。

55、**公正地分配财富：**企业领导人作为财富和繁荣的创造者，就该设法保证把财富公正地分配给雇员们（依照给予合理工资的伦理原则），分配给顾客们（以公道的价格），分配给股主们（按合理的投资回报），分配给供应商们（以公道的价格），分配给国家团体（缴纳合理的税款）（40）。

56、我们若接受这个原则：天主所创造的万物是为全人类的——

不论是富人还是穷人，是有权势的还是弱小者，是现在还是将来——那么所有的资源都是以“社会抵押”（41）的性质交付给整个人类的。我们从天主教的社会传统里懂得这是使用财产和资本所规定的责任。财产和资本通常是掌握在私人手里的，但私有财产权应隶属于共同使用权之下，一切的事物是为大家的利益的（42）。这一原则就要求企业领导人在规定价格和工资，分享产权，分配股息，处理应付的账单等时，对所采取的态度所产生的后果予以重视。他们对分配财富作出的决定，不应该追求相等，只应该追求公正，以此满足人们的需要，回报人们所作的贡献和所承担的风险，并保证机构具有预防力，增强金融财政上的健康安全。如果我们不能正当地取用大地的果实，特别是在使用不能保证其继续生存的手段时，我们就违抗了天主要我们去发现，去耕耘，去利用大地恩赐的命令。

三、企业作为由人组成的团体

57、以上六个原则给我们指明了企业的目的，存在的理由。诚如真福若望保禄二世所描述的：“其目的并不单单在于赚钱，而是在于其作为由人组成的团体这个存在本身。这些人致力于满足其基本的需要，同时形成一个特殊的群体，而为整个社会服务”（43）。虽然“由人组成的团体”这说法已很少在当今文化出版事业中使用，但它很好地体现了企业真正的潜能。按词源学“compagnie-company”（公司）和“compagnon-companion”（同伴）中，都有拉丁文中的“cum”（在一起）和“panis”（饼）的元素在内，即“在一起吃饼”的意思，至

于“coporation”（同行），其中拉丁文的元素“corpus”（身体），则告诉我们由人组成的团体，可以成为一体。

58、我们若把企业看作是由人组成的团体，那么很显然，把我们连接在一起的，不仅仅是由于法律上的契约，或只是为了共同的利益，而且还是为了生产货真价实的物品，与人分享，为世人服务。只把企业看作是一个“资本财物社会”（44），这是危险的，也是不明智的，因为私利、契约、功用以及获取金融上最大的赢利，这一切会冲昏人的头脑。工作固有的特征之一“是团结人民。工作有它社会的力量：建立团体的力量”（45）。深明此理，就能帮助我们避免往往因缺乏人际关系，由市场经济所造成的精神上的贫穷，因为市场经济使企业内外缺少了人与人之间的情谊。

59、一个企业在上述六个原则的基础上，建立一个真实的由人组成的团体并非易事。尤其是那些跨国的大企业，在实际行动中，采取政策为在其成员中，对提升由人组成的团体的地位有所贡献时，是会有困难的。因此，无论大企业还是小企业的领导人都得大大地求助于有良好的德行，亦即有赖于职业上一切基本的优良品德和表现。企业领导人在其职能上有两个重要而基本的美德；对此我们将在下面深入地加以论述。那两个美德就是实践的智慧和正义。在实践中，没有什么可代替或替换精明的判断（实践的智慧）和良好的关系（正义）。上述六个原则并没有给正确的判断力提供可以回应日常工作所遇到的挑战的一切要素，我们对这些原则并无奢望，并不要人以此作为准则，或给予人技术上的解答。是福音给基督徒所指明的社会伦理原则，

提供了确保企业良好运作的指示。但掌舵的应是富有经验的、明智的企业领导人，亦即能作出正确决定，善于处理企业复杂多变，矛盾重重情况的人。

“行为的见证”：把我们的愿望付诸实施

60、真福若望保禄二世在《一百周年》通谕中写道：“今日，教会比以往更了解，行为的见证比信息的内在逻辑和其前后一贯的原则，更能使她的社会信息，当下取信于人”（47）。行为的见证，绝大多数是在平信徒中作出的。他们对教会的社会训导“不能只是被动的使用者和实行者，而且还应是在实现这教会社会训导的重要时刻中的主角，他们也是教会牧人们在贯彻教会社会训导时的宝贵的合作者，因为还有赖于他们在此领域内的丰富经验和特长”（48）。

61、身为基督徒的企业领导人都是有行动的男女，他们显示真正的企业精神，认识到天主赋予他们应负的责任，而慷慨地予以接受，并忠于他们的使命。他们行动的动机不止是金融上的成功，只看到私人的利益，或如经济刊物和企业管理手册中经常提到的抽象的社会契约。信仰能使身为基督徒的企业领导人看到一个格外广阔的世界，一个天主在内工作的世界，在内个人的利益和愿望并非唯一的主导力量。

62、教会和基督徒的企业机构一起支持并引导企业领导人，为使他们在这世上活出福音精神来（49）。若没有他们的参与，他们的组织得不到支持，天主教的社会传统就会成为一系列的空文，而不是有

生命的现实。诚如圣雅各伯所说的：“信德就是这样：若没有行为，自身便是死的”（雅 2:17）。

63、不幸的是，有些企业界的信友并没有以他们信德的行为和伦理的信念作见证，为此我们见到了不少坏表样：其中有一些领导人滥用他们的权力或领导职能；他们陷于虚荣、贪婪、奢侈、淫乐、私欲等罪恶之中。不仅是这些重大的罪恶为我们所不忍看到的，同样也使我们见到伤心的是，一些基督徒虽然没有什么犯法的行为或有什么坏表样，但他们活在世上随波逐流，活的好像没有天主一样。他们不只是活在世上而已，而且已完全成为属于这世上的人。企业领导人若在他们的机构中，不能接受召唤，活出福音精神来，那么他们的生活“不仅未将天主及宗教的真面目予以揭示，反而加以掩蔽”（50）。

64、信仰具有社会性的意义，并非只是私人的事。教会的社会训导是基督徒信息中的主要部分之一，“因该项要理给人指出了信仰信息在社会生活中，所能带来的直接后果，并且也使人明白，日常生活中为正义所作的奋斗与操劳，也能为救主基督作见证”（51）。教会的社会原则就要求企业领导人行动起来。鉴于当今世界有这么多的挑战，他们或她们有什么样的行为，就显得比任何时候更为重要了。

65、教宗本笃十六世在他的《在爱德中实践真理》通谕中，对此应有的行为，提供了这样一个观点，他阐明爱德——“爱在于受授”——这是教会社会训导的主要道理（52）。爱德“是促进每个人及人类真正发展的主要动力”（53）。所以，当我们说企业领导人应该行动时，也就是说他们应该“受”，同时也应该“授”。

66、受：企业领导人同所有的基督徒一样，首要的行为便是受的行为，说得更清楚些就是接受天主所赐给他或她的一切。这受的行为，尤其对企业领导人，显得特别困难。因为，一般而论，企业领导人的活动能力强于接受的能力，特别在今日经济全球化的情景中，他们受到诡谲的高精技术和企业金融化的控制，阻力很大。然而，如果企业领导人在生活中缺少受的幅度，那么他们就会受到成为类似尼采学说中那复杂的“超人”的诱惑。有些人就会想他们给自己所作的决定和创造的原则，要比去接受一些原则强（54）。于是企业领导人只能见到他们的创造、革新、活动和建设方面的事情，而忘记了他该接纳和领受的幅度。他们就这样扭曲了他们在世上应起的作用，而过于重视他们工作中的成就。

67、教宗本笃十六世在就任教宗前，曾写道：“人达致其生存的最深意义”（55），并不在于他完成了什么，而在于他接受了什么。因为人的成就只是他做人成功的一部分，他该认识自己所受的能力和恩宠。人拒绝接受，一开始表现在亚当和厄娃的堕落史中。那时天主命令他们不得吃“知善恶树上的果子”（创2:17）。伦理法则来自天主，我们只能接受（56）。教会在上面所阐明的社会原则，都是教会在考虑如何把伦理法则应用到企业中去时，反思的结果。当企业领导人接受了他们的使命，也就是准备好要去接受这些有助于他们在从事企业的活动中，可以获得全面发展的原则。

68、当我们欣然接受灵修生活中的恩宠，而整合在我们的现实生活中时，这些恩宠就能使我们克服内在的分裂，使我们更为善良，而

特别是在我们的工作中。教会首先要求企业领导人做到的是领受圣事，接受圣经，重视主日敬礼，作祈祷，保持静默，遵守其它灵修生活中的纪律。对基督徒来说，这些并非可有可无的行动，或纯属私人行为，或与企业生活完全脱离的行为。

69、举例来说，主日并不只是一个休息的日子，而我们只有在摆脱工作时，才能领受其深刻的意义。教宗本笃十六世对我们阐明其中的关联说：“圣经对工作的教导就归结到叫人休息的诫命上”（57）。当我们休息在天主内，我们的工作情况就改观了。这新的情况继续发扬了丰富的造化工程。举行圣事礼仪并非要我们**脱离**企业界，只是给我们有深刻观察现实世界，瞻仰天主工程的余地。我们只能接受天主的启示，而不是完成启示。天主的启示使我们见到祂的神如何深入到物质生活内，祂的恩宠如何完善了大自然，以及恭敬天主的礼仪如何圣化了我们的工作。因此感恩圣事表达了主日最深刻的意义，从中我们也更深刻地看到“人手的工程”是在与天主赎世救世的工程结合中得以完成的。因为人的工程是因天主的工程而提升，饼酒变成主真实的临在，这是一个有能力救赎世界的临在（58）。

70、在我们的日常生活中，天主的幅度可能被掩盖或被抑制，尤其在我们的经济全球化，拥有高精的技术，以金融为中心，或在教会未能成功地传扬圣道，体现教会的社会信息的情况下，这就是为什么真福若望保禄二世要求企业领导人在工作中发扬灵修精神的理由，因为这样可使他们在天主创世救世计划中所担任的角色，获得祂所赐的力量和德能以回应祂的召叫（59）。我们若不从祈祷和反思的源头中

汲取力量，就很难见到，例如企业领导人如何能抵制信息技术上负面的诱惑：诱惑他们加速运作，只求快速见效，不再认真思考，因而缺乏耐心，不讲正义，失去智慧。最终信息技术导致我们作出即时的决定，因而会建立起自己的逻辑，不再致力于贯彻教会的社会原则，除非领导企业的人员是会郑重考虑，能有条有理地利用信息技术的人。

71、授：教会要求企业领导人的第二个行为，便是以授的方式来回应我们所受的。这授的行为绝非只是一条微不足道的法律而已，为创造一个更为美好的世界，与他人真正共融，就必须由此开始。如何奉献自己的问题，并不在于知道“应该一直走到哪里，而是能一直走到哪里”(60)。授的行为促使企业领导人加深思考有关他们使命的问题：接受天主之爱的行为，如何能使我们与那些企业利益者相关之间的关系充满生气？采用什么样的方针和措施能有助于人的全面发展？

72、我们见到有些企业领导人，以他们的资产和服务把自己奉献给组织，创造持久的财富，并公正地予以分配。教会的社会原则有助于我们引导企业去追求一系列有利于人全面发展的作为。这就要求我们回应组织的需要，采用一些政策和措施以加强个人的责任，创新能力，公道的价格和合理的工资制度，工作崇高的概念，对环境负责的行动，对社会或道德负责的投资。这也要求明智地把社会原则应用于招聘，解雇，产业和管理，雇员和领导班子的培训，与供应商的关系，以及应用于其他方面的人群。

73、除这些内在的机遇外，企业领导人（同政府和非政府机构完

全一样）对其它领域也有影响，如国际公约，反腐败措施，透明度，关税政策，环境和工作的标准。他们就该在个人层面上，而且也在集体层面上利用这影响，为提高所有人的尊严和公益作出贡献，而不只是单纯地为了讨好利益相关者的特殊利益。

74、给企业领导人详细规定应有的行为，并非教会该担任的角色，这还是实践者自己该做的事，按常规，这是平信徒担任的角色。教会训导当局没有技术性的解答或样板可提供。然而教会教导我们：“捨福音之外，‘社会问题’便无真正解决之道”（61）。教宗、主教、教会内担任教导之职的人员，他们向企业领导人讲授教会的社会训导，并非强加给他们什么沉重的负担，而只是向他们阐明灵修在行为中的重要性和企业作为一个机构的社会意义。诚如教宗本笃十六世在他的《在真理中实践爱德》通谕中提醒我们的：“人们在世的行动，若由爱德启发并支持，能帮助建设天主的普世神国，这正是人类大家庭的历史所趋向的”（62）。当福音给在日益全球化、技术化或商业化经济中的企业领导人所面对的“新事物”指明方向时，不仅把它们看作是技术或商业幅度中的新事物，而且把它们看作具有影响的人们全面发展的新事物。

75、这就是为什么在企业领导人的使命中极为重要的一方面便是修德行，而特别是修智德和义德。企业领导人证明自己的智慧，包括他们日常活动中符合道德的行为和对智德的修炼，凭的是他们所作出的切合实际的决定和指导，并不是凭那些发表出来的抽象而简单的意向书。因此我们所讲的是**实践的**智慧：行之切实有效的智德和义德，

藉此有助于增进他们与利益相关者之间的良好关系，创造性地贯彻教会的社会原则，并对机构的人性化作出贡献。

76、当企业领导人面对一些特殊的问题需要特殊的解决时，他们的行为就应该“**慎重**评估个别的实况”(63)，而接受这方面的指导。所以这慎重的评估并不建立在对技术的评估上，或只是建立在只以市场表现为基础的报表上。现在人们把智慧往往太多地降低为领导人藉此而作出的一些专为他们利益服务的决定，但这不仅不是什么智慧，而且只是脱离义德要求的罪恶。真正的明智，在企业领导人心中产生重大问题时，能使他们的行为遵循正确的路线，建立起能为公益作出贡献的良好而又正义的社会团体。

77、发扬明智的精神，这就要求认识到组织所拥有的各种资源及其所处的特殊地位。实践的智慧必须使社会伦理原则对人的要求，在具备各种方法和资源的确实可靠的情况下，成为具体而**可能的**要求。实践的智慧例如在对待基本生活工资与决定工资多少时，常教导人该考虑到企业的承受力和可能性。然而在企业无法立即支付基本生活工资的情况下，有道德的企业领导人，不会屈服在市场的压力之下，甘心接受这样的处境，他们就会审查企业的实际情况，考虑如何能以创新的方式来改变现状，以保持他们与雇员之间合乎正义的关系。其中也可能包括转向不同的市场，或调整工资之间的差距。如果在经过极大的努力后，确实无力实行公道的工资待遇时，这责任就落到了间接雇主，如政府、工会、其它能协助企业所作的努力而使之成功的单位(64)。

78、间接雇主的确在经济中起到一个重要的作用，但是始终不能因此掩盖雇主应负的责任。企业无论如何不该完全推卸自己的责任，例如仍该负担起法律或契约上所规定的责任。作为直接雇主，实践的智德和义德有助于企业领导人认清在全球化经济中，企业的社会责任已显得日益重要。诚如教宗本笃十六世所阐明的：“越来越多的人同意：**企业的运作不能只关注企业主人的利益，也该关注所有其他对企业有贡献的人的利益**，包括个人，顾客，供应生产材料者，有关的邻社等”(65)。这日益坚定的信念，已在企业伦理和企业的社会责任中，出现了大量的见证和实践。在许多国家里，我们已见到了一些辅助性的方式，如“自我调节”已出现在地区的、国家的或国际性的层面上的行业和联盟的框架内。许多旨在保护顾客，雇员，环境的规章已颇见成效地在企业部门内建立起来，即使尚有赖于政府部门的规章加以巩固。企业家实践的智慧在此还起了重要的作用，因而凸显了天主教的社会传统，在反思和行动方面，有许多可学习的地方，而且会使他们有收效的。

79、一旦商业道德和企业的社会责任被用来作一些相反教会社会训导之事的依据时，这就会使我们否认我们人是“照天主的肖像”（创1:27）受造的事实。这样就导致我们忘记“那不容侵犯的人格尊严，以及自然伦理律的超越价值。一个脱离了这两个基础的经济道德，必然会失去其本身的意义，并会成为被人利用的工具”(66)。商业道德和企业的社会责任不扎根在深度的人类文化的土壤里，即使可能在某些情况中是有用的，但就有危险被工具化，不再能成功地在企业内增

进人的全面发展。

80、受与授的行为表达了默观生活与行动生活之间的互补性。这两个我们生存的基本幅度，虽然在原则上并不要求两者之间的平衡，但仍要求两者深深地整合在一起。要有这样的整合，我们必须意识到我们需要天主，天主为我们行了大事，但天主反过来也要求我们成为祂的手和足，去为他人继续祂的创造，使之更为美善。对企业领导人来说，这就要求他创造真正良好的产品，提供真诚的服务；组织雇员能发挥天赋与才能的工作；创造持久的财富而公正地予以分配（请参阅附录：《企业领导人的省察》，从日常生活中作三方面的反思）。

结论

81、对本反思作结论时，我们应该认识到企业和社会该去面对的这些挑战，一般而论，都是值得我们去重视的。企业领导人在日常工作，想到他们的能力与福音整合在一起时，可能会产生一些疑虑。他们经常要面对一些严重的挑战，不免感到压力重重，这时就会问自己：教会的社会传统是否真能在他们的职业生涯中引导他们。

82、企业领导人尤其要准备好去接受富有生命力的教会内的其他人员对他们的支持和规劝，解除他们的疑虑和犹豫，不要有害怕和悲观的心理，而要怀有来自他们使命中的德行：

- 怀有信德：他们不只以有无成绩的观点看待自己的行为，而在更全面的背景下，在与他人的合作中和在自己身上和在世界中继续天主的创造工程的思想指引下，看待自己的行为；

- 怀有望德：他们信赖他们的工作，他们的企业不是由市场的力量或司法机关所决定的，而首先应该由他们为天主的神国作见证的行为所决定的。
- 怀有爱德：这样他们做工作不只是为了自身的利益，而是在培养人际关系，建立以人为本的团体。

83、企业领导人作为忠于召叫而负责任的人，就需要在宗教文化中接受熏陶，以活出他们的使命，因为宗教文化向他们表明能行善，而且应该行善的可能性和保证——而且很显然，他们所分享到的善是属于他们自己的。培育他们行善的主要是家庭，教会和学校。身为基督徒的企业领导人同所有的人一样来到这世上，并非由于履行契约或进行交易，而只是由于恩赐。他们并不诞生在企业里，而是诞生在家庭里，随即在教会内领洗，在学校内受教育，而被一个团体所接受。

84、培育中最关键的一部分是大学里的教学工作。那些未来的企业领导人就开始在那里学习企业方面的经验、技能、原则和目标。全世界的高等教育机构大约有 1800 所，其中 800 所提供有关工商业的课程。教会也投资在培育未来的企业领导人的事业中。其中有些课程还引入世界上最优秀的科目之中。教会的这种教育重视知识应与信仰同理性富有效果的对话之间的统一，为使我们在总体上具备可以回应当前经济上和文化上各种挑战的本领（67）。天主教虽然在企业管理教导上的成就不少，但还该不断地向人指出那些新的挑战。

85、学习企业管理，同所有职业教育一样，不仅仅在于学会一些专门技术或特有的理论而已。天主教忠于自己传统的高等教育，应是

在天主教的伦理教导和社会原则幅度中，以及在企业本身应有的智慧和正义的幅度中的培育。真正的企业管理教育涵盖所有的科目和一切必要的技能，并深刻领会那些一定会使职业活动充满活力的教会伦理教导和社会原则。但当我们在十分强调某一方面时，不能因此忽视了其它方面。

86、在我们这个时代，学习企业管理的学生，他们吸收了一些复杂的理论，并在技能上受到了一些高水平的培育。不幸的是。有些学生离开大学时，却没有受到过伦理和灵修方面的培育，以保证他们的知识和技能会用来为他人的幸福生活和公益服务。的确，有些学生毕业后，并没有受到足够的培育，以致只得忍受内在的分裂之苦，而不具备完美生活的要素。重视本文件反思中所提供的种种理念，会有助于这些大学生接受更完整的培育，从而使他们成为能依据不可动摇的那些原则作出决定的有资格的企业领导人。为此，大学里的教育应启发学生们发现自己内在的善，随从召叫，用好自己的职业技能和识别能力，以此作为造福世界的力量。

87、企业家，企业干部，所有在企业中工作的人员，应得到鼓励，重视他们的工作，把从事的工作视为真正的使命，而以真实的门徒精神来回应天主的召叫。照这样做，他们就投入到了为兄弟姊妹们服务的崇高事业中去，建立起天主的神国。本文件旨在给企业领导人启发和鼓励。它号召他们常不断地更忠实地做好他们的工作。是平信徒中的企业领导人和企业界的人士在实行教会的社会理论中所作出的许多贡献启发了我们。为此我们请求堂区内的，教区内的教育工作者，

教理讲解员，尤其请求教授企业管理的教授们同他们的学生一起很好地利用本文件，促使学生们尊重并提高人性的尊严，因而能在管理工作上致力于为公益服务。我们希望本文件能在企业和大学里展开讨论，而对企业领导人，大学教授和学生有所帮助：去**观察**在他们的工作领域内出现的挑战与机遇；去按照教会的社会原则去**判断**；并作为为天主服务的企业领导人去**行动**。

附录

男女企业领导人进行自我鉴定的条例

- 我是否视工作为天主的恩赐？
- 我的“共同创造”工作是否真实地为天主最初的创造工程作了贡献？
- 我是否以我的工作促进生活的文化？
- 我度的是和谐统一的生活，还是因我的日常工作脱离福音的原则，度的是内心分裂的生活？
- 我是否经常领圣事，并注意到领圣事如何支持并指导我的行动？
- 我是否阅读圣经，并诚恳地祈祷以免除内心的分裂？
- 我是否与其他身为基督徒的企业领导人分享我的灵修经历？
- 我是否设法在学习中，更好地领会教会的社会教导，以此滋养我的职业生活？
- 我是否认为在职务上作决定时，重视人性的尊严，会有助于我

对促进人的全面发展作出贡献，因而完全可以使我的企业更见成效，更灵活，更能赢利？

回应世界的需要

- 我是否认识到企业所承担的责任落实到所有的利益相关者身上，并不只是与企业主的利益有关？
- 我是否创造财富，还是只想获致最大的利润？
- 我的行动是否符合竞争中互相尊重的原则，还是我放任自己去做相反的事？
- 我的企业是否努力为自己所造成的意想不到的后果或事故承担责任（如对环境的破坏，或对供应商或当地团体，甚或竞争者造成的负面后果）？
- 我是否认识到强大而有活力的“间接雇主”为保证工人得到良好的保护，和进行共同的对话是重要的？
- 我是否会感觉到，如果企业的决定不建立在人性的尊严上，那么就会有功利主义和把人工具化的倾向，因而不可能促使人在这企业中得到全面的发展？

组织良好而有成效的工作

- 我是否给雇员提供条件，让他们得以在企业的各层面上，享受完全的独立自由？换言之，我在组织人力资源时，在我的企业管理中，是否考虑到辅助性原则的重要性？
- 我是否对下面雇员们所作的决定承担风险，为确保他们真正的

独立自主？

- 在我的企业中的任务和责任，是否都是为了充分发展从事工作的人的天赋与才能？
- 我是否选拔和培育雇员，使他们完全能胜任他们的职责？
- 我是否明确地规定这些职责及其实施的范围？
- 我是否让我的企业创造良好的条件，给雇员们公道的工资，培训他们，并给雇员们能组合在一起的机会？
- 我是否完整地应用那一系列指定的原则，并把它们整合在评定生产效率的进程之中？我是否在生产效率方面正直地对待雇员们？
- 我安置在各国的企业，对直接雇用或间接雇用的员工，是否都尊重他们的人性尊严？我是否对当地进行生产的团体的发展有所贡献（我是否在安置企业的其它地方，遵从同样的伦理标准）？
- 我是否重视雇员们的尊严远胜于对赢利的追求？

创造持久的财富并公正地分配

- 我作为企业领导人是否想方设法给投资者公道的回报，给雇员们公道的工资，给顾客和供应商合理的价格，给当地政府机构缴纳应有的税金？
- 我的企业是否忠实地履行投资者所托付的一切责任，对当地的政府机关按时公布真实的财务报表？
- 我的企业当预见经济困难时，是否可以保证依靠对他们培训的项目和他们各种业务上的经验，仍有机会找到工作？

- 假如经济困难到了要解雇员工的地步，我是否让员工有可以接受的预先得到通知的时期，并帮助他们转业，给予解雇的补偿金？
- 我的企业是否积极努力去减少或杜绝生产中的废物，并经常对四周的自然环境负起保护的责任？

提要（企业领导人的省察）

- 作为基督徒的企业领导人，我是否在我影响所及的范围内，对提高人性尊严有所贡献？
- 我是否支持生活文化，正义，国际的管理制度，透明度，公民的标准，劳动的标准，环境的标准，以及反腐败的斗争原则？
- 我是否在我的工作场所内增进人类的全面发展？

注释

- (1) 本笃十六世《在真理中实践爱德》通谕（2009），38,40.
- (2) 若望保禄二世《论人的工作》通谕（1981），25.
- (3) 梵二大公会议文献《论教会在现代世界牧职宪章》（1965），43.
- (4) 申命记 5:6-8：“我是上主，你的天主，我曾领你离开埃及地、那为奴之家，除我之外，你不可有别的神。你不可为自己雕刻偶像，或制造任何上天下地，或地下水中所有各物的形象。”
- (5) 本笃十六世《在真理中实践爱德》通谕，71。
- (6) “没有信仰而陶醉于科技运作的理性，一定会糊涂到想人是全能；信仰不理睬理性，也会和人们的具体生活脱节”（本笃十六

世《在真理中实践爱德》通谕，74)。

- (7) 若望二十三世《慈母与导师》通谕(1961), 236.
- (8) 梵二大公会议文献《论教会在现代世界牧职宪章》，40。
- (9) 本笃十六世《在真理中实践爱德》通谕，19。
- (10) 参阅本笃十六世《在真理中实践爱德》通谕。
- (11) 参阅本笃十六世《在真理中实践爱德》通谕，第二章。
- (12) 本笃十六世《在真理中实践爱德》通谕，45。
- (13) 本笃十六世《在真理中实践爱德》通谕，40。
- (14) 认真对待信仰与理性的运动有：Focolari 运动的共享经济；UNIAPAC；Legatus；Woodstockcs 商务协会；共享和解放运动的 Compagnia delle Cپere 等。
- (15) 本笃十六世《在真理中实践爱德》通谕，11。
- (16) 参阅本笃十六世《天主是爱》通谕，92005),1.
- (17) 宗座正义与和平委员会《教会社会训导汇编》，#108。
- (18) 若望保禄二世《社会事务关怀》通谕(1987), 38。
- (19) 梵二大公会议文献《论教会在现代世界牧职宪章》，26。
- (20) 宗座正义与和平委员会《教会社会训导汇编》，160-167。
- (21) 宗座正义与和平委员会《教会社会训导汇编》，138。
- (22) 参阅 Bertone 枢机，“高于赢利的目标”，企业界实行的伦理最高目标，2011.6.16，罗马 (<http://www.vatican.va/roman-curia/secretariat-state/cord-bertone/2011/dowmets/re-seg-st-20110616-business-ethics-en.html>)。

- (23) 庇护十一世《四十年》通谕（1931），36。
- (24) Oswald von Nell-Breuning《社会经济的重组》，(Milwaukee:the Bruce Publishing Co, 1936), 115-116。
- (25) 若望保禄二世《一百周年》通谕（1991），36。
- (26) 若望保禄二世《一百周年》通谕，43。
- (27) 宗座正义与和平委员会《教会社会训导汇编》，192-196节。
- (28) 本笃十六世《在真理中实践爱德》，45。
- (29) 若望保禄二世《一百周年》通谕，32。
- (30) 庇护十一世《四十年》通谕，135。
- (31) 若望保禄二世《论人的工作》通谕，6。
- (32) 若望保禄二世《论人的工作》通谕，6。
- (33) 若望二十三世《慈母与导师》通谕，83。
- (34) 若望保禄二世《一百周年》通谕，48；也可参阅宗座正义与和平委员会《教会社会训导汇编》，185-186，和《天主教教理》，1883。
- (35) 若望保禄二世《一百周年》通谕，35。
- (36) 玛 25:14-30。
- (37) 若望保禄二世《一百周年》通谕，35。
- (38) 本笃十六世《在真理中实践爱德》通谕，21。
- (39) 本笃十六世《在真理中实践爱德》通谕，48。
- (40) 宗座正义与和平委员会《教会社会训导汇编》，171-181。

- (41) 若望保禄二世《社会事务关怀》通谕, 42。
- (42) 若望保禄二世《论人的工作》通谕, 14。
- (43) 若望保禄二世《一百周年》通谕, 35。
- (44) 若望保禄二世《一百周年》通谕, 43。
- (45) 若望保禄二世《论人的工作》通谕, 20。
- (46) 本笃十六世《在真理中实践爱德》通谕, 53。
- (47) 若望保禄二世《一百周年》通谕, 57。
- (48) 本笃十六世参加由宗座正义与和平委员会为纪念《慈母与导师》通谕发表五十周年所召开的会议时的讲话（2011年5月16日）<http://www.vatican.va/holy-father/Benoit-xvi/speeches/2011/may/documents/hf-benxvi-spe-20110516-juspeace-en.hrml>。
- (49) 以下的组织为 UNIAPAC 的成员或为 UNIAPAC 的参加者: Legatus, Woodstocr 的商务协会, Focolari 运动的共享经济, La Compagnia delle Opere (共享和解放运动) 或一些投资者集团, 如各宗教团体共同负责中心, 以及其它像匝凯那样施舍的组织和运动。
- (50) 梵二大公会议文献《论教会在现代世界牧职宪章》, 19。
- (51) 若望保禄二世《一百周年》通谕, 5。
- (52) 本笃十六世《在真理中实践爱德》通谕, 5。
- (53) 本笃十六世《在真理中实践爱德》通谕, 1。
- (54) 尼采 (Friedrich Nietzsche)《善恶与彼岸》, 154。
- (55) 若瑟·拉辛格《基督宗教导论》, 266。
- (56) 若望保禄二世《真理的光辉》通谕, 35。

(57) 教宗本笃十六世 2006 年 3 月 19 日, 于梵蒂冈大殿内, 大圣若瑟瞻礼日的讲道词。 <http://www.vatican.va/holy-father/benedict-xvi/homilies/2006/documents/hf-ben-xvi-hom-20060313-lavoratori-fr.html>

(58) 参阅若望保禄二世宗座牧函《主日》(1998)。

(59) 若望保禄二世《论人的工作》通谕, 24。

(60) 巴尔塔萨 (Hans Urs von Balthasar), 《基督徒的生活态度》, 48。

(61) 若望保禄二世《一百周年》通谕, 5。

(62) 本笃十六世《在真理中实践爱德》, 7。

(63) 本笃十六世《在真理中实践爱德》, 7。

(64) 若望保禄二世创造了这个“间接雇主”的词语, 对企业人员说明了一个重要的现实问题(《论人的工作》通谕, 19)。当市场体系充满竞争, 阻力重重, 以致对雇员处罚胜于赏报时, 我们就不该希望企业的领导人能创造一个完全公道的工资境地。例如, 对生活工资的权利, 人人都有去维护的责任, 而 这不只是直接雇主的事。如果一个企业在对价值极其敏感或唯利是图的市场中运作, 那么降低劳动力价值的压力可能强大得使雇主感到非按市场通行的价格支付雇员们的工资不可, 这样就会支付低于最低限度的生活工资或足够养家活口的工资。在此情况下, 雇主就可能不得不付给雇员较低的工资, 很少的福利, 很差的工资条件, 为了好同其它的工商业进行竞争。一个企业若不能这样去适应市场, 那么它在竞争中一定处于不利地位而

失败。不管雇主如何努力要付给雇员们最低限度的生活工资或足以养家活口的工资，但他不得不看到只有付那市场通行的工资，才能使他的企业免于倒闭。这样的情况，在工人的保障还很低，工会受到取缔和劳动市场泛滥的发展中的国家里是较为明显的，虽然这种情况在发达的国家里也还存在。由此可见，“间接雇主”在决定工资标准上是至关重要的。

- (65) 参阅本笃十六世《在真理中实践爱德》通谕，40。
- (66) 本笃十六世《在真理中实践爱德》通谕，45。
- (67) 参阅若望保禄二世宗座宪章《出自教会的心怀》(Ex C
orde ecclesiae) (1990)。

张依纳译自法文本 La Vocation du Dirigeant d' Entreprise
(2013年3月31日耶稣复活节)



准印证号：JL01-0209