

الفصل الثالث

أخلاقيات تخفيض حجم عمل الشركة

The Ethics of Corporate Downsizing

John Orlando

في السنوات الأخيرة ، قد أصبح تخفيض حجم العمل ظاهرة لافتة في منظمات الأعمال . على الرغم من أن هذا الاتجاه قد تكون له آثار إيجابية على الاقتصاد بصفة عامة ، فإن آثاره الإنمائية السلبية كانت عالية ، بسبب معاناة العاملين الذين يبذلون جهودهم المضيئة - التي تترتب على الخوف من فقد وظائفهم والمضاعفات العاطفية والمالية المؤلمة لذلك . في هذا الفصل يقدم John Orlando الحجج على أن تخفيض حجم العمل غالباً من الأخطاء الأخلاقية . إنه يبدأ بتحدي الافتراض بأن مصالح المساهمين تأخذ الأولوية على مصالح العاملين ، طالباً بدلاً من تلك المساواة الأخلاقية . تتضمن هذه المساواة ، أنه بالنسبة لتخفيض حجم العمل لكي يكون مسموحاً به ، يجب تبريره من منظور المنفعة ، والذي يأخذ في اعتباره مصالح كل من أصحاب الأسهم والعاملين . ومع ذلك ، يجادل Orlando بأن الحالة النفعية لتخفيض العمل غير مبرهنة ، ويوجد على الأقل ثلاث حجج أخلاقية ضدها . على سبيل المثال ، على الرغم من احتمال وجود تبرير في حالات متطرفة لتخفيض حجم العمل ، إذا كانت هناك ضرورة لإنقاذ الشركة ، فإن Orlando يستنتج بأن تخفيض حجم العمل لمجرد زيادة الأرباح سوف يكون عادة خاطئاً أخلاقياً .

أشياء تؤخذ في الاعتبار

- 1- يناقش Orlando ست حجج تركز على إظهار أن مصالح أصحاب الأسهم تأخذ الأولوية على تلك الخاصة بالجماعات الأخرى . انكر كل من تلك الحجج الست في جملة واحدة أو جملتين .
- 2- يفترض Orlando بأن المنهج النفعي لا يدعم تخفيض حجم العمل . أعط مثلاً واحداً لمثلها " لا " .

3- ما معنى حجة " إيداء البعض لإفادة الآخرين " ضد تخفيض حجم العمل ؟ ما هي حجة التوقعات التشريعية ؟

4- حجة Orlando عن " العدالة " ضد تخفيض حجم العمل تدعم فكرة أنه لا ينبغي مكافأة الأفراد أو عتابهم على الأشياء التي لا يكونون مسئولين عنها . كيف يوضح مثال Orlando الخالص بالمكافآت الطائلة التي تدفع للرياضيين المحترفين هذه الفكرة ؟ .

I - الموضوع

يقود مسح أدبيات أخلاقيات منظمات الأعمال المعاصرة المرء إلى الاعتقاد بأن المسائل الأخلاقية الأساسية التي تواجه منظمات الأعمال اليوم تهتم بموضوعات مثل الإجراء الإيجابي ، التحرش الجنسي ، والبيئة . بينما تمثل هذه بلا شك اهتمامات لها وزنها ، فإن الكثير من العمال وخاصة عمال الإنتاج سوف يضعون تخفيض حجم العمل في الشركات - غلق كل المصانع أو بعض الأقسام من أجل زيادة الأرباح - علي رأس قائمة ممارسات منظمات الأعمال الأخلاقية المستمرة . علي الرغم من أن هذه القضية قد فجرت جدلاً لافتاً في الأوساط الصحفية ، فإن المجتمع الفلسفي قد تجاهلها بصورة كبيرة . هذا التجاهل خطير ، إذا أخذنا في الاعتبار ، أن تخفيض حجم العمل ، جديلاً ، يمثل اتجاهاً مثيراً في منظمات الأعمال في عصرنا الحالي الإحصاءات حول التكلفة الإنسانية لتخفيض حجم العمل مريرة . وجدت إحدى الدراسات بأن 15 في المائة من العمال الذين طبق عليهم إجراء تخفيض العمل قد فقدوا منازلهم ، ووجدت دراسة أخرى أن معدل حالات الانتحار بين أفراد هذه الفئة تصل إلي ثلاثين ضعف المتوسط القومي . يوجد ما يثبت أن الاتجاهات ، مثل تخفيض حجم العمل قد أدت إلي تدهور عام في دخول العاملين ، كما أنه .أدي إلي توسيع الفجوة بين الأغنياء

والفقراء في أمريكا ؛ علي الرغم من الصورة الوردية للاقتصاد التي رسمتها وسائل الإعلام المشهورة ، حيث تسلط الأضواء باستمرار علي نمو الأسهم والسندات . يضاف إلي ذلك حقيقة أنه منذ تركيز فقد الوظائف في منطقة جغرافية صغيرة نسبيا ، فإن هذه الإغلاقات أثرت علي كل المجتمع . سوف تشعر منظمات الأعمال التي تعتمد علي إنفاق العاملين بألم العجز ولسعة الأثر المباشرة ، وهذا يؤدي غالباً إلي حالات الاستغناء الثانوية عن مزيد من العاملين . النتيجة الحتمية ، تعمل مثل هذه الإغلاقات علي تخريب المجتمعات ككل . أيضا يحمل تخفيض حجم العمل معه أضراراً غير كمية خطيرة . ترسل أخبار حالات الاستغناء الضخمة عن العاملين رعشات نفسية، عبر المستوي القومي ، مما يؤدي إلي حالة رعب عام لدي العاملين حول الأمن الوظيفي ، والرضا الوظيفي الأهل . الأسوأ من ذلك ، غالباً يؤدي قلق البطالة إلي مجموعة من الأعراض النفسية من أهمها الإحباط أو التعبير عن الذات من خلال تصرفات متنوعة غير سارة ... الجريمة ، العنف الأسري ، إساءة معاملة الأطفال ، تعاطي الكحوليات والمخدرات

سوف أجادل بأن إجراءات تخفيض حجم العمل غالباً ، إلي حد كبير خطأ أخلاقي . سوف أبدأ بإثبات أن أدبيات أخلاقيات منظمات الأعمال لم تحدد بعد التمييز الأخلاقي الملائم بين موقف المساهم وذلك المتعلق بالعامل في علاقتهما بالشركة . يعني هذا أن مدير الشركة ليس عليه بصورة طبيعة واجب أو التزام أكبر تجاه حملة الأسهم منه في حالة العاملين . سوف أباشر حالتي انطلاقة من فحص وطرده الحجج المتنوعة السابقة والتي تعطي امتيازاً لمصالح أصحاب الأسهم علي حساب الأطراف الأخرى ثم أتقدم بالحجج ضد تصرفات تخفيض حجم الأعمال والمتشائم أخلاقياً . سوف أنتهي من مناقشتي بعدد قليل من الكلمات حول كيف يمكن للاهتمامات التي أثارها أن توفر

توجيهها للتحريات المستقبلية في الوضع الأخلاقي للممارسات المرتبطة ، مثل استبدال العمالة الدائمة ، بعمالة مؤقتة أو بعض الوقت .

II - المساواة الأخلاقية بين العاملين وأصحاب

الأسهم

فسي البداية ، يجب أن يكون مفهوما أن المرء لا يمكنه أن يبرر الوضع من أن اهتمامات المساهم تأخذ أسبقية علي كل المجموعات الأخرى ، استناداً ببساطة لمجرد حقيقة أن أصحاب الأسهم هم المالكون القانونيون للشركة . في تلك الحالة ، كل ما فعله المرء أنه أعطي تعريفا لمصطلح " المساهم " . علي المرء ، مع ذلك ، أن يوفر سببا ملائماً أخلاقياً ليميز مصالح تلك المجموعة . يماثل هذا الجدل بأن الإجهاض غير مسموح به بعد إمكانية الحياة ، لأن هذه هي النقطة حيث يمكن للجنين أن يبقى حياً خارج رحم الأم . يتمثل المسلك الطبيعي عند هذه النقطة في التأكيد علي أن المالك القانوني له حقوق ملكية تسمح له بتوظيف أملاكه بأي طريقة يراها مناسبة . ولكن هذا التبرير يلوي حقيقة الموضوع في صالح صاحب الأسهم باللجوء إلي النموذج الذي لا يطبق في حالة ملكية الشركة . عندما ينكر مصطلح " حقوق الملكية " يطفو إلي الذهن صور الملكية للاستخدام الشخصي ، وليس الربح . علي سبيل المثال المدافعون عن حقوق الملكية يقلقون ، بصورة طبيعية ، حول استخدام المرء لمنزله وما حوله من أراض خاصة بالمنزل . قد يكون في داخلنا بديهة عميقة الجنور بأن الملكية مقدسة ، ولكن هذه الملكية مرتبطة بملكية معينة لها في نفوسنا منزلة خاصة كما هو الحال مع بيتك .

ولتقادي التفسير الخاطئ الذي يخلط ما بين الملكية للاستخدام الخاص والملكية من أجل الأرباح ، سوف نحتاج إلي توضيح نطاق تساؤلنا وقصره علي الملكية من أجل الربح . تخيل بأنني أملك شقة ، والتي قمت بتأجيرها إلي زوجين لمدة عشر أو خمس عشرة سنة . اكتشف بعد ذلك أنني أستطيع أن أحصل علي أموال أكثر إذا قمت بتقسيمها و تأجيرها إلي طلبة الجامعات . كان تخميني بأن لدي مسؤولية تجاه الأفراد الذين يؤجرون مني . علي الأقل ، يجب أن أؤكد للزوجين الذين قد يرعبهما توقع أن يقذف بهما في الشارع ، بأنني سوف لا أدعهما يتركان المنزل إلي أن يؤجرا منزلاً مماثلاً في مكان ما بنفس التكلفة . سوف أشعر أيضا بالالتزام لضمان أن يكون انتقالهما سهلاً بقدر الإمكان . علي سبيل المثال ، مساعدتهما علي التحرك إلي شقتهم الجديدة . يضاف إلي ذلك ، أن الغرض من الأموال سوف يكون له علاقة بالمعنى الأخلاقي للتصرف . من السهل جداً تبرير التصرف إذا كانت الحاجة إليه من أجل دفع تكلفة الرعاية الطبية الممتدة لزوجتي ، وليس مجرد تمكيني من شراء يخت بحري أكثر طويلاً . ومن ثم ، الاحتكام العام إلي حقوق الملكية يمكن تجزئته عندما تكون الملكية الخاضعة للمناقشة من أجل الربح ، وعندما نعود إلي السيناريوهات الأكثر قربا من ممارسة تخفيض حجم العمل ذاته .

الواجبات المبنية علي ثقة الإسناد

يدافع الكثير من أصحاب النظريات ومديري منظمات الأعمال عن أخلاقيات هيمنة أصحاب الأسهم علي أساس أن مديري الشركات ملتزمون بالواجبات المبنية علي ثقة الإسناد من المساهمين والتي تتفوق علي أي واجبات أخرى متنافسة . يقع عبء الإثبات حينئذ علي عاتق الذين يقفون في صفوف

المعارضة ضد هذا الموقف ، لكي يثبتوا أن المدير عليه واجبات قوية تجاه الفئات الأخرى أيضا

ولكن هذا التوصيف للموضوع يسئ فهم مجري خطوط التبوير لواجبات الوكيل في العلاقة المبنية علي ثقة الإسناد . لا يترتب علي الواجبات المبنية علي ثقة الإسناد التزامات الوكيل ، ولكنها اعتبارات سابقة تتعلق بطبيعة العلاقة التي تحدد مؤشرات ذلك الواجب . علي سبيل المثال ، الواجبات المبنية علي ثقة الإسناد من المحامي تجاه عميله ليس هي نفس واجبات سمسار العقارات تجاه عميله . ومن ثم ، فإن الواجبات المبنية علي ثقة الإسناد لا تنشئ في حد ذاتها التزامات الوكيل ، حيث أن الالتزامات تختلف في كلتا الحالتين . يعني هذا أنه يجب علينا أن نهتم بخصوصيات العلاقة لتحديد نطاق واجبات المدير تجاه مساهميه . إن مصطلح " الواجبات المبنية علي ثقة الإسناد " مجرد لافئة " للالتزامات أية التزامات تكون علي المدير تجاه المساهم ؛ إنها لا تنشئ ، تلك الواجبات ، ومن ثم ، لا تستطيع تبريرها .

أحد العوامل المهمة المحددة لطبيعة واجبات المدير المبنية علي ثقة الإسناد ويتمثل في السبب وراء الأصيل " الذي يتطلب حماية ذلك الواجب من " الوكيل " . بمعنى ، من أي شئ يريد الفرد حمايته ؟ علي سبيل المثال ، يتضمن معظم واجبات المحامي تجاه عميله عدم إفشاء أية معلومات عن العميل إلي الآخرين . يمكن تبرير ذلك علي أساس أنه لكي يتسلح المحامي بموقف دفاعي ملائم ، يجب أن يشعر العميل بالارتياح والاطمئنان في الحديث بصراحة عن قضيته . ولذلك ، فإن واجبات المحامي المبنية علي ثقة الإسناد تجاه موكله في قضايا الجرائم يمكن النظر إليها علي أنها حماية العميل من الدولة بضمان أفضل دفاع ممكن . ومع ذلك فإن واجبات سمسار

العقارات المبنية علي ثقة الإسناد ليست من ذلك النوع ، لأن الحماية هنا ليست من الآخرين ، ولكنها بدلاً من ذلك من السمسار نفسه . يتمثل الخطر في أنه عند معرفة نوايا البائع وموقفه المالي . قد يتآمر السمسار مع مشتري محتمل أو مع وكيل يعمل لحساب ذلك المشتري ، ويتلاعب بتقديم عرض للحصول علي عمولة سريعة .

يوجد دليل قوي بأن واجبات مدير الشركة المبنية علي ثقة الإسناد قد كانت تبرر تاريخياً كوسيلة لحماية المالك من ذلك المدير . يمكن تتبع التبرير التاريخي لهذا الواجب إلي حكم إحدى المحاكم في عام 1741 والذي يتعلق بشركة خيرية ضد Sir Robert Sutton ، حيث نصّ الحكم علي أن " مديري الشركات يعملون في الغالب كوكلاء لأولئك الذين يستخدمونهم " . مما يثير الدهشة أن القضية رفعت ضد مديري الشركة الخيرية من أجل " التعامل الذاتي من أعضاء الإدارة العليا التنفيذيين ، السرقة ، الفشل في الرقابة علي المخزون ، وعدم تلبية الالتزام المالي بصورة ضخمة " لاحظ أن إهمال الواجب الإداري فيما ينكر ، لا يتضمن المساهمات الخيرية إلي الآخرين ، ولكن بدلاً من ذلك ، العمل لمصلحتهم الذاتية ...

ولذلك ، يوجد سبب وجيه للاعتقاد بأن الأساس القانوني للواجبات المبنية علي ثقة الإسناد في مديري الشركة تجاه أصحاب الأسهم ، قد فسر علي أنه الالتزام بعدم تقديم مصالحهم الذاتية علي حساب تلك الخاصة بالمساهمين . سوف يعني تبني هذا الرأي في ثقة الإسناد أو التوكيل أنه عندما يأخذ مدير الشركة في اعتباره مصالح المساهمين ، حتى لو كان هذا علي حساب الأرباح ، فإن هذا السلوك لا يتصادم مع واجب المدير المبنى علي ثقة الإسناد تجاه أصحاب الأسهم .

يقدم Ian Maitland تبريرين بالنسبة للموقف المتعلق بأنه علي المديرين واجبات تجاه أصحاب الأسهم تفوق تلك الخاصة بالأطراف الأخرى . يأتي التبرير الأول من حقيقة أن المساهمين قد استثمروا رعوس أموالهم في الشركة . لماذا هذه الحقيقة مقبولة أخلاقياً ؟طبقاً لما أورده Maitland ، فإن أصحاب الأسهم قد اتخذوا المخاطرة في وضع أموالهم في أيدي الشركة ، ومن ثم ، يستحقون التعويض في شكل إعطاء مصالحهم الأولوية المتميزة علي تلك الخاصة بالأطراف الأخرى . يقول Maitland أن :

- من الناحية العملية ، ليس من المحتمل أن يوجد صاحب مصلحة يوافق علي تحمل الأخطار المرتبطة بأنشطة الشركة ما لم يحصل علي الالتزام بأن الشركة سوف تدار لغاياته . ذلك منطقي لأن المساهم وحده هو الذي يدفع تكلفة سوء الإدارة .

ومع ذلك ، من الغريب التفكير بأن العامل الذي يفقد وظيفته لم يكن قد دفع تكلفة سوء الإدارة يجب أن تكون نقطة Maitland ، أنه بينما يتعرض العاملون إلي فقد وظائفهم بسبب سوء إدارة الشركة ، فإنهم يفقدون فقط دخولهم المحتملة في المستقبل ، فإن أصحاب الأسهم يفقدون شيئاً ما قد وضعوه في الشركة . ومع ذلك ، قد وضع العاملون شيئاً ما عرضة للخطر عندما قبلوا الوظيفة . علي أقل تقدير قد تخطي العامل فرص وظيفية أخرى ممكنة كان يمكن أن تدر عليه دخلاً أكثر تعويضاً ومكافأة ، أيضاً قد ذهب البعض إلي التعليم علي أمل الحصول علي مهنة في حقل تخصصهم ، وبالتالي استثمروا مبالغ لاقتة من الأموال (أو ديون متراكمة لاقتة) في هذه العملية . الأكثر من هذا ، قد اشترى كثير من العاملين منازل ، انطلاقاً من توقعهم في الحصول علي دخل مستمر ، وبهذه الطريقة قد خاطروا بمنازلهم

في الشركة . يمكن أن نضيف أيضا إلي قائمتنا طرقاً عديدة حيث يضع العاملون جنوراً في مجتمعات ووظائفهم ؛ و التي تخرّب عندما يجبرون علي إعادة توظيف أنفسهم ؛ مثل أطفالهم في المدارس المحلية ، أو وظائف زوجاتهم أو أزواجهم التي قبلت من أجل الطرف الآخر . بينما استثمار العامل في الشركة ، ليس من نفس نوع استثمار صاحب الأسهم ، فإنه مع ذلك يشكل خطراً ، ومن ثم ، فإن مركز العامل ليس مختلفاً عن ذلك الخاص بصاحب الأسهم . الاختلاف الوحيد بين الأخطار التي يتعرض لها كلا الطرفين يتمثل فقط في الدرجة ، ودرجة الخطر سوف تعتمد علي الموقف الخاص بكل فرد .

العقود

الحجة الثانية التي يسوقها Maitland ، أن الشركات عبارة عن " سلسلة مترابطة من العقود المختارة بحرية " بين أصحاب المصلحة ، والتي تنشئ كلاً من " الحقوق " و "الالتزامات " لكل طرف . تشترط هذه العقود أن العامل سوف يعطي للشركة عمله مقابل أجر محدد ، بينما سوف يحصل صاحب الأسهم علي كل الأرباح في مقابل استثماره رأس المال في الشركة . عندما يأتي أداء الطرف الثالث بصورة غير ماهرة أو دقيقة مع ذلك الترتيب ، فإنه يكون قد أخل بحرية الإرادة للأعضاء في العقد ، والذين قد حددوا شروط العقود استناداً إلي " ظروف التفاوض التطوعي الحر والخالي من " القهر أو الإكراه " .

ولكن Maitland لا يستطيع أن يؤكد علي أن مثل هذه العقود صريحة ، لأنه لم يحدث أن تم التوقيع علي مثل هذه العقود لا من أصحاب الأسهم ، ولا من العاملين . ولذلك ، يجب أن يكون ما يعنيه هو وجود بعض

أنواع العقود الضمنية بين كل الأطراف المشتركة . علي سبيل المثال ، أنني كمدرس لم أذكر مطلقاً بصراحة بأنني سوف لا أسمح بعضوية طالب في منظمة تنافى الأخلاق بأن ، أو أتحيز في الدرجات التي أعطيها له ، ولكن هذا بالتأكيد موجود ضمناً بطبيعة العلاقة بيننا .

ومع ذلك ، الصورة التي أعطاها Maitland عن الشركة لا تتطابق ببساطة مع الواقع . إنها تبعد عن التفكير أن معظم أصحاب الأسهم يتوقعون أن مديري الشركة يأخذون في اعتبارهم مصالح الأطراف الأخرى عند اتخاذهم قرارات تتعلق برفاهية الشركة . الأكثر أهمية ، يميل أصحاب الأسهم إلي التفكير في أنفسهم ليس كمالكين للشركة ولكن كمستثمرين فيها .. بالنسبة لمعظم أصحاب الأسهم ، التعاملات الخفيفة في سوق الأوراق المالية، ينظر إليها كإحدى الوسائل الكثيرة لاستثمار الأموال ، علي اعتبار أن هذا الاختيار يحقق معدلات فائدة مرتفعة ، وليس لكي يصبح أحد ملاك الشركة . ولذلك ، من الصعب فهم كيف يمكن للمستثمر أن يعمل طبقاً لافتراض عقد غير معلن بين نفسه ، الإدارة ، والعاملين في الشركة . علي الجانب الآخر ، تقليدياً يفترض العاملون أن حصولهم علي الوظيفة يعني أنها علي مدى الحياة بشرط أن يكون أداءهم علي مستوى جيد . إذا اقتنعنا بهذه الاعتبارات ، ووضعنا أساس هذه العقود علي أساس المفاهيم والتوقعات الضمنية للأطراف صاحبة المصلحة في الشركة ، فإن الدليل يشير واقعيًا إلي الاتجاه العكسي لما كان ينادي به Maitland .

أخيراً ، يمكن للمرء أن يثير شكوكاً خطيرة حول تأكيد أن علاقة العامل / المدير / المساهم قد بنيت علي ظروف " الحرية ، التطوع ، وعدم القهر " . هنا يمكن القول بأن الأطراف صاحبة المصلحة تقف علي قدم المساواة في مركز التفاوض . علي الرغم من إصرار Maitland بأن

العامل الساخط يمكنه دائما " أن يطرد صاحب العمل عن طريق الاستقالة " ،
فإن العاملين لا يتاح أمامهم الكثير من فرص العمل ، إذا أخذنا في الاعتبار
مهاراتهم ، سوق العمل ، وتكلفة التحرك إلى منطقة أخرى . ومع ذلك ، لدى
أصحاب الأسهم (المستثمرين) آلاف الشركات يختار منها ما يشاء ، وآليات
متنوعة تم تصميمها خصيصاً لتوفير سهولة الحركة من وإلى سوق الأوراق
المالية .

أموال الناس الآخرين

يقدم Milton Friedman أيضاً حجبتين ضد الموقف بأن الشركات لديها
مسئولية إلى أطراف أخرى غير أصحاب الأسهم . اعترض Friedman
الأول أن " الشركة آلة في يد المساهمين الذين يمتلكونها " بمعنى أن المدير
يعمل بأموال الناس الآخرين ، ومن ثم ، فإن خدمة مصالح فئات الجماهير
الأخرى على حساب الأرباح استخدام غير مسموح به لتلك الأموال . وبعبارة
أخرى ، أي تصرف ينقص من الأرباح لمساعدة أطراف أخرى يشكل "
ضريبة " على دخل المساهمين .

ومع ذلك ، مثل هذا الاستخدام لدخل المساهمين يكون غير مسموح
به إذا لم يكن مرخصاً بذلك . وكما قد أشرت سابقاً ، فإن معظم أصحاب
الأسهم يتوقعون من المديرين أن يأخذوا في اعتبارهم ما هو أبعد من تعظيم
الأرباح . الأكثر من ذلك ، يستطيع أصحاب الأسهم في الشركات الحديثة
سحب أموالهم من تلك الشركة بمجرد مكالمة تليفونية ، ولذلك ، فإن المدير
الذي يعلن عن نيته للعمل من أجل الصالح العام يعطي أصحاب الأسهم
المزيد من الوقت لتحريك أموالهم قبل أن تتعرض لمثل هذه " الضريبة "
الأكثر أهمية . إنه من المبادئ المقبولة بصورة عامة ، أن الواجبات

الأخلاقية التي تتحرك " في قناة " من الأصيل إلى الوكيل ، مثل هذه الواجبات " إذا كانت ممنوعة أخلاقياً بالنسبة لي ، فإنها تكون ممنوعة أن أسندها إلي وكيل لأدائها نيابة عني . ومن ثم ، فإن الإجراء بتخفيض حجم العمل لا يمكن تبريره أخلاقياً انطلاقاً من الحقيقة بأنه يجري لمصلحة أصحاب الأسهم ، وحيث أنه من الخطأ علي صاحب السهم القيام بمثل هذا الأجراء ، فإنه يكون خطأ بنفس الدرجة بالنسبة للمدير أن يفعل هذا من أجلهم . حقيقة أن المدير وكيل عن آخرين لا يمكن في حد ذاته أن يجعل الإجراء صحيحاً من الناحية الأخلاقية ، ولذلك ، فإن الموقف الأخلاقي للتصرف سوف يتحول إلي اعتبارات أخرى .

الخاص مقابل العام

اعتراض Friedman الثاني ، أنه حينما يطلب من الشركات أن تتصرف انطلاقاً من المصلحة الاجتماعية ، فإن ذلك يخل بالتمييز بين ما هو عام وما هو خاص ، والذي يمثل جوهر نظام السوق الحر . ويستمر الاعتراض ؛ الاهتمام بالرفاهية العامة هي من مهام الدولة الأساسية والتي تقوم بها من خلال موظفين عموميين يعينون بصفة خاصة للقيام بهذه المهمة ، وليس من مهمة أفراد منظمات الأعمال الذين تدرّبوا في حقول عمل أخرى . لاحظ أن Friedman ليس ضد إجراءات الرفاهية العامة كمبدأ ، ولكنه يعارض فقط أولئك الذين يضعون عبء الاهتمام بالرفاهية العامة علي كاهل الشركات .

ولكن هذه النقطة يمكن الرد عليها علي الأقل من خلال استجابيتين . أولاً ، قد يجادل المرء ... في أن الشركات يمكن التفكير فيها بصورة جيدة علي أنها كيانات سمحت الدولة بوجودها ، بسبب أنها تخدم الصالح العام ، وليس بسبب أن يكون للأفراد والحق في أن يجمعوا الأموال لأنفسهم من

خلالها . بالطبع يمكن أن تنتهي أنشطة الشركات بالقيام بالمهتمين معاً ، ولكن المسألة تتعلق بتبرير وجود الشركات ذاتها ، وفي الواقع توجد أدلة تاريخية مهمة ، بأن الشركات كانت ترى علي أنها وسائل لإثراء الصالح العام . ولذلك ، يتطلب الاعتراض الدفاع عن الموقف بأنه يجب علي الشركات أن تدار فقط للصالح الخاص لأصحاب الأسهم . ثانياً ، لا يمكن قبول الاعتراض علي القضية المطروحة للبحث . يتعلق تخفيض حجم العمل بإنهاء الشركة لعقود العاملين بها . وذلك ، علي خلاف توفير الغذاء والمأوي لمن هم في حاجة إليه ، لا يوجد قطاع عام يماثل الخدمة المطلوبة من الشركات ...

أنسي أقدم الحجة علي أنه لا يوجد افتراض مقبول فلسفياً قد قدم بعد تمييز وتفضيل مصالح أصحاب الأسهم علي تلك الخاصة بالعاملين لمجرد أنهم أصحاب أسهم . لا يعني هذا أن مثل ذلك الجدل قد يظهر يوماً ما . ولكن في غياب أسباب قاطعة بعكس هذا ، يجب أن نفترض أن العامل يقف علي قدم المساواة مع المساهم حيث أن كلاهما بصورة عامة بشر . إذا نحينا المدير جانباً ، فإن عبء الإثبات في المناظرة يجري علي عكس ما قد يعتقد حتى الآن من المشاركين فيها . لقد افترض ضمناً أنها مهمة أولئك الذين يجادلون من أجل الموقف الأخلاقي للأطراف غير المساهمة لإقامة موقفهم ، ربما بسبب الرأي الذي سبق ذكره حول الواجبات المبنية علي ثقة الإسناد ، ولكن أحد المعتقدات التي نؤمن بها بعمق أن شخصين من البشر لهما مركز أخلاقي متساو إلي أن تظهر اعتبارات مرتبطة أخلاقياً يمكنها أن تميز بينهما . ومن ثم ، يقع عملياً علي عاتق أولئك الذين يجادلون لتمييز مصالح أصحاب الأسهم أن يقدموا حججهم . هذا ، قد افترضته ، عليهم أن يفعلوا ويتركونا عند افتراض المساواة المسبق

الجدل حول مذهب النفعية

ارغب الآن في فحص الدفاع النفعي عن تخفيض حجم العمل ، يبدو لي أنه عندما يتم الاعتراف بالمساواة بين العاملين وأصحاب الأسهم ، فإن الاعتبارات الوحيدة التي يمكن أن تبرر إجراءات تخفيض حجم العمل سوف تكون متعلقة بالنتائج بطبيعتها . علي أقل القليل ، الحجج الحالية المقدمة لتبرير إجراءات تخفيض حجم العمل ، عندما لا تعتمد علي التمييز الأخلاقي لأصحاب السهم ، قد كانت حججاً نفعية ، ولذلك . إذا استطعت أن أتبنى أن القضية النفعية لم تقدم بعد حجة مقبولة ، سوف اثبت أننا لا نجد دفاعاً ملائماً لتخفيض حجم العمل .

يفسر مذهب النفعية بصورة عامة علي أن مبدأ التصرف الذي يعظم إجمالي المنفعة صحيح أخلاقياً . ولذلك ، يمكن القول ، بأن تخفيض حجم العمل يفيد أغلبية الناس ، ومع ذلك يترك بعض الأفراد علي جانب الطريق . إن الفوائد التي يجنيها الكل تفوق الأذى الذي يتعرض له العدد الأقل . يجب مناقشة أن إجمالي الاقتصاد قد يصبح أكثر كفاءة . الأكثر من ذلك ، أن سوق البورصة قد انطلق كالصاروخ بما يعود بالنفع علي كل الذين لهم استثمارات في صناديق متبادلة .

يوجد سبب للشك إذا ما كان تخفيض حجم العمل قد وُجد صافي كسب في المنفعة . قد أنهت مجموعة من الباحثين حديثاً دراسة استمرت خمس عشرة سنة ، والتي وجدت أنه عندما لا يصاحب إجراءات تخفيض حجم العمل إعادة هيكلة دقيقة للشركة - بعبارة أخرى عندما يتم الاستغناء عن العاملين ببساطة من أجل تخفيض تكاليف الإنتاج دون تفكير كيف يمكن للباقيين مستقبلاً المحافظة علي مستويات الإنتاجية - فإن تخفيض حجم العمل قد يكون سبباً في إيذاء الشركات في الأجل الطويل . أيضا قد لاحظ Reich

أن اتجاه تخفيض حجم العمل قد أحدث تراجعاً عاماً في ولاء العاملين في الولايات المتحدة الأمريكية . إن العاملين ليسوا علي استعداد دائماً أن يسيروا ميلاً إضافياً من أجل الشركات التي تعاملهم كقطع غيار في ماكينة الشركات . بينما لا يمكن التعبير عن الولاء بالأرقام ، وبالتالي لا يظهر في دفاتر حسابات الشركة ، ولكنه سوف يؤثر علي الأداء العام للشركة

ولكن ، حتى في حالة إمكانية إثبات أن تخفيض حجم العمل يحسن من الصحة العامة للشركة ، سوف تظل هناك فجوة بين هذه الحقيقة والاستنتاج بأن إجمالي المنفعة قد ارتفع . لو أن المناقشة تنتهي عند هذه النقطة ، سوف يكون من الممكن أن يوازن المرء بين الرفاهية وبين المكاسب المالية ، علي الرغم من أن أشياء كثيرة أخرى تدخل في تحديد رفاهية المرء . علي سبيل المثال ، من الأمور التي لا تقبل الجدل أن القلق من فقد الوظيفة له تأثير سلبي عميق علي الصحة النفسية للمرء . إن الأذى الذي يترتب علي البطالة لا يمكن قياسه ببساطة عن طريق إجمالي الخسارة في الدخل ؛ إنها تسبب الخوف علي رفاهية الفرد الذاتية ، وأيضاً رفاهية أفراد أسرته ، دون نكر للقلق الذي تعانيه تلك المجموعات الأخرى ذاتها . عندما تؤخذ هذه العوامل الأخرى في الاعتبار، يصبح من الواضح أن اعتبارات النفعية لا تشير بوضوح إلي تدعيم تخفيض حجم العمل . يجب التأكيد العملي بأن تخفيض حجم العلم يحسن صافي المنفعة في الأجل الطويل، ولكن الإثبات التجريبي ليس حاسماً . ولذلك ، فإن موقفنا من الموضوع سوف يحتاج إلي تدعيم من اعتبارات أخرى .

III الحجج ضد تخفيض حجم العمل

Arguments Against Downsizing

إيذاء البعض لإفادة الآخرين

حتى هذه النقطة ، قد جادلت فقط بأن المدافعين عن تخفيض حجم العمل قد فشلوا في إثبات أن تخفيض العمل مقبول أخلاقياً . هنا سوف أقدم الأسباب علي أن تخفيض حجم العمل خطأ أخلاقي . تستند الحجة الأولى إلي البديهة واسعة الاعتقاد بأنه من الخطأ أن تعرض الأفراد إلي أنواع معينة من الأذى لكي تفيد آخرين . فكر في المثال التالي . تعرضت إحدى المدن إلي سلسلة متلاحقة من حالات القتل ، حتى أن القاطنين في المدينة يخشون الخروج ليلاً ، أو يشغلون أنفسهم بأي شئ فيما عدأ المهام الحساسة جداً . دعنا نفترض أكثر من هذا ، بأن عمدة المدينة يعرف من الذي يرتكب هذه الجرائم ، وأن القاتل قد مات أثناء نومه . ولكن العمدة لا يستطيع أن يثبت للمدينة أن هذا الفرد مجرم (سوف يفترض القاطنون في المدينة بأن العمدة يختلق هذه القصة لتقليل حجم واجباته) . ومع ذلك ، يوجد متجول يمر عبر شوارع المدينة يعرفه العمدة يمكن إلصاق تهم القتل به . يقوم عمدتنا بعمل الحسابات النفعية ويحدد بأن مكاسب الشعور الآن بالنسبة للمدينة ، يفوق الأذى الذي يتعرض له ذلك الشخص عندما يلقي به في السجن ، ومن ثم الادعاء عليه بأنه مرتكب حالات القتل .

هنا الفرد معرض لأذى ضخم لكي يوفر نسبة ضئيلة جداً من المنفعة للآخرين . أنني اعتبر أنه لا يوجد من سوف ينظر إلي ذلك التصرف علي أنه مقبول أخلاقياً . يفسر هذا البديهة الأخلاقية واسعة الانتشار بأن إلحاق أذى ضخم من أجل منفعة يسيرة جداً ، ولو لعدد كبير من الناس ، لا يمكن

تبريره أخلاقيا . بل إن معظم الناس سوف يعتبرونه خطأ حتى لو كانت المنفعة تعود إلي كثيرين مقابل أن يقع الضرر علي شخص واحد فقط ، كما في حالة نقل العيون من شخص مبصر وزرعها في عيون شخصين كفيفين لكي يمكنهما الآن الإبصار (مع تساؤل في محيط الرؤية عمق الإدراك الذي يميزها عن أولئك الذين لهم عينان مبصرتان) . بل أن هناك البعض الذين يعتقدون أنه لا يمكن تبرير أية كمية من الضرر تلحق بأي شخص علي أساس إنها سوف تفيد آخرين ، حيث أن الأذى والمنفعة سلعا غير قابلة للقياس أو المكافأة . إذا أخذنا في الاعتبار أن الإحصاءات تثبت أن تخفيض حجم العمل يؤدي غالبا إلي فقد المنزل ، وحتى الانتحار فإنه يبدو من الصعب إنكار أن بعض العمال الخاضعين للاستغناء نتيجة تخفيض حجم العمل يتعرض إلي ضرر بالغ من تطبيق هذه السياسة . علي الجانب الآخر ، حيث أن المستثمرين في الشركات الكبيرة يميلون إلي تنوع أصولهم ، فإنهم يحصلون علي منفعة ضئيلة فقط عندما ترتفع أسعار أحد الأسهم . ولذلك ، إذا كان إجراء تخفيض حجم العمل لم يكن من أجل إنقاذ الشركة - وقاية المزيد من العاملين من فقد وظائفهم - ولكن لمجرد زيادة الأرباح ، فإن هذا يتضمن إلحاق بالغ الضرر من أجل أنني منفعة .

أننا نستطيع أيضا أن نجري تمييزاً داخل ممارسة تخفيض حجم العمل التي سوف تعمل علي مضاعفة أخطائها في ظروف معينة . أسأل نفسك إذا ما كان هناك اختلاف بين الممارستين التاليتين من حيث الموقف الأخلاقي : أولاً ، إحدى الدول المتورطة في حالة حرب قذفت بالقنابل مصنع للذخيرة في الدولة المعادية لكي تنتهي الحرب ، وهي تعلم أن القذف بالقنابل سوف يدمر مدرسة للأطفال تحيط بالمصنع ومن ثم تتسبب في قتل عشرة أطفال . ثانياً ، دولة متورطة في حرب قذفت بالقنابل المدرسة التي

بها أطفال القادة العسكريين للدولة المعادية لإجبارهم علي إنهاء الحرب (وبالمصادفة حطمت مصنع الذخيرة المجاور للمدرسة في العملية) . سوف يوافق معظم الناس علي أن الممارسة الأخيرة أكثر سوءاً من الأولى . أفضل طريقة لتفسير هذه البديهة ، أن الممارسة الأخيرة ، موت الأطفال يمثل وسيلة لإنهاء الحرب ، بينما في الممارسة الأولى أنه أثر جانبي غير مقصود للوسيلة المستخدمة " استخدم " الأطفال في الممارسة الثانية ولم يكونوا كذلك في الممارسة الأولى .

والآن فكر في حالة المدير العام التنفيذي الذي يجري تخفيضاً لحجم العمل و هو يعلم أن مجرد انتشار حالة الاستغناء عن العاملين سوف تقابل بالارتياح في سوق الأوراق المالية ، ومن ثم ترتفع أسعار أسهم الشركة في البورصة .. في مقابل الحالة التي سوف يؤدي تخفيض حجم العمل إلي تحسين الأرباح من خلال " زيادة الإنتاجية " هنا الممارسة ذاتها التي ألحقت الأذى بالعاملين - فقد وظائفهم - أنتجت منفعة للمساهمين . لم يكن الأذى أثر جانبي للممارسة التي تحدث المنفعة بصورة مستقلة ولكنه بدلاً من ذلك الوسيلة إلي تلك المنفعة . بل إن هذا يثير إزعاجاً عميقاً ضد بديهياتنا بأنه من الخطأ استخدام الأشخاص من أجل منفعة الآخرين .

التوقعات المشروعة

يجب أيضاً أن نعالج الموضوع من وجهة نظر التوقعات المشروعة للأفراد المشاركين لتوضيح هذه الفكرة . ادرس إمكانية أن تلغي الحكومة الفيدرالية فترة سماح ضريبية الفائدة علي المنازل دون إجراء أية تعديلات في قانون الضرائب . بينما لا أري سبباً لما إذا يستحق أصحاب المنازل وليس المستأجرون مثل هذه الميزة ، فإن المرء يمكنه أن يرتاب في الإجراء علي

أساس أن أصحاب المنازل قد وضعوا خططهم علي افتراض أن هذه الفترة الزمنية المسموح بها سوف تستمر . سوف يكون لأولئك الذين فقدوا منازلهم بسبب تغيير قوانين الضرائب الحق في الشكوى المشروعة ، حتى بالرغم من أنه لا يوجد ضمان كتابة بأن قوانين الضرائب الحالية سوف تبقى إلي الأبد بدون تغيير . وبالمثل قد وضع العمال خططهم علي افتراض استمرار مصدر الدخل . هذه ليست خططا لشغل وقت الفراغ ، ولكنها خطط ذات صلة وثيقة بجوهر رفاهيتهم ، وأيضاً رفاهية أسرهم . ومع ذلك ، لا توجد توقعات مماثلة بالنسبة لأصحاب الأسهم . قد يقول البعض أن المساهمين يعرفون أن أسعار أسهمهم لا تثبت علي حال ، وأنها سريعة التطاير ، وأنهم يتحملون مخاطر دخول هذا السوق . ولذلك ، نجد أن المساهم العاقل لا يراهن علي منزله استناداً إلي الأداء المستقبلي لأوراقه المالية . قد يتوقع المستثمرون متوسط معين لمعدل العائد السنوي ، ولكن هذا بالنسبة للأجل الطويل ، ويضعون ميزانياتهم علي هذا الأساس . إنهم لا يخططون لبنود مهمة مثل منازلهم علي افتراض استمرار معدلات غير متوقعة لعائداتهم . استناداً إلي وقائع السنوات القليلة الماضية بالتأكيد تُعامل عائداتهم علي أنها مادة شديدة الذوبان أو التطاير . ومن ثم ، فإنه إذا كانت الوظائف الباقية سوف تعمل علي تلاشي العائدات إلي المستويات المتوقعة تاريخياً من السوق، فإنه لا يمكن معارضة التوقعات المهمة . أيضاً ، كما ذكر سابقاً ، يميل أصحاب الأسهم إلي اعتبار الشركات التي يستثمرون فيها أموالهم عليها التزامات تجاه الأطراف الأخرى بدلاً من أنفسهم ، ولذلك ، لا يستطيع المرء أن يقول بأن دخول المساهمين الشركة متوقعين أنها سوف تدار فقط من أجل مصالحهم الذاتية .

قد نحتكم أيضا إلى أعمال John Rawls للحصول على المنظور الحيوي الخاص بالموضوع ... سوف اعتمد علي ما اعتبره في بؤرة بصيرته الأكثر مركزية : إن الأمور القهرية في موقف الشخص لا ينبغي أن يكون لها تأثير سلبي علي توقعاته بالنسبة لحياته الذاتية . الفكرة هنا أن الفرد لا يجب أن يكافأ أو يعاقب علي أشياء هو ليس مسئولاً عنها . في أقل القليل . تتضمن هذه العوامل المواهب الطبيعية العامة والمؤسسات الاجتماعية للمجتمع الذي يعيش فيه .

يبدو هذا بالنسبة لي بصيرة قوية جداً . تلك واحدة من التي يمكن الاعتماد عليها بالنسبة للاستجابات الأخلاقية العامة واسعة التنوع . فكر للحظة في سخط الهواة الذي يشعرون به غالباً تجاه الرياضيين المحترفين الذين يحصلون علي مبالغ طائلة ، ودرجة مفرطة من التعويض مقابل جهودهم . للمواهب البدنية مكوّن جيني genetic عام ، بما يعني أن الكثير من مهارة الرياضي الذي علي القمة تعود إلي الاختيار الجيد لوالديه أكثر منها في حالة الشخص متوسط المهارة . الأكثر من ذلك ، كان هؤلاء الأفراد محظوظين بدرجة كافية حيث ولدوا في مجتمع تصادف إعطاؤه قيمة عالية للمهارات الخاصة ، وذلك شيء لا يستطيعون ادعاء المساهمة في صنعه . بينما قد يكونون قد عملوا بجد واجتهاد لتتمة مواهبهم الطبيعية ، فليس هناك سبب يجعلهم يعتقدون أنهم بذلوا جهوداً أكثر مما هم أقل موهبة ، وأن أية اختلافات في المجهود بالتأكيد ليست كافية لتبرير الاختلافات التي لا تصدق في التعويض .

عندما نطبق المبدأ هنا ، سوف نلاحظ أولاً ، أن العامل الذي يفقد وظيفته حدث له هذا دون أن يرتكب أي خطأ شخصي ، يمكن الاستغناء عن

أحد الأشخاص لعدم كفايته وليس بسبب تخفيض حجم العمل . لا يتضمن تخفيض حجم العمل استئصال جراحي لكل العاملين في شركة لم يصل العمل بها إلى حد التشعب ، بدلاً من ذلك ، تم استئصال كل الأقسام بسبب ربحيتها دون بذل أية جهود لتحديد إذا ما كان العاملون بتلك الأقسام قد ارتكبوا أية أخطاء فرادي أو جماعات . وفي الواقع عندما يكون أحد الأقسام أو المصانع غير مربح ، فالاحتمال الأكبر أن ذلك يرجع إلى سوء الإدارة بالنسبة لأولئك الذين يسيرون الشركة . ربما يكون هذا هو أحد الأسباب التي تجعل العمال ضحايا تخفيض حجم العمل يشعرون بأنهم خدعوا ، حيث لم تبذل الإدارة أية محاولة للحكم علي أدائهم الفعلي . يجد العمال ضحايا تخفيض حجم العمل أنفسهم وقد تعرضوا للآذى بسبب قوي خارج سيطرتهم . الأكثر من هذا أن هذه القوي قد تأمرت علي إيدائهم انتقائيا ، لأن أعضاء الإدارة العليا يميلون إلي أن يكونوا معصومين من هذه الأضرار ، وذلك عن طريق آليات تتمثل في حصولهم علي تعويضات ذات أرقام فلكية في حالة الاستغناء عنهم . حقيقة ، توجد طرق متنوعة يمكن للقوي الطبيعية والاجتماعية أن تكافئ وتعاقب تحكيميا ، لكن هذا لا يجعل تلك الأضرار مباحة ، أو تحررتنا من التزامات التخفيف من ألامها .

علي الجانب الآخر ، لم يفعل أصحاب الأسهم شيئا لكي يستحقوا المكاسب الكبيرة الناتجة عن تخفيض حجم العمل . ربما يستحقون بذل جهود مخلصنة من الشركة علي مستوي الإدارة الصحيحة بفضل استثماراتهم ، ولكن لا يمكنهم الإدعاء بأنهم يستحقون الزيادات الخاصة في قيمة استثماراتهم بسبب فقط حالات الاستغناء عن العاملين . لاحظ أيضا أن أولئك المساهمين الذين قد استثمروا من خلال صناديق جماعية أو مشتركة هم أنفسهم لم يختاروا الاستثمار في شركة معينة . الاحتمال الأكبر أن هؤلاء

المستثمرين ليس لديهم فكرة كبيرة عن أفضل الأسهم التي يمكن أن يضعوا فيها أموالهم ، لأن أحد إغراءات هذا النوع من الاستثمار أنه يسمح للأفراد أن تدخل السوق دون الحاجة إلي أن يشغلوا أنفسهم بتعقيدات عملية الاستثمار أو الذبذبات اليومية للسوق ...

IV - تطبيق النتائج والاهتمامات المرتبطة

Applying the Results and Related Concerns

سوف يحتاج مديرو منظمات الأعمال إلي فحص المواقف الفعلية لأصحاب الأسهم والعاملين في شركاتهم ، وأيضا تلك الخاصة بالشركة ، للتأكد من أن قرار تخفيض حجم العمل مسموح به أخلاقياً . بينما يعطي هذا لبعض إجراءات تخفيض حجم العمل احتمالات أن تكون مقبولة أخلاقياً ، فإن مجرد ضمان أن مديري الشركة لا يمكنهم التمسك بإدعاء أن هناك واجب خاص تجاه أصحاب الأسهم والذي يتفوق علي أي واجبات متنافسة أخرى يتصادم مع الفلسفة الحالية لكثير من الشركات الأمريكية . علي سبيل المثال ، جادل David Rockefeller في حديث إلي ممثل منظمات الأعمال بأن " الشركات عليها مسؤولية تجاه المجتمع أبعد من مجرد تعظيم الأرباح لأصحاب الأسهم. " ولكنه عاد سريعا لوصف هذا الموقف بالقول " دعني أضيف ، قبل أن يسحبوا درجتي العلمية ، بأن تحقيق الأرباح يجب أن يأتي أولاً . " بينما سوف يتفق أفراد كثيرون في منظمات الأعمال أن علي الشركات بعض الالتزامات تجاه الأشخاص بالإضافة إلي أصحاب الأسهم ، فإن الجميع ، فيما عدا أغلب أصحاب الضمير الاجتماعي سوف يعتبرون من المحرمات أن تقف هذه الالتزامات علي قدم المساواة مع الالتزامات تجاه أصحاب الأسهم...

كيف يمكن لمدير الشركة أن يطبق حالات البصيرة التي تجمعت هنا في موقف معين ؟ أولاً وأساساً ، إجراء تخفيض حجم العمل الذي يمنع انهيار الشركة يمكن تبريره علي أساس أن الكائن قد أنقذ نتيجة بتر أحد أطرافه . ومع ذلك ، يجب أن نضع في أذهاننا أن الإفلاس لا يعني دائماً غلق المتجر . تبذل محاكم الإفلاس أقصى جهودها وصولاً إلي طريقة لإعادة هيكلة الديون التي علي الشركة الإبقاء عليها في دائرة الأعمال . وفي الواقع ، أصبح معروفاً أن الشركات تلجأ إلي الإفلاس كوسيلة لتفادي تسوية المحكمة . ولكن إجراء تخفيض حجم العمل الذي يهدف إلي مجرد زيادة الأرباح ، والذي يبدو أنه كذلك في معظم الحالات ، يتطلب تحليلاً دقيقاً للأضرار والفوائد التي سوف يحدثها بالنسبة للأطراف المعنية بالشركة . بالنسبة لشركة صغيرة مثل شركة الوجبات السريعة التي تعمل تحت أسماء عالمية ، والتي يملكها فرد واحد ، قد يكون المالك معرض لخطر أكبر كثيراً من الأفراد العاملين لديه . الاحتمال الأكبر أن المالك قد وضع نسبة كبيرة من مدخراته الشخصية في الشركة ، بينما قد يكون العاملون (ولكن ليس دائماً) طلبة جامعيون يعملون لمجرد الحصول علي أموال تمكنهم من مزيد من الإنفاق . ومع ذلك ، بالنسبة للشركات الكبيرة ، من المحتمل أن تكون النتائج مختلفة تماماً ، لا يفوتنا أن نذكر أن كيان الشركة يقوم علي مبدأ الفصل بين أموال الشركة والأموال الشخصية للمالكين ، تلك الآلية التي أنشئت من أجل تخفيض الأخطار التي يمكن أن يتعرض لها أصحاب الأسهم . ولذلك ، فإن المالك للشركة ليس ملتزماً بصفة شخصية بتسديد ديون الشركة . إذا حلت شركة IBM ، فلن يخشى أصحاب الأسهم من أن دائني الشركة سوف يطرقون أبوابهم مطالبين بسداد ديونهم . الحماية القانونية لأصحاب الأسهم مبنية في ميثاق الشركة (النظام الأساسي) . الأكثر أهمية ، حيث أن

المساهمين يميلون إلى عدم المخاطرة بأموالهم التي هم في حاجة إليها من أجل معيشتهم ، فإن خسارتهم لا تؤثر عادة على رفايتهم الحالية ، على العكس من ذلك تماماً ، نجد أن العامل الذي يربط بين منزله ووظيفته المباشرة يضع رفايته ، ورفاية أسرته في خطر محقق . أخيراً ، ينوع أصحاب الأسهم الآن في أصولهم من خلال الصناديق المشتركة التي تمتلك أسهم في آلاف الشركات . ومن ثم ، الخسارة في إحدى الشركات تمثل تحولاً قليلاً جداً في القيمة الكلية لرأس المال . يعني هذا أن إجراءات تخفيض حجم العمل الذي يمكن أن يحدث ضرراً كبيراً لعدد قليل من أجل منفعة قليلة لعدد كبير من الأشخاص ، ذلك الوضع أيضاً اعتبرته غير مقبولاً أخلاقياً . أيضاً يمكن للمرء أن يجادل بأن المالك الوحيد الذي يرضى مشروعاً منذ كان فكرة يستحق المزيد من الاعتبار عن ذلك المستثمر في الصناديق المشتركة ، والذي ربما لا يعرف أنه يمتلك أسهم في هذه الشركة أو تلك . الأكثر من هذا ، أن العامل الذي اشترى منزلاً ، وبدأ في تكوين أسرة ، استناداً إلى افتراض استمرار مصدر الدخل يستحق الكثير من الاهتمام عن ذلك المستثمر الذي يجد تلك المكاسب غير المسبوقة في بورصة الأوراق المالية تسمح له بأن يمد أجازته على شاطئ الريفييرا لمدة أسبوع آخر .

لماذا تجاهلت فلسفة المجتمع موضوع تخفيض حجم عمل الشركة ؟ ربما يرجع هذا إلى إدراك أن تحدى الممارسات سوف ينال من نظام السوق الحر ، وأن ذلك لا ينطلق إلا من الماركسيين أو أصحاب النظم الفلسفية الذابلية . ولكنني آمل أنني قد أثبت أن القضية يمكن معالجتها من خلال حالات بصيرة أخلاقية متنوعة الورد والأزهار ، والتي لا تحتكم إلى شيء غريب في حجته من المبادئ السائدة والمتعلقة بجوهر المساواة الأخلاقية بين

البشر . قد تثير هذه الحجج اعتراضات ، ولكنها تهدف إلى تحريك المناقشة حول موضوع يحتاج كثيراً إلى فحص دقيق وعميق .

أسئلة للمراجعة والمناقشة

- 1- يميز Orlando بين الملكية للاستخدام الشخصي ، والملكية من أجل الربح ، مستخدماً مثال المالك الذي يُوَجَّر شقته . هل وجدت المثال مقنعاً ؟ اشرح لماذا " نعم " أو لماذا " لا " .
- 2- قسّم انتقادها الحجج المت التي تدعم اقتراح أن يأخذ أصحاب الأسهم الأولوية على العاملين واستجابات Orlando إلى كل منها . أي هذه الحجج هي الأقوى ؟ ما التي تراها أنها الأضعف ؟ هل ترى أن هناك مساواة أخلاقية بين العاملين وأصحاب الأسهم ؟ إذا كان كذلك ، ما المضامين التي يعنيهها هذا ؟
- 3- هل يمكن تدعيم تخفيض حجم الإنتاج استناداً إلى أسباب نفعية ؟ اشرح لماذا " نعم " ولماذا " لا " .
- 4- هل تخفيض حجم العمل خطأ ، لأنه يحمل في طياته " إلحاق الضرر بالبعض من أجل منفعة الآخرين " . كما يجادل Orlando ؟
- 5- حجة " التوقعات المشروعة " التي أوردها Orlando ضد تخفيض حجم العمل تستند إلى مقدمة بأن العاملين قد وضعوا الخطط الطلاقاً من افتراض استمرارية مصدر الدخل . هل هذه المقدمة حقيقية ، إذا كانت كذلك ، هل كان معقولاً بالنسبة للعاملين أن يعتمدوا على هذا الافتراض ؟
- 6- احتكم Orlando إلى الرياضيين المحترفين الذين يحصلون على مبالغ خيالية لتدعيم المسبداً القائل أن الناس لا تستحق أن تكافأ أو تعاقب من أجل أشياء ليسوا مسؤولين عنها . هل تجد هذا المثال مقنعاً ؟ هل تقبل مبدأ Orlando ؟ إذا كان كذلك ، هل يوضح أن تخفيض حجم العمل خطأ ؟
- 7- قسّم الرأي القائل بأن نقد Orlando لتخفيض حجم العمل انتهى بنحدي نظام حرية السوق ذاتها .

SUGGESTIONS FOR FURTHER READING

For a good discussion of the human costs of downsizing, see the *New York Times* report, *The Downsizing of America* (Random House 1996). For the debate over shareholder interests, see David E. Shrader, "The Oddness of Corporate Ownership," *Journal of Social Philosophy* 27 (Fall 1996). John R. Boatright, "Fiduciary Duties and the Shareholder Management Relationship: Or, What's So Special About Shareholders?" *Business Ethics Quarterly* 4 (October 1994), and the essays by Friedman, Carson, and Coodpaster, cited in the Suggestions for Further Reading at the end of the previous essay. On the related topic of plant shutdowns and relocations, see John P. Kavanagh, "Ethical Issues in Plant Relocation," in William H. Shaw and Vincent Barry, *Moral Issues in Business*, 8th ed. (Wadsworth 2001), and Judith Lichtenberg, "On Alternatives to Industrial Flight: The Moral Issues," *Report from the Institute for Philosophy and Public Policy* 4 (Fall 1984).