

Áts András: Lehet-e Jézusi eszmények alapján vállalkozni?

Mai világunkban egy keresztény vállalkozó lelkében az Isten és az üzlet viaskodik. Valljuk is be, hogy mivel Isten türelmesen vár ránk, ezért többnyire az üzlet diadalmaskodik. Sőt néha a sikeres vállalkozó a mindennapi életben is, még a munkaidején túl, a szabadidejének jó részében is az üzlettel foglalkozik. Az üzleti élet három nagy kísértése a hatalom, a hírnév és a jólét utáni vágyakozás. Minél inkább kielégül ez a vágy, annál inkább nő a vágyakozás utánuk. Az ilyen vállalkozó aztán talán el sem hiszi, hogy az ő nyeresége, amit megteremt, milyen sokba kerül a világ számára. Szeretne mindent számokkal mérni, pedig az emberi fejlődés vagy lealacsonyodás nem mérhető a „tartozik-követel” szabályai szerint.

A keresztény szemléletű vállalkozónak a következő négy kérdést kell feltennie magának, mielőtt üzleti döntést hoz:

- Jól számoltam-e, adottak-e technikai feltételek a döntésemhez? Mert ha nem, akkor tönkre-mehetek a döntésem következményeként.
- Megfelelő-e a vállalkozásunk szerkezeti felépítése? Tudom-e menet közben javítani, tökéletesíteni a rendszert?
- Előmozdítom-e minden szinten a kölcsönös bizalmat, vagy egyeseket rá kell szednem céljaim elérése érdekében? Nem kell-e ehhez egyenesen elárulnom valakit?
- Céljaimat személyes és vállalati részre oszthatom. Vajon tekintetbe veszem-e azokat, akiknek a sorsát befolyásolom, miközben ők ezt nem viszonozhatják? Vajon kellő fontosságot tulajdonítok ezeknek az embereknek, vagy ez már meghaladja a kötelességemet? Vajon törekszem-e arra, hogy úgy érjem el céljaimat, hogy közben nem okozok kárt másoknak?

A bölcs vállalkozó tudja, hogy a fenti négy kérdés mindegyike egyformán fontos, de talán az utolsó kérdéscsoport az, ami leginkább eltérítheti az első három mérlegelése utáni döntést. Mert rá kell döbbsennie, a világ nagyon érzékenyen reagál a döntéseire, és súlyos árat kell fizetni többeknek, ha erről megfélekedezik:

- Személyesen egyre érzéketlenebbé válik mások sorsa iránt.
- A közvetlen környezetében az újonnan megismert emberek értékeit kevésbé tudja elfogadni; ha a korábbi kollégák nem rendelkeznek ezzel az értékkel, akkor az újnak vagy le kell erről mondania, vagy kilöki maguk közül.
- Ha nem törődik a tetteinek az emberiségre gyakorolt hatásaival, az súlyos következményekkel járhat ezen a szinten. Az önérdek túlzott érvényesítése igen sokba kerülhet egy közösségnek, vagy akár az egész világnak.

A bölcs vállalkozó tudja, ebből az ördögi körből ki lehet lépni. Ha mindenki mást is emberszámba veszek, és nem csupán eszköznek tekintem céljaim megvalósításához, akkor nem szakadok el a munkám valódi céljától. Mert ekkor megpróbálom összeegyeztetni a nyereség szempontjait az egész világ iránti felelősségemmel.

A keresztény vállalkozónak a munka világát a hit világával kell egyesítenie. Két síkon is megjelenik ez, egyrészt személyes szinten, másrészt munkaszervezeti szinten. Ennek a dilemmának a megoldására több mód is született.

Szekularizáció. Magyarul elvilágiasodás, eltávolodás a vallási és szellemi dolgoktól. Ez nem jelenti a vallás tagadását, hanem azt mondja, hogy ez a terület a magánszférába való. A vállalkozási területen is ezt a szétválasztást hirdeti. Azt mondja: a versenyképességet korlátozza, ha mindenféle vallási megfontolásokat is megpróbálok érvényesíteni. A vallásos ember otthon éljen a jézusi értékek szerint,

de vállalkozóként tegyen a verseny szabályai szerint. Lényegében azt hirdeti, hogy a hitnek nem lehet közéleti következménye. Ezzel a vélekedéssel szemben áll Gandhi véleménye, aki szerint: „Aki azt gondolja, hogy a vallásnak nincs köze a közülethez, az nem is tudja, mit jelent a vallás.” A munkát, amivel az életünk nagy részét töltjük, amibe annyi érzelmi energiát áldozunk, valóban nem tekinthetjük amolyan lelki sivatagnak, ahol nincs helye a jézusi életadó víznek.

Spiritualizmus. Ez a vélekedés azt mondja, hogy lelki, spirituális szinten kell a Jézusi eszményeket alkalmazni, de a gyakorlati életben ennek csak másodlagos szerepe van. Megállapítják, hogy elanyagiasodott a világunk, amin változtatni kellene, de mégsem kívánják ezt aprópénzre váltani a gazdasági életben felmerülő problémákkal kapcsolatban. Nem foglalkoznak a munkásokat elidegenítő munkakörök, a vagyont kevesek birtokába utaló tulajdonviszonyok, a létminimum alatti juttatási rendszerek, a családokat szétziláló időbeosztások és utaztatások, az átmeneti problémákra adott létszámeleépítések keresztény értékrend szerinti megoldási lehetőségeivel. Tehát a vállalkozásaiban maximális haszonra törekszik, a hatékonyságát növelni, a költségeit csökkenteni igyekszik. Elnyomja a szakszervezetet, csökkenti a béreket, növeli a munkaidőt, hétvégén is elvárja a munkát. Ugyanakkor a jótékonykodásban is aktív, a nyereségéből iskolákat, múzeumokat alapít, amelyek az utókorban fenn hirdetik a nevét. Az ilyen vállalkozó jó esetben azt gondolja, hogy aki gazdagon hal meg, az szégyellheti is magát. Ellentmondás van a két viselkedés között, mert tudjuk, hogy a jótékonykodás nem teszi jóvá mindazt a rosszat, amit az emberek rossz gazdasági döntéseink következményeként elszenvednek.

Összefoglalva a két megoldási kísérletet, arra juthatunk, hogy a hittel nem lehet vállalkozást irányítani, mert az nem professzionista magatartás (a szekularisták szerint), illetve a hitet indokolatlan dolog kiterjeszteni (a spiritualisták szerint). Ezeknek az elgondolásoknak a gyökerei a felvilágosodás liberalizmusába nyúlik vissza. Ott fogalmazták meg, hogy a hit kérdései – az, hogy mi a helyes emberi magatartás – minden érintettnek csak a lelkiismeretére vannak bízva, s mint ilyenek szent és sérthetetlen magánügyek. A fő elve ennek a gondolkodásnak: a technikai haladásból vezérelve a „hogyan” kérdésre keres választ, viszont a cél kérdéseit a „miért” és a „mivégre” a vélemények kategóriájába tartozik. Ez az erkölcsi magánügy kategóriája. Így beláthatjuk, hogy a liberális értékeket egyenrangúként kell kezelnünk a jézusi eszmények gyakorlati megvalósításával. A II. Vatikáni Zsinat is felismerte ezt, amikor elismerte a politikai és a gazdasági világ autonómiáját, ugyanakkor leszögezte, hogy integrált viszony áll fenn a szent és a világi szféra között.

Ennek a kapcsolatnak többféle megoldása létezik:

Természetjogi megközelítés. Ez egy rejtett megoldás. Feltételezzük, hogy nagy vonalakban minden ember egyetért abban, hogy mi a jó és mi a rossz, mit kell elítélni és mit üdvözölni. A keresztény szemléletű ember könnyedén, akár alkalmazottként is képes értékelni például a munkahelyét ebből a szempontból. Ha javítani szeretne, akkor ennek tükrében mint vállalkozó vagy menedzser ebben a világi közegben is alakíthatja a vállalat emberi vagy erkölcsi arculatát, anélkül hogy felfedné keresztény indíttatását, így akár a vallástalan munkatársai elfogadhatják ötleteit. A természetjogi megközelítés kulcspontjai az emberi méltóság, igazság és a közjó. Így elkerülhető az alkalmazottak ösztönös cinizmusa, amit egy szervezeti változás általában kivált.

Ennek legfőbb erénye, hogy az eltérő hitű embereket is aktív, gyakorlati megegyezésre képes juttatni a keresztény értékrend mentén, hogy a közös tapasztalatra nem kell a keresztény címkét ráragasztani. – A veszélye viszont az, hogy lehet, nem a vállalat változik, hanem a keresztény ember változik. A vallás és a munka kölcsönhatása homályban marad, hiányzik a keresztény erkölcsi megalapozás, az évezredek kultúra.

Hitre alapozott megközelítés. Ez egy nyíltan felvállalt megoldás. A vállalat nyíltan felvállalja a keresztény elveket. Ilyenkor a vállalati alapelvekben is szerepel a keresztény kinyilatkoztatás alapelveinek a megnevezése. Ekkor a dilemma abban áll, hogy miképpen fogalmazza meg egy vállalkozás szellemét a hit által úgy, hogy közben tiszteletbe tartja azoknak a sokféleségét is, akik csatlakoznak a vállalkozásához, alkalmazottként vagy beszállítóként, vevőként.

Ennek a modellnek erőssége, hogy a keresztény hit gazdagsága közvetlenül érvényesül a munka mindennapi gyakorlatában, s így lehetőség nyílik az erényes szellemű munkahely megteremtésére. Ahol nem csupán a törvény által előírt „minimumot” tartják szem előtt, hanem az igazságosság és a szeretet követelményének „maximumát” is. – Ugyanakkor hátránya, hogy nem lehet olyan széles körben alkalmazni, mint a természetjogi modellt, valamint hiányzik belőle egy belső kritikai alapállás, amelynek az az alapja, hogy ebben a világban kell élni, de nem eviláginak kell lenni.

Prófétai megközelítés. Mint tudjuk, a prófétákat minden esetben kirekesztették és üldözték, míg aztán a későbbi nemzedékek meg nem tanulták becsülni tanításaikat. Az alapelv itt a zsidó gyökerekből eredő prófétai alapállás: vigasztalni kell a szegényeket és elesetteket, és felelősségre kell vonni a gazdagokat és hatalmasokat. A mai egyház prófétai vonása, hogy igazságosságra, szeretetteljes életre, helyes Isten-kapcsolatra buzdítja az embereket. A prófétai küldetésű emberek gyakran szigorúnak és könyörtelennek tűnnek, pedig ők csak megpróbálják felrázni az embereket: álljanak meg, és gondolkozzanak el azon, amit egyébként gondolkodás nélkül magától értetődőnek fogadtak el. A prófétai modell magában hordozza a konfliktusokat a „próféta” és hallgatósága között. Emiatt általában csak végszükség közelében, amolyan harangkongatásként szokták alkalmazni ezt a modellt. Előfordul, hogy az alacsonyabb beosztású dolgozók összefognak, hogy ezzel figyelmeztessék a vezetőket valamelyik erkölcsi alapérték képviseletére. Ha az egyház él ilyen kritikával, azt a vállalkozások általában erősen nehezményezik. Ha például kritizálják a szegények elnyomását, a vagyoni egyenlőtlenségeket, a riasztó munkafeltételeket vagy a környezet károsítását, akkor azzal szoktak védekezni, hogy az egyház nem értékeli a pozitívumokat: az új anyagi javak létrehozását, a létszükségleti áruk és szolgáltatások biztosítását, az adófizetést, a jótékonykodást. Azt mondják, hogy ezzel a kritikával az egyház gátolja a fejlődést, a jövőbeni kiegyenlítődség lehetőségét.

Ennek a modellnek nagy hátránya, hogy a vallásos emberek ritkán tudnak gyakorlati receptet kínálni a másfajta életmódhoz. Ezzel könnyen az üres moralizálás hibájába is esnek, etikusnak és humánusnak tűnő dolgokat hirdetnek, amelyek azonban a tényleges és bonyolult helyzetben alig megvalósíthatóak. S akkor még nem is beszéltünk annak a többszáz éves együttműködésnek a terhéről, amely az egyházakat és a hatalmasokat mind a mai napig összeköti, s amely így minden mégoly igazságos kritikának is árnyaltabb, silányabb értelmezés ad.

Ezeknek a modelleknek gyakorlati összegzése az úgynevezett vállalati küldetési dokumentum. Példaként álljon itt a Borg-Warner üzleti vállalkozás dokumentumának egy-két pontja: ...A társadalmi törvények kijelölik a minimumot... Mi azt a célt tűztük ki, hogy túllépünk a minimumon, jobban támogatjuk a minket körülvevő társadalmat. Ennek sarkalatos pontjai: Hiszünk az ember méltóságában. Hisszük, hogy felelősek vagyunk a közjóért. Hisszük, hogy mindig önmagunk javítására kell törekednünk. Hiszünk a folyamatos megújulásban. Hiszünk a vállalatunk és az alkalmazottak között létrejövő közösségben.

Feltehetjük a kérdést, miért dolgozunk? Az egyszerű válasz az, hogy pénzért, de vajon igaz-e ez. Az az ember, aki csak a pénzért dolgozik, valószínűleg elégedetlen a munkájával, értelmetlennek érzi, nem lát más módot, hogy családját és önmagát eltartsa. Már Arisztotelész azt állította, hogy olyasmikre törünk, amilyenek a jó dolgok, amelyek boldogítanak, megelégedéssel töltenek el. Ezek a jó dolgok azok, amiket a cselekvésünk céljának tartunk, amik előmozdítják a mi javunkat, boldogságunkat, akár úgy, hogy növelik bőségünket. De ez nemcsak pénzt jelent, mint ahogy a táplálkozás sem csak egyszerűen energiafelvétel, hanem ahogy egy közös családi étkezésben, benne van a társalkodás, a sütkérezés a többiek szeretetében kielégülése is. Éppígy a vállalkozásban sem csak egyszerűen pénzt keresünk, hanem többretekintő célunk is van. Megfelelő nyereséget kívánunk adni a tulajdonosoknak, ki kívánjuk szolgálni a vevőket, valamint munkát és juttatásokat akarunk adni a munkavállalóknak. Ebben az esetben is a jó dolgoknak fontossági sorrendjük van. Meg kell állapítanunk, hogy a javaknak fontossági sorrendjük van, üzleti tevékenység esetén is vannak alapvető javak (tőke, nyereség, technikai feltételek), valamint kiemelkedő javak (pl. emberi haladás).

Az emberi alapszükségletek hierarchiáját Abraham Maslow rangsorolta:



Az ábra jól szemlélteti, hogy melyek az alapvető, legáltalánosabb szükségletek, de egyúttal azt is, hogy nem ez jelenti a „csúcsot”. Ez a rajz az élet minden területén alkalmazható, nemcsak a munkára, hanem a házasságra, a barátságra, a társadalmi kapcsolatainkra stb..

Egy vállalkozásnak is vannak alapvető és kiemelkedő szükségletei és javai. Alapvetőnek kell nyilvánítanunk azt, hogy tartósan jövedelmezően kell működnie, mert különben a vállalkozás összeomlik, csődbe jut. Az elegendő bevétel és nyereség, az erőforrások hatékony felhasználása olyan alapvető, hogy csak ezek teszik lehetővé a vállalkozás túlélését, ugyanakkor bármilyen jól működik is, bármilyen igazságos bért fizet is, bármilyen hasznos terméket állít is elő, a társadalmi szempontoknak megfelelésben nem mindegy, hogy mellesleg van hasznosság, vagy tudatos a társadalmi hatás hasznossága. Összegzésként: a munka szempontjából **a közjó** nem más, mint munkálkodás mindazon javakért, amelyek a szervezetben megvalósuló teljes emberi fejlődéshez szükségesek, a javak fontossági sorrendjét szem előtt tartva. A közjó meghatározásának ez az első szintű vizsgálati végeredménye, a következő bekezdésekben ennek gyakorlati megoldásait elemezzük.

A részvényesi modell. A vállalatirányítás elsőrendű célja a tulajdonosok vagyonának maximalizálása, ami nem más, mint a vállalkozás vagyonának maximalizálása. Vannak persze egyéb célok is (vezetők magán érdekei, alkalmazottak boldogulása, társadalmi környezet érdekei), de ez a vagyonmaximalizálás a legfőbb cél, mindent szabályt erre a vezérelvre kell felépíteni. Tehát ez az elsődleges cél, minden más csak másodlagos szerepet tölt be. Tehát a részvényesi modell figyelembe veszi a javakat, csak éppen a fontossági sorrendben mindent a profitszerzésnek rendel alá. A haszonmaximalizálás zsarnoksága uralkodik itt, és ez útjában áll annak, hogy a vállalkozás irányítói szem előtt tartsanak olyan kiemelkedő javakat, amelyek nem szolgálják a profitot. Tehát például nem azért nem értékesítenek magas alkoholtartalmú sört a belvárosi alacsony jövedelmű fiataloknak, mert ez visszaélés lenne a tanulatlan fiatalokkal szemben, hanem azért, mert egy ilyen lépés rontaná a cég hírnevét, s a bírálatok csökkentenék a vásárlók számát, s így követve csökkentenék a nyereséget. A vállalkozó ilyenkor arra törekszik, hogy ne csak tisztességesnek látszódjék, hanem tisztességes is legyen, csak éppen az indítékai tisztességtelenek. T. S. Elliot mondta: „A végső, nagy árulás... helyesen cselekedni, de helytelen okért.” Ezt nevezhetnénk pénzügyvezérelt vállalatirányításnak is. De mint ahogyan az egyén sem pusztán a pénzért dolgozik, a vállalkozásban is a pénz az üzleti tevékenység eszköze, de nem a végcélja.

A következő kérdésünk így szól: Miként lehetünk egyszerre tekintettel arra, ami a cég minden egyes munkatársának jó, ami a cég egészének jó, illetve ami a céget környező társadalomnak is jó?

A javakat *eloszthatjuk* és *megoszthatjuk*. Az elosztáskor az ember részesedik egy pizzából, egy múzeumi kanapéból vagy egy vállalkozás profitjából. A megosztáskor a pizzakészítésről folytatott beszélgetésből, az említett kanapéről Van Gogh „Napraforgók” című festményének élvezetéből, illetve a profit szétosztásának méltányosságából részesedik. Elosztáskor az egészet részekre osztják, megosztáskor pedig a szétosztás után is az egész marad, mert az egészet közösen élvezik. Vannak persze olyan dolgok, amiket csak közösen birtokolhatunk, ilyen közjavak például az utak, a vízvezetékek, a közművek, amelyek hasznát mindenki egyformán élvezheti.

A *megosztható* javakra legjobb példa a tudás. Ha én például elmagyarázom neked, hogyan működik egy bizonyos szoftver, és te megérted a magyarázatomat, akkor ezentúl megosztozunk ezen a tudáson: én átadtam neked, mégis megmaradt nekem is, mindkettőnknek egészként. Korlátlanul megosztható. Az ilyen javaknak nem birtokosai leszünk, csak gazdagodunk általa, mivel a megosztott javak általában arról szólnak, amik vagyunk, és nem arról, amink van.

Persze beszélhetünk javak közös birtoklásáról is. Például egy családban vannak elosztott és megosztott javak egyaránt. Itt a családi közösség jellemzője, hogy a közös javakból a tagok részvétele alapján dől el, hogy ki miként részesedik a javakból. A közjavakból az igazságos elosztás szándéka az, hogy mindenki megkapja, ami jár neki, mert a közösség tudja, hogy kinek mi és mennyi jár. Például egy tizenéves pontosan annyit használhatja a családi autót, amennyi részt vállal a családi felelősségből. Vagy egy matematikai tanfolyamon az egyén pozícióját az határozza meg, mennyire ért az integrál- és differenciálszámításhoz.

A magáncélok szerepe a közjó előmozdításában. Egy közösséget meghatározhatja az az átfogó cél, hogy tagjai együtt törekednek az emberi kitejesedésből eredő jó élet elnyerésére. Az így kialakult közösség politikai természetű, és a következő kifejezésekkel illethetjük: civil társadalom, állam-közösség vagy nemzet. Gyakran az ilyen közösségek közös javát azonosítják a közjával, pedig ez csak tisztelgés a klasszikus római kifejezés, a *res publica* előtt, amely szerint a közjó az „ami az egész népé”. Persze vannak speciális közösségek, akik nem egyetemleges, hanem speciális célokat tűznek maguk elé, ilyen például a pedagógiai közösség, a művészeti közösség, az üzleti közösség. Ezek a speciális közösségek is az emberiség fejlődését, s így közvetve a közjót szolgálják, de azért ebben már találhatunk ellentmondásokat. Például a tőzsdei csoportok képesek spekulációikkal súlyos gazdasági károkat okozni másoknak, miközben ők ezen nagy pénzeket keresnek, s látszólag sem törődnek ezzel a következménnyel, csak a közös céljuk vezérli őket (pl. Soros György nevéhez több ilyen spekuláció fűződik). Ilyenkor a spekuláns betartja a törvény betűje mellett a szellemét is, ráadásul a magáncélokat is kielégíti, így a tulajdonosokét, az alkalmazottakét, a beszállítókat, a hitelezőket, az ügyfeleket, mégis érezzük, hogy valami nem jézusi történik ebben az esetben, sérül az a bizonyos közjó. A következtetésünk ebből az, hogy a vállalkozásokat nem lehet egyszerű munkaközösségeként felfogni, és a nyereségesség célja nem feledtetheti a magasabb rendű célokra törekvést. A vállalkozás színtere lehet az egyén emberi kiválósága kibontakozásának: út a készség, a szorgalom, az együttműködési szellem kibontakozásához.

Az érintetti vállalati modell. Lényege, hogy az érintetteket emeli kvázi-résztvényesi hatáskörbe a vállalkozásnál: az alkalmazottakat, a beszállítókat, és akár a helyi lakosokat. Ilyenkor a vállalkozás résztvényesein túl a többi szereplő érdekeit is érvényre kell juttatnia a vezetésnek, az érintettek érdekei között kell egyensúlyoznia. Ez nagyon nehéz feladat, mert ez a kiegyensúlyozás szinte lehetetlen, bár mindenféleképpen pozitívum, hogy ezeket megpróbálják. Ilyenkor a vezetők megpróbálják azt a stratégiai számítást elvégezni, amely a magánjavak végösszegét maximálja a különböző érdekelt csoportok között. Ennek a modellnek a hátránya, hogy alapelve a birtoklás, nem pedig a létezés, így a számítás is óhatatlanul haszonelvű lesz, s nem a közjót próbálja megkeresni. Eltorzulhat a közösség fogalma, és a közjó helyett a közösség, a nemzet érdekei érvényesülnek. A náci például hirdették a közérdeket az egyéni érdek fölött, s lám, ez kifordult önmagából, és kiderült, hogy nem több üres szólamnál, propagandafogásnál.

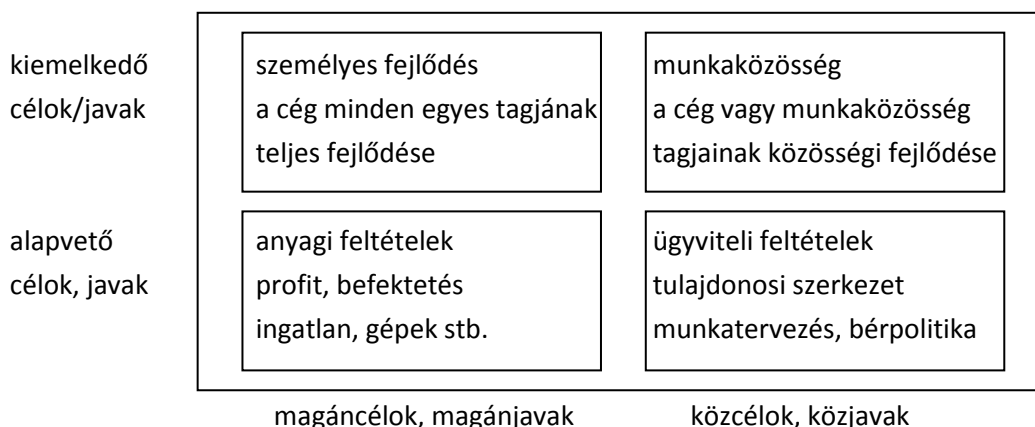
Valódi és látszólagos javak: Isten mint abszolút közjó. A *valódi* jó az, amikor abban a hitben törekszünk, hogy ha elértük, majd kiteljesít bennünket, s amikor elérjük, akkor csakugyan ki is teljesít. A *látszólagos* jó az, amikor azt hisszük, hogy ki fog teljesíteni, de amikor elértük, a remélt jó elmarad. Ennek két oka lehet, vagy az önismeretünk hiányos, vagy pedig nem ismerjük eléggé a dolgot, amiről döntünk. A másodikat könnyen el tudjuk képzelni, de az elsőből az következik, hogy nem ismerjük eléggé magunkat, ezért az önképünket felül kellene bíráltni, de erre kevesen hajlandók. A házasság és a család, az iskola és a közélet, a szabadidő és a munka egyaránt a jó forrásai. Feladatunk, hogy figyeljünk azokra a hétköznapi célokra, amelyekre ezeken a forrásokon keresztül törekszünk.

Vizsgáljuk meg őket, miért tartjuk értékesnek. Mindaz, ami megvisszaütja házastársunkat, ami örömet okoz a gyermekünknek vagy megkönnyíti egy kollégánk dolgát, már érdemes erre a figyelemre.

Aquinói Szent Tamás szerint a keresztény ember számára Isten az abszolút közjó, a végső jó, ami irányítja a teremtett dolgokat, biztosítja azok beteljesülését, és szolgáltatja végső célunkat.

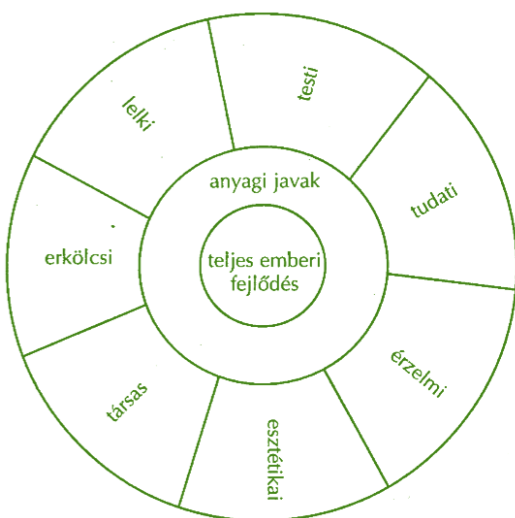
Azért teremtettünk, hogy teljes boldogságunkat Istenben találjuk meg, létezésünk Őbenne teljessédjék ki. Isten az abszolút közjavunk, hiszen mindannyiunkat vonz az Atya, a Fiú és a Szentlélek szeretetáramlása. Ehhez képest még a mégoly kiváló munkahely is csak ideiglenes, „e világi közjó”, ez azonban nem azt jelenti, hogy ez a közjó hitvány vagy hiábavaló lenne.

Közös törekvés a javakra: **a vállalati küldetés meghatározása**. Az eddigiekben vizsgáltuk a vállalkozások szempontjait azok alapvető és kiemelkedő javai, valamint a köz- és magán-javai szempontjából, most megpróbáljuk ezek között a kapcsolatot találni.



Amint az ábrából is látszik, a jobb felső sarokban található közös és kiemelkedő javak kategóriájában, található az az érték, amelyek mellett egy szervezet elkötelezheti magát, itt található az az megosztható javak, amelyek a közösség tagjainak hasznára vannak. Viszont a bal alsó sarokban található alapvető és magán javakban a közösség eszközeit találjuk, amelyek eszközül szolgálnak a közösségi célok megvalósításához. A bal felső sarokban található kiemelkedő és magán javak alatt található az egyéni emberi fejlődés céljai és javai. Ezek is a vállalati közösség céljai, mert az belátható, hogy az egyén tökéletesedése, fejlődése a vállalkozásnak is hasznos. Az alapvető és közös javakat a jobb alsó sarokban találjuk, itt a vállalkozás tagjai megosztással részesednek ezekből a javakból, ugyanakkor ezek csak szintén közösségi eszközök a cél elérése érdekében. A látszólagos és valódi javak szerinti felosztást az ábra nem kezeli, feltételezzük, hogy a vállalkozásnak csak valódi javakra törekszik.

Az emberi fejlődés és a társadalmi elvek



Az emberi fejlődés

A kör közepén a célunk található: a teljes emberi fejlődés, körülötte az anyagi javak, amelyek nélkül nem tudnánk fejlődni, ezek az olyan alapvető alapszükségletek, mint az élelem vagy a fedél a fejünk felett. Az emberi fejlődés többi dimenziója összetettebb és nehezebb is elérni. Most csak a munkahelyi szempontokból értelmezzük ezeket.

Testi fejlődés: úgy kell a munkahelyeken a körülményeket alakítani, hogy az védje az alkalmazottak egészségét, és ne károsítsa általános fizikai jólétüket.

Tudati fejlődés: tudásra kell adni az alkalmazottaknak, hogy milyen hozzáállást várunk tőlük a munkafolyamatokban. A munkakörök kihívást jelentsenek az alkalm-

zottak tehetségének és képességeinek a gyakorlására és kibontakoztatására, törekedni kell arra, hogy ez szellemi képességeikre nézve is kihívást jelentsen.

Érzelmi fejlődés: ha nem toroljuk meg a kezdeményezéseket, akkor az alkalmazottak részt vállalnak a felelősségből, és természetesnek tartják, hogy a munkájukkal elszámoltathatók.

Esztétikai fejlődés: meg kell becsülni a művészi kivitelezést, amennyiben egy termék ezt lehetővé teszi, törekedni kell annak szép, elegáns, a természettel harmonizáló megtervezésére és előállítására, szolgáltatások esetén pedig mindkét fél emberi méltóságára.

Társas fejlődés: bátorítani kell a munkatársi összetartás megfelelő megnyilvánulásait. A cégnek társas és társadalmi lelkiismeretről kell tanúskodnia, bátorítania kell a lelkiismeret fejlődését az alkalmazottakban, a tágabb közösség szolgálatát.

Erkölcsei fejlődés: a cég gyakorlatában és szabályaiban tekintettel kell lenni arra, hogy az emberi tevékenység egyúttal erkölcsi tevékenység is, minden munkahelyi kapcsolatban tiszteletben kell tartani minden résztvevő emberi méltóságát.

Lelki fejlődés: a munkát hivatásnak kell tekinteni, és Isten jelenlétében történő együttműködésként kell felfogni, embertársaink javáért.

Az anyagi javak elosztására vonatkozó döntéshozatalt az a jézusi alapelv határozza meg, hogy a teremtető Isten a Földet az emberiség javára ajándékozta. Így az anyagi javak elosztásának közösségi jellege van, minden egyes embert megillet, célja, hogy e javak használatával emberi szükségleteket elégítsenek ki. Tehát egy anyagi lehetőség birtoklása több felelősséggel is jár. A vezetőknek kötelességük támogatni az alattuk állókat, valamint meg kell osztaniuk a felelősséget és döntéshozatalt is, amennyiben érintettek a feladat megoldásában. Ezáltal olyan partneri viszony alakul ki, amelynek haszna van, mind a vállalkozás, mind az egyén szempontjából. A keresztény tanítás szerint a személyek előbbre valók a dolgoknál. A munka elsőbbséggel bír a tőkével szemben.

A közjó érdekében **az erényes emberre van szükség**. Mi az erény: hatékony eszközök szokássá rögzült használata egy jó cél érdekében. Másképpen: tartós készség a helyes cselekvésre, tehát arra, hogy megfelelő eszközöket használjunk a helyes célok elérésére. Ha a megfelelő eszközt nem sikerült megtalálni, akkor beszélünk jó szándékú emberről. Az erényes ember kialakulását a többi ember segíti elő, egy afrikai közmondás szerint „a személy mások által lesz személlyé”, a személy mások erénye által lesz erényessé. Jézus is azt mondja „Példát adtam, hogy ahogy én tettem, ti is tegyétek”. Aquinói Szent Tamás négy sarkalatos erényt fogalmaz meg: az okosságot, az igazságosságot, a mértékletességet és a bátorságot (lelki erőt). Vegyük őket sorba.

Okosság: józan gondolkodás arról, hogy mi a teendő, mi a követendő cél és melyek a hozzá vezető eszközök. Képesség arra, hogy bármi olyat megtegyünk a jóért, amely rajtunk, személyünktől függ.

Igazságosság: a meglátott jó megvalósítására azáltal törekszünk, hogy ehhez igazítjuk a más személyekhez fűződő kapcsolatainkat. Meg kell adnunk, ami nekik jár, s aszerint kell bánnunk velük, mint azt természetük és a hozzájuk fűződő kapcsolatunk megköveteli.

Mértékletesség: a kellemes dolgokhoz erőteljesen és erkölctől függetlenül vonzódunk. Az örömező képességünkkel nem jár együtt semmi, ami azt mondaná, hogy ez túl sok vagy elég, ezért van szükség a mértékletességre, a józan ész, követésére.

Bátorság vagy lelki erő: itt is érzelmek megzabolázásáról van szó, arról, hogy ha a jóra való törekvésünkben akadályba ütközünk, akkor mérsékeljük haragunkat, hallgassunk a józan eszünkre. Ez amolyan nemeslelkűséget feltételez.

A keresztény hagyomány szerint egy tett akkor lehet helyes, ha megfelel három kritériumnak:

Cél: miért teszem?

Cselekvés: mit teszek?

Körülmények: milyen körülmények között?

A fenti kérdések alapján nézzük meg a munkatervezést, a bérezést, a tulajdonosi szerkezetet és a termékfejlesztést ebből a szempontból.

A munkaszervezés

„Ha a mérnökök robotoknak képzelnék el az embereket, több emberi munkát bíznanak rájuk.” (Hovan Rosenbock irányítástechnikai egyetemi tanár)

Azt a kérdéskört kutatjuk, hogy a vállalkozók hogyan bánnak az emberi munkaerővel. A munkaköröket tervezni kell, éppen úgy, mint az ipari robotokat, optimalizálni kell a munkafolyamatot. Az emberi tevékenység előbbre való a tőkénél, ugyanis nélküle nem lehetne munkára fogni a tőkét. Isten teremtését a Biblia is munkaként írja le, a mi munkánknak is illene kreatívnak, teremtetőnek lennie. II. János Pál mondja: „A munka (elsődleges) célja, bármilyen munkáé, amit az ember végez... mindig maga az ember... (így aztán) a munka szolgálja az embert és nem az ember a munkát.” Olyan munkaszervezést kell megvalósítani, amely emberszámba veszi az alkalmazottakat.

Taylortól származik a munkaszervezés klasszikus kialakítása. Ebben felmérték, hogy egy-egy munkamozzanatra mekkora idő szükséges, és ezeket összerendezve alakították ki a munkafolyamatot és a munkanormákat. Ez a technika mind a mai napig megmaradt a gyáripari munkahelyeken, legnagyobb arányban Japánban. Ilyenkor a dolgozónak nincs beleszólása a munkafolyamatba, a menedzser gondolkodik, a munkás pedig dolgozik. Így a munkások eszközökké, „robotokká” válnak a munkafolyamatban. Igaz viszont, Taylor azt is mondja, hogy a termelékenység-növelés hasznát a munkásokkal is meg kell osztani, a nagyobb teljesítményért több fizetség is jár. Taylort menti továbbá, hogy elméletét egy gazdasági válság időszakában alkotta meg, s ezzel a módszerrel több csődközeli cég és munkahelyek ezrei maradtak meg. A legfőbb hibája azonban, hogy az emberek okosságát nem veszi figyelembe, nem foglalkozik a dolgozók munkatapasztalatából eredő lehetőségekkel.

Az egyik alternatív megoldási kísérlet volt az úgynevezett sejtszerű gyártásszervezés. Ennek lényege, hogy az összefüggő munkafolyamatokat egy munkacsoport irányítása alá helyezi. A sejtszerű munkacsoportokat így határozhatnánk meg: meghatározott területen működő, többféle készséget igénylő és többféle tevékenységet végző termelési egység..., amely elég kicsi ahhoz, hogy egy személy irányítsa, aki a teljesítményért és minden belső tevékenységért felelős. A sejteket pedig egy gyártóközponti menedzser felügyeli, aki mellé egy a sejteket támogató és kiszolgáló csoportot helyeztek, amelynek feladata volt a minőségellenőrzés, a technikai háttér biztosítása. A sejtek vezetői és tagjait bizalomra és együttműködésre bátorították, minden résztvevő előtt nyitva állt a lehetőség, hogy a felmerülő problémákról konzultálhasson, segítséget kérhessen mind a menedzsertől, mind a támogató csoport vezetőjétől. Minden reggel pár perces termelési értekezletet tartanak. Mivel a sejteken belül szoros volt a munka és emberi kapcsolat, ezzel sikerült a logósabbakat, a rendszeresen későket is a vezetőség beavatkozása nélkül rendszeres munkára bírni, így javult a termelékenység, csökkent a selejt által okozott kár. Ebben az esetben az ember már nemcsak eszköz, hanem tudatos cselekvője a folyamatoknak, a munkájának van teremtető beállítódása. Nehézsége viszont, hogy a sejtek közötti együttműködés nem feltétlenül zavartalan. Ebben a mozzanatban nagy szerepe lehetne a vezetőségnek, ugyanis csak ők tudják ezeknek a súrlódásoknak a hatásait csökkenteni egyeztetésekkel, közös döntésekkel. Valamint itt már belép a munkások továbbképzési igényének az ösztönzése, mert azt a sejttől a vállalkozás egészéig láthatják, hogy egy jobban képzett munkás nagy valószínűséggel többet és jobban lesz képes dolgozni.

Az 1980-as években merült fel az emberközpontú munkatervezés mint a sejtszerű munkaszervezés továbbfejlesztése. Ebben az esetben az emberi szükségleteket és a technikai lehetőségeket egyaránt figyelembe vették. Ennek a politikai alapjait az ESPRIT-terv (Európai Stratégiai Program Információtechnológiai Kutatásra és Fejlesztésre) rakta le. Ennek lényege és célja az emberközpontú, számítógéppel integrált gyártási sejtek létrehozása. Ennek kialakításához két segédeszközt használnak, egyrészről egy „a munka dimenziói” elnevezésű táblázatot, másrészről pedig egy humán szempontból értékelt ember-felszerelés vagy ember-számítógép kapcsolat. A második segédeszköz lényege, hogy

az emberi oldalról értékeli a technológiai rendszert, helyesen, hiszen már tudjuk az emberi tényező az elsődleges a technika a másodlagos ebben a kapcsolatban.

A munka dimenzióihoz is egy ábrát mutatunk.



A munka dimenziói az emberközpontú munkatervezésben

Időtényező: Melyek a külső határidők? Mennyire tudja egy munkás beosztani az idejét?

Mozgástér: Milyen helyváltoztatás szükséges a munkához? Milyen mozgási szabadsága van a munkásnak a munkától függetlenül?

Társas viszonyok: Kivel és mikor kell érintkezni? Milyenek a munkától független kommunikációs viszonyok?

Felelősség és az ellenőrzés rugalmassága: Mekkora felelősséggel bír a munkás? Mennyire támaszkodhat a munkás a menedzsmentre?

Minősítés: Milyen végzettség kell a feladat elvégzéséhez? Mennyit tanulhat a munkás a feladatból?

Stressz elleni védekezés: Mennyire tudja kivédeni a munkás a fizikai és a mentális nyomást?

Az emberközpontú munkaszervezés nehézsége két dologban mutatkozik meg; egyrészt a nehézkesnek tűnik a segédeszközök használata, olyan sok és összetett problémára próbál rávilágítani, ezért nehezen áttekinthető; másik problémája, hogy a munkacsoportokon, sejteken belül nem törődik az elégedetlennel, azokkal, akikkel a többiek a mégoly hasznos, de egyszerű, primitív munkát végeztetik el rendszeresen.

Az igazságos bérek

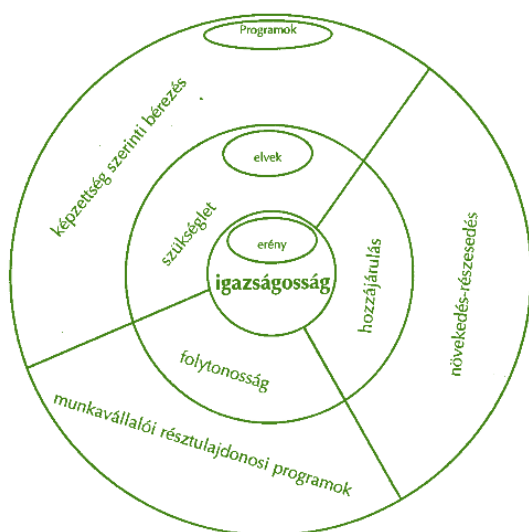
„A jövedelmünkkel úgy vagyunk, mint a cipőnkkel: ha túl kicsi, szorít, ha túl nagy, felbukunk benne.”
(Charles C. Colton angol lelkész)

Már Jeremiás az Ószövetségben elítélte azokat, akik alulfizetik munkásaikat: „Jaj annak, aki... embertársával ingyen dolgoztat, és nem fizeti meg a bérét!” Szent Jakab az Újszövetségben ezt írja: „A bér, amelyet a földet learató munkásoktól levontatok, felkiált, és az aratók szava felhatol a Seregek Urának fülébe.” Az iszlám azt tanítja, hogy a bért méltányosan, azonnal ki kell fizetni, mielőtt a verítéke felszáradna.

A mai világban a humán erőforrás-gazdálkodó osztályokat stratégiai célok vezérik: a fizetés célja azon dolgozók megszerzése, jutalmazása, megtartása és ösztönzése, akik a legjobban szolgálják a cég stratégiai céljait. Ezek a stratégiai célok azonban kizárólag gazdasági természetűek: a versenytársak fölé kerülni, növelni a piaci részesedést, javítani a minőséget, jobban kiszolgálni és megtartani a fogyasztóinkat, javítani a hatékonyságot, ösztönözni a jobb teljesítményt, maximálni a tulajdonosok vagyonát. Ilyenkor az alkalmazottal csak „véletlenül” bánthatnak igazságosan, mert az üzletpolitikának éppen ez pillanatnyilag kifizetődő, de ez bármikor megváltozhat.

A munkának van objektív és szubjektív dimenziója. Az objektív dimenzió azt jelenti, hogy a bérezéskor csak azt veszi figyelembe, hogyan befolyásolja a bér a profitot, a termelékenységet és a minőséget. A szubjektív dimenzió azt jelenti, hogy a munka visszahat az azt végző személyre – megváltoztat engem, a munkavállalót vagy vezetőt. A modern vállalkozók számára az a legnagyobb kihívás, hogy integrálják a munka objektív és szubjektív dimenzióit, úgyhogy igazságos is legyen, meg jövedelmező is.

Az igazságos bér meghatározásához segít hozzá a következő ábra.



Az igazságos bér nélkülözhetetlen az emberi fejlődéshez, mivel:

- kielégíti a munkavállalók szükségleteit (ha biztosítja a megélhetést): szükséglet elve
- javítja a hozzájárulásukat (ha méltányos): hozzájárulás elve
- megőrzi a gazdasági folytonosságot (ha fenntartható): folytonosság elve

A megélhetési bér – A szükséglet elve. Amikor az alkalmazott munkát végez a vállalkozó számára, akkor az utóbbi nem csupán egy gazdasági, hanem egy emberi tevékenységből is hasznot húz. Ez megköveteli, hogy az egész embert tekintsük, és meghatározzuk a megélhetési bér fogalmát: az a minimális összeg, amely minden önálló keresőnek jár, tekintettel arra, hogy olyan emberi lény, akinek önmagát fönnt kell tartania és személyiségét ki kell bontakoztatnia. Az elégtelen bérezés legfőbb oka a piacképtelen tudás vagy képzettséghiány. A kivezető út ebből a képzettség ösztönzése, mert ez a továbbképzés megteremti a fedezetét annak, hogy a béreket növeljük úgy, hogy közben a termelékenység nem csökken, hanem nő. A gazdaságos bér viszont egy olyan határ, amit nem szabad átlépni, még akkor sem, ha bármely külső tényező ezt megkövetelné, mert ebben az esetben versenyképtelen lenne a vállalkozás, hosszabb távon csődbe jutna.

A méltányos bér – A hozzájárulás elve. A megélhetési bér a minimum, de ez még nem igazságos, mert nem veszi figyelembe az igazságosság azon követelményét, hogy figyelembe vegyünk a munkás képességeit és erőfeszítéseit. A méltányos bér tehát annak a mértéke, hogy milyen termelékenységgel és erőbedobással járult hozzá az alkalmazott a vállalat meglevő profitjához és erőforrásaihoz. Megmérgeződnek ott a kapcsolatok, ahol az alkalmazottak azt tapasztalják, hogy a fizetésekben megjelenő ösztönzők csak a beosztástól függenek, semmi közük az elvégzett munka mennyiségéhez vagy egyéb feltételekhez. Megoldás lehet ilyen esetben a teljesítmény jutalmazása. A növekedés-részesedési programok hatékonyságának és elfogadhatóságának fontos eleme a dolgozók részvétele, mert így első kézből meggyőződhetnek, hogy a program igazságos és méltányos. Ennek egyik fontos feltétele az áttekinthetőség, azaz hogy egy adott információ rendszeresen és szabadon áramoljon szerte a vállalatban. A tulajdonosi és dolgozói részesedés arányát is annak kell meghatároznia, hogy a bizonyított alkalmasság, tudás és képesség legyen a vezérlő elv, és nem amolyan homályos elvek, mint a szolgálati idő vagy kivételezett helyzet. Itt kell beszélnünk a méltányossági arányról is, hogy a cég legjobban fizetett alkalmazottjának jövedelme nem lehet több a cégnél fizetett legkisebb bér húszszorosánál.

A fenntartható bér – A gazdasági folytonosság elve. Azt vizsgálja, hogy mi az a bér, amit a munkaadó a jó vállalati működés veszélyeztetése nélkül tud megfizetni. Ennek az a veszélye, hogy a vezetők könyvelési trükkökkel is igyekeznek mindenáron eredményeket felmutatni, hogy bizonyítsák gazdaságosságukat. Megoldás lehet ebben az esetben az igazságos és a stratégiai munkabér ötvözése. Ezzel a problémával elsősorban a válsághelyzetbe jutott vállalkozások szembesülnek. Hogy lehet úgy igazságos bérezést kialakítani, hogy közben a vállalati stratégia se sérüljön? Válsághelyzetben lehet úgy is béreket csökkenteni, hogy a csúcsvezetők bérét jelentősen csökkentjük, mint a munkásokét, a megélhetési bér közelében levőket pedig nem is változtatjuk. Ekkor érezzük, hogy a vállalkozás úgy működik, mint egy közösség, amely csak onnan vesz el, ahol kevésbé fáj.

A vállalati résztulajdon

A gazdasági egyenlőtlenségeket nap mint nap tapasztalhatjuk. Egy-két adalék ehhez:

Az ENSZ nemrég azt állapította meg, hogy a világ 225 leggazdagabb embere az elmúlt 4 esztendőben megduplázta a vagyonát, amely összesen több mint négybillió dollár, s ez egyenlő az emberiség legszegényebb 57%-ának, azaz 4,8 milliárd embernek az éves jövedelmével.

Az 5 leggazdagabb ember vagyona meghaladja a legkevésbé fejlett országok 1 milliárdos lakosságának bruttó hazai termékét (GDP), a nyolcvannégy leggazdagabb jövedelme a több mint egymilliárdos lakosságú Kína GDP-jét.

Az UNDP jelentése szerint az elmúlt években nyolcvan országban csökkent az egy főre eső jövedelem. Luxemburgban a legnagyobb ez az érték 115 800 USD, Magyarország az ötvennegyedik 16 500 USD, Burundi a legszegényebb 270 USD-ral. Luxemburg ennek 430 szorosa, Magyarország 60 szorosa.

Az összes OECD országok közül az Egyesült Államokban a legnagyobbak a vagyoni és jövedelmi egyenlőtlenségek. A népesség felső ötöde rendelkezik ezek 48,2%-ával, a legalsó ötöde pedig a 3,6%-ával.

Erre két irányban találtak megoldási lehetőségeket:

Az individualista megoldás. Egy nagyvállalat részvényei egészen elaprózódhatnak, pl. a General Motors legnagyobb részvényese is a tőke csak 1%-ával rendelkezik. Ebben az esetben olyan megoldást kínálnak, hogy valamely nagyobb tulajdonos, egy nyugdíjalap vagy valamely intézményi befektető tőkeáttétellel (hitelből finanszírozott) jelentősebb tőkearányt szerezzen, s ezáltal már képes legyen a társaságban stratégiai döntéseket befolyásolni. Itt a közjó fel sem merül, itt a cél a profit-maximalás, itt a vállalati tulajdon egyszerű pénzeszközzé silányul. Ezért nevezzük önző, individualista megoldásnak.

A kommunárius megoldás. A munkavállalói résztulajdonosi programot rejti ez a kifejezés. Logikus, ha azt gondoljuk, hogy jó egy vállalkozásnak, ha tulajdonosai az alkalmazottak, illetve az ügyfelek közül kerülnek ki. Ez igazságosabb megoldást jelent, mert a haszonból mint tulajdonos az részesedik, aki egyébként is érdekelt a vállalkozás nyereséges működésében. A tőkeáthelyezés ilyenkor szintén hitellel történik, de más irányban, mint az előbb, mert a tulajdonosok száma növekszik ezen keresztül. Ilyenkor cél az igazságosabb elosztás.

A keresztény tanítás a tulajdonról. A keresztény felfogás szerint a tulajdon Isten ajándéka, amely arra való, hogy továbbajándékozzuk az embertársainknak, s nem arra, hogy a saját magunknak megtartva nekünk többünk legyen. Ha belátjuk, hogy a tulajdon ajándék, akkor azt is beláthatjuk, hogy a javak egyetemes rendeltetése, hogy használják, a teremtett javak ajándéka pedig minden embert egyformán megillet. Minden embert, nemcsak a legokosabbakat vagy leggazdagabbakat, nem csupán a mi országunkat, hanem amazokét is, nem csupán ezt a nemzedéket, hanem a másikat is. Szent Ambrus mondta: „A föld mindenkié, nemcsak a gazdagoké.” Ezeket a javakat közösségi használatra kaptuk. A vagyont és a tőkét ismét össze kell kötni a munkával. Minél jobban kötődik a tőke a munkához és a munkát támogató közösségekhez, annál inkább szolgálja a közjót. Itt nemcsak a munkavállalói résztulajdonosi programról beszélhetünk, hanem akár a fogyasztói, kapcsolt vállalkozói résztulajdonosi programokról is.

Személyes kezdeményezés és motiváció. Ha az ember birtokol valamit, akkor valószínű, hogy megfontoltan és takarékosan használja. Éppígy egy alkalmazott, ha tulajdont szerez a vállalkozásban, ahol dolgozik, azzal az érzéssel szembesül, hogy önmaga ura a munkahelyén, s talán sokkal szorgalmasabban és gondosabban végzi a munkáját.

Hosszú távú termelékenység és hatékonyság. Ebben az esetben a tulajdont szerzett munkavállalók készek lemondani az azonnali előnyökről, a hosszú távú stabilitásért és fennmaradásért cserébe.

Nyugalom a közösségben. Ha a tulajdonosok magasabb profitot, alacsonyabb béreket, nagyobb hatékonyságot szeretnének, miközben az alkalmazottak magasabb alapbérre vágnak, ezek feszültségeket

okoznak közöttük. Ha a munkavállalók tulajdonosok is egyben, ezek a feszültségek megszűnnek, vagy legalábbis csökkennek. A nyugalom és kiegyensúlyozottság a jutalma közösségben ennek a megoldásnak. Ez mértékletességre segíti a résztvevőket. Elősegíti ez a tulajdonviszony azt is, hogy a tulajdonukat a munkaközösség gyarapodásának a szolgálatába állítjuk azzal, hogy közös célokért és eredményekért fáradozunk.

A marketingkommunikáció és termékfejlesztés

„A boldogság az az állapot, amikor jól be vagyunk csapva” (Jonathan Swift). „Inkább legyek elégedetlen Arisztotelész, mint elégedett bolond” (John S. Mill). A marketing nem azonos a hirdetési kampánnyal vagy a reklámtervvel. A marketingnek át kell hatnia az egész vállalkozást a recepciótól az igazgatótanácsig. A marketing célja nem a fogyasztó megtévesztése vagy hamis kép festése a cégről, hanem a vevő bevonása a termék tervezésébe, olyan kapcsolatépítés, amely megszilárdítja a hozzá fűződő kötelékeket.

Posztmodern marketing

A marketinget és az életet a hiperrealitás jellemzi. Ennek fő jellemzője a divatcikk. Olyan módon próbálja eladni a terméket, hogy annak a másodlagos céljait hangoztatja, nem a hasznosságát. Így lehet egy farmer „stílusos” vagy az Apple számítógépe „barát”. Ez a hiperrealitás, amivel a fogyasztó képzetét befolyásoljuk, és ő hinni akar velünk együtt a megfogalmazott értékben.

Száttöredezethez: A marketing az embereket olyannak kívánja láttatni, hogy nem kommunikálnak egymással, mindenféle álarcokat ölt magára, hogy arcát váltogassa a helyzetnek megfelelően.

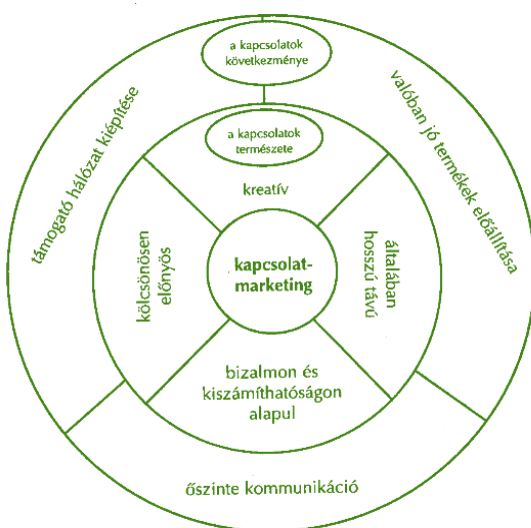
Termelés és fogyasztás: A fogyasztás és termelés körforgásában élünk. A fogyasztó lassan már a termelőt is fogyasztja, mert befolyása alatt tartja. Hol van már Ford híres mondása: „Bármilyen színűt választhat, ha az fekete.” A fogyasztók ki vannak szolgáltatva az erőteljes marketingüzeneteknek.

Nincs egyértelmű jelentés: Az üzenetet szabadon engedi, nem törekszik arra, hogy a szerző és az olvasó között azonos értelmezés legyen. Ezzel is erősíti a száttöredezethezünket.

Ellentétek egymás mellé helyezése: A posztmodern szereti az össze nem tartozó dolgokat összekapcsolni. Gondoljunk csak a meghökkenítő reklámok sikerére!

Az elköteleződés elvesztése: Azt tanítja, hogy nincs értelme a hosszú távú elköteleződésnek. Minden relatív, minek elköteleződni bármi mellett is, ezt csak veszteségek árán tehetjük meg.

A posztmodern marketing legnagyobb hátránya, hogy nincs elképzelése az igazságról, amelyre hivatkozhatna, így a zsarnokság és az anarchia bírálatára sem képes.



Kapcsolatmarketing

Kapcsolatmarketing

Ez lényegében az emberközpontú technika marketinges változata. Ennek a marketing a 4P (produkt, price, place, promotion – termék, ár, hely és reklám) manipulálásából áll. A marketing célja a fogyasztókhoz, partnerekhez fűződő hosszú távú kapcsolatok megteremtése, fenntartása és bővítése, nyereség és a résztvevők céljainak elérése mellett. Ez kölcsönös visszajelzésekkel és az ígéretek betartásával biztosítható.

A kapcsolatmarketing tevékeny felelősséget kíván másokkal fenntartott kapcsolatainkban, ebben az értelemben előmozdítja az emberi javakat és az általános emberi növekedést.

A valódi és a látszólagos jóról azonban ez a marketing nem beszél, a termék másodlagos, a fő érték a párbeszéd.

Marketingkommunikáció. A marketinget szokásos formájában nem érdekli, hogy igaz-e az, amit árul. Miért lenne baj, ha valaki ábrándot árul? Vevők vagyunk az ilyen ábrándokra, mert jól akarjuk magunkat érezni, s nem érdekel, hogy az ábrándunk igaz-e vagy sem. A keresztény etikát azonban érdekli, hogy a valóságról beszélünk-e, vagy csak álmodozunk.

Integrált marketingkommunikáció. Az ügyfelekkel való viszony javítására összpontosít a 4P-t kicserélte a 4C-re (Consumer need, Consumer Cost, Convenience és Communication – fogyasztói igény, fogyasztói költség, kényelem, kommunikáció). A fogyasztói igényekre való reagálás képességéhez naprakész adattárral kell rendelkezni a fogyasztókról. Ilyen adatbázisuk van a hitelkártya cégeknek, a fogyasztói pontgyűjtő kártyák forgalmazóinak. Ezen adatbázis adatainak a csoportosításával kész üzeneteket képesek eljuttatni a fogyasztókhoz. Ismerik vásárlási szokásainkat, célzottan tudnak megkeresni bennünket, kis hibaszázalékkal. Ennek a rendszernek is megvan a hibája, az integrált nem egészben jelent, hanem inkább egy technikai integrációt, amely megmutatja, hogyan juthatunk el egy adott célcsoporthoz. Úgy boldogítanak, hogy hatékonyabban csapnak be.

Termékfejlesztés

A keresztény vállalkozás értékekkel kíván kereskedni, a közjó szolgálatát keresi. Nem állíthat elő olyan termékeket, amelyek lezüllesztik az embert, vagy veszélyesek az emberekre. Valódi javak előállítására törekszik, nem látszólagos javakra.

Milyen kérdésekre keresünk választ a termékfejlesztéssel: Nem ártalmas-e a termék? Nélküle nem járna-e jobban a társadalom? Nem fölösleges-e a termék? Nem él-e vissza a termék a tapasztalatlansággal és az emberi gyengeséggel? A termékfejlesztés a bátorság erényét feltételezi a szervezeti akadályok felszámolásában, amely a minőségi és tervezési problémák felbukkanásakor segíti a kitartást.

Korunkban két eltérő megoldást találunk az eddig taglalt dilemmákra:

A Skandináv gazdasági modell (hazai képviselője Pogácsa Zoltán közgazdász, szociológus), amelynek célja a szociális jóléti állam megteremtése, ahol az ember van a középpontban, és egy fenntartható gazdaságot épít. Ez a megoldás elsősorban a baloldali gondolkodók által megálmodott és megvalósított gazdasági-társadalmi gondolat, ahol a főszerepet a gazdaságirányítás kapja.

A Keresztény Társadalmi Elvek a Gazdaságban a másik irányzat (hazai képviselője Baritz Sarolta Laura domonkosrendi nővér, vagy Héjj Tibor vállalkozó is, aki valamikor a Bokorban szocializálódott), mely szerint a gazdaság egy szolgáló szféra, ahol nem a profitot, hanem a közjót kell középpontba állítani. Ennek van megfelelője a nyugat-európai konzervatív gazdaságfelfogásban, bár míg a skandináv modell már 1938 óta működik és fejlődik, addig ez a modell sokkal inkább olyan módon képes hatni, mint ahogy a kisközösségek hálózata is működik, apránként-kovácsként alakítja át a társadalom gabonáját minőségi változással téstávé. Itt a főszerepet a gondolkodó, felelősségvállaló ember kapja.

A Skandináv modellről

A készülés során véletlenül ráakadtam Polgár Tamás 2023-as szakdolgozatára, amit a Miskolci Egyetemre nyújtott be, ennek címe: A Skandináv jóléti modell elmélete és gyakorlata. Elsősorban tőle vettem a most következő ismertetést.

Skandinávia jóléti rendszere

A szociáldemokrata jóléti modell kvintesszenciája három ország, nevezetesen Svédország, Norvégia és Dánia társadalmi-gazdasági berendezkedésén keresztül érthető meg leginkább. Szociáldemokrácia

Európa és a világ más országaiban is működik ugyan, de ezekben az észak-európai államokban – szinte egyszerre, nagyon hasonló folyamatok mentén – meglehetősen sajátos rendszerek alakultak ki. Mivel Svédország, Norvégia és Dánia is Skandinávia részét képezi, így ezen három ország berendezkedésére skandináv jóléti modellként szokás hivatkozni.

A skandináv modell egy különösen sikeres társadalmi és gazdasági rendszernek tekinthető, hiszen az ezt alkalmazó észak-európai országok számos mutató tekintetében a világ élvonalába tartoznak. Bár egyes vélekedések szerint a skandináv modell mostanra erősen erodálódott és érvényét veszítette, ez viszont nagyon erős túlzásnak mondható. Az tény és való, hogy – elsősorban a liberális kormányok politikája miatt – a skandináv országok jelenleg valamivel kevesebbet költenek szociális kiadásokra, mint néhány évtizeddel ezelőtt, illetve a jövedelmi egyenlőtlenséget mutató Gini-index értéke is nőtt egy kicsit, a skandináv modell viszont ezzel együtt is él és virágzik, az észak-európai országok pedig továbbra is kiemelkedően teljesítenek nemzetközi összehasonlításban (Pogátsa, 2016).

Sokan úgy gondolják, hogy a skandináv modell a szociális célú juttatások magas szintjéről, a bőkezű szociálpolitikáról szól, ám a modell ennél lényegesen összetettebb; magában foglal rengeteg gazdasági intézményt és mechanizmust, de mindenekelőtt olyan szellemi és kulturális pillérei vannak, amelyek alapjaiban határozzák meg a társadalmi és gazdasági folyamatokat.

A skandináv modell alapjai

Gyakori tévhit, hogy a skandináv államok mindig is gazdagok voltak, elsősorban a természeti erőforrásaik révén, a modell pedig ennek köszönhetően tudott megerősödni. Ezzel szemben az igazság az, hogy ezek a társadalmak nem voltak mindig gazdagok, de korán felismerték, hogy ha egy igazságosságra, valódi esélyegyenlőségre épülő berendezkedést hoznak létre, abból hosszú távon az egész társadalom és a gazdaság profitálni fog. Vagyis realizálták, hogy nem az erős gazdaság eredményez jóléti államot, hanem épp fordítva: a társadalmi szintű szolidaritás és felelősségvállalás, végső soron a humán tőkébe történő befektetés az, ami elvezet egy stabilabb és erősebb gazdasághoz.

A skandináv jóléti modell egyik teoretikusa Esping-Andersen, akinek az egyik legfontosabb gondolata, hogy demokráciát csak egy erős és széles középosztállyal lehet működtetni. A dán szociológus szerint az az ember tekinthető a középosztály tagjának, aki megfelel a következő két kritériumnak. Egyrészt a középosztály tagja művelt, tájékozott, azaz rendelkezik olyan tudással és fogalomkészlettel, aminek a segítségével értelmezni tudja a világot, ezáltal pedig nehéz őt megtévesztetni, befolyásolni. Másrészt a középosztály tagja rendelkezik legalább akkora vagyonnal, amely által megélheti a maga autonómiáját, azaz döntései során nincs kiszolgáltatva a mindenkori politikának vagy a mindenkori munkáltatójának. Vagyis a középosztály szellemi és anyagi értelemben is önálló, független emberekből áll. Esping-Andersen szerint tehát fontos az erős és széles középosztály, mert annak tagjai tudják csak megvédeni és működtetni a demokráciát (Pogátsa, 2016).

Ha a jövedelmi viszonyokat kizárólag a piaci mechanizmusok alakítják, akkor a középosztály idővel teljesen elsorvad, a társadalom pedig szétesik a kis létszámú szupergazdagokra és a széles tömegeket jelentő szegényekre, mélyszegényekre. Ezért piacgazdaságban – az erős és széles középosztály megtartásához – elengedhetetlen az állam széleskörű jövedelem újraelosztó tevékenysége, valamint az igazságosságot és az esélyegyenlőséget előremozdító intézkedései. Ezzel összhangban a skandináv modell kiemelten figyel az oktatásra, az egészségügyre, a munkaerőpiacra, a szociális juttatásokra, valamint a korrupció visszaszorítására. A társadalom egészének a hosszú távú érdekeit veszi figyelembe, ezért olyan intézményeket és mechanizmusokat működtet, amelyek relatíve költségesek ugyan, hosszú távon azonban megtérülnek, és jól működő demokráciát, stabil piacgazdaságot, valamint nagyon magas életszínvonalat eredményeznek. Összefoglalóan tehát azt mondhatjuk, hogy a skandináv jóléti modell lényege a humán tőkébe való befektetés (Pogátsa, 2016).

Foglalkoztatás- és bérpolitika

A skandináv modell gyakorlati megvalósításában kiemelt szerepük van a társadalmi vitáknak, a különféle csoportok közötti folyamatos érdekegyeztetéseknek, illetve ezek eredményeként a konszenzuális

megállapodásoknak. A társadalmi vitákban nemcsak az állam és az önkormányzatok játszanak aktív szerepet, hanem a civil és érdekképviselői szervezetek is (különösen a szakszervezetek és a kamarák). Vagyis az érdekharmozáció rendkívül erős ezekben az országokban, aminek folyamányaként mindig konszenzus születik az érdekelletben lévő felek között. Ez azonban nem volt mindig így. A skandináv modell megszületése egy kifejezetten konfliktusos eseménysorozathoz, a tőke-munka érdekelletnek az 1930-as években történő felerősödéséhez köthető (Pogátsa, 2016).

Ekkoriban a skandináv országok bérszínvonala rendkívül alacsony volt. A munkavállalók és a szakszervezetek – kezdetben demonstratív jelleggel – tüntetni és sztrájkolni kezdtek. A munkáltatók eleinte nem akartak engedni a munkások követeléseinek, azok viszont nem hátráltak és rendkívül határozottan kiálltak az érdekeik mellett. Az érdekvita egyre több konfliktust hozott a felszínre, maga a sztrájk elhúzódni látszott, az ellentétek pedig szép lassan annyira kiéleződtek a munkáltatók és a munkavállalók között, hogy Finnország és Norvégia a polgárháború szélére sodródott (Pogátsa, 2016).

Svédországban az 1938-ban megszületett Saltsjobadeni Egyezmény oldotta meg a helyzetet. Ez az egyezmény mindkét fél számára elfogadható módon rendezte a konfliktust, illetve lefektette a jövőbeli együttműködés kereteit is. Az egyezmény kimondta, hogy mivel mind a munkáltatók, mind a munkavállalók helyzetét alapvetően meghatározza a termelékenység, ezért ettől kezdve a feleknek egyformán törekedniük kell annak növelésére. Ennek érdekében a munkáltatók feladata a termelés technológiai színvonalának növelése, a munkavállalók feladata pedig az új technológiákhoz szükséges, illetve a piacon jól hasznosítható tudások megszerzése, és általában véve az önképzés (Pogátsa, 2016).

Továbbá az egyezménynek az is része lett, hogy a munkáltatók és munkavállalók két évente kötelesek leülni egymással tárgyalni, és megállapodni abban, hogy konkrétan ki hogyan tud hozzájárulni a közös célokhoz, illetve meg kell egyezniük abban is, hogy a termelékenységi növekményt milyen arányban osztják fel egymás között profitra és bérre. Mindez nagyon kooperatívnak mondható, hiszen a közös célra és a haszon igazságos elosztására törekszik, amivel egyszerre jár jól a tőkés és a munkás is. A Saltsjobadeni Egyezmény mintájára aztán a többi skandináv országban is megszületett a munkaerőpiaci szereplők közötti konszenzus és a további együttműködés keretrendszere (Pogátsa, 2016).

Mivel a skandináv modell létezését a Saltsjobadeni Egyezménytől számítjuk, így kijelenthető, hogy a jóléti állam kiépítése már lassan száz éve megkezdődött ezekben az északi országokban. Továbbá az egyezményt követő évtizedekben is számos konfliktusra, érdekegyeztetésre és megegyezésre került sor a társadalom különféle csoportjai között. Vagyis a skandináv társadalmak nem egyik pillanatról a másikra, hanem hosszú és kemény munka árán, nagyfokú felelősségtudattal és előrelátással jutottak el oda, hogy ma egy jól működő demokráciában, stabil piacgazdaságban, és magas életszínvonalon élhetnek.

Az említett nemzetgazdaságok munkaerőpiacait aztán további tényezők is alakítják. A tőke és a munkaerő – hosszú távú célokra fókuszáló – kooperációja a bérpolitikában különösen jól megfigyelhető. Ezekben az észak-európai államokban ugyanis a bérszínvonal rendkívül magas, ami nagyrészt annak köszönhető, hogy a tőketulajdonosok megértették; a munkabér nem pusztán költség, ami a profitot csökkenti, hanem egyúttal a makroszintű kereslet záloga is. Vagyis hosszú távon megéri magas béreket fizetni a dolgozóknak, hiszen a magasabb bérek nagyobb volumenű fogyasztást eredményeznek, ami a kínálati oldal bevételeit növeli. Persze ez a mechanizmus csak akkor érvényesül, ha valamennyi vállalkozás elkötelezett a magas bérek mellett.

Mert ha egyes piaci szereplők – a technológiai fejlesztés helyett – továbbra is az alacsony munkabérekkel akarnak versenyelőnyhöz jutni, az megnehezíti a tisztességes béreket adó cégek helyzetét, és más károkat is okoz. Egyrészt kevesebb pénz fog visszaáramolni a gazdaságba, ami a méltányos béreket adó vállalkozásnál a béremelésnek mint befektetésnek a megtérülését veszélyezteti, ez pedig versenyhátrányt okozhat. Másrészt a nyomott béreket adó vállalkozások épp a munkaerő kizsákmányolásán keresztül jutnak versenyelőnyhöz, ami dolgozói szegénységhez vezethet. Végül a társadalom egésze is veszít azáltal, hogy a K+F elmaradása miatt a termelékenység, és ezáltal a nemzetgazdaság versenyképessége csökkenhet. Ezért nagyon fontos, hogy a relatíve magas béreket minden

munkáltató megadja a munkavállalóinak. A magas bérszínvonal tehát mikro- és makroszinten, gazdasági és szociológiai szempontból is kulcsfontosságú tényező (Pogátsa, 2016).

A magas bérszínvonal érdekében a skandináv országok nem hagyják a munkaviszonyban érintett felekre a bérek meghatározását. Ha így tennének, akkor egy béralku során a jobb pozícióban lévő fél akarata érvényesülne. És mivel a legtöbb esetben a munkáltatók vannak erőfölényben, így sok munkaviszonyhoz alacsony munkabér társulna. Mivel azonban a magas bérszínvonal kulcsfontosságú, így a skandinávok a minimálbér intézményét alkalmazzák, a minimálbér összegét pedig relatíve magas szinten, a létminimum felett állapítják meg évről évre. Továbbá a magas bérszínvonal fenntartását szolgálja az is, hogy a minimálbér nem egységesen van meghatározva, hanem ágazati szinten differenciálódik. Az alapelv az volt, hogy a magas minimálbérek növelik a gazdaság termelékenységét, hiszen beruházásra, innovációra készítetik a munkaadókat (Pogátsa, 2016).

A skandináv országok foglalkoztatáspolitikája kapcsán meg kell még említeni, hogy a foglalkoztatás kifejezetten magasnak mondható, ami részben annak is köszönhető, hogy az állami és önkormányzati szektor – arányait tekintve – nagyon sok embert foglalkoztat. Ez persze ellentmond a liberális felfogásnak, amely azt állítja, hogy igazán komoly hozzáadott értéket csak a magántulajdonban lévő vállalatok tudnak előállítani. Az észak-európai államok azonban ehhez a kérdéshez is másképp viszonyulnak (Pogátsa, 2016).

Svédország, Norvégia és Dánia kifejezetten fontosnak tartja az állami és önkormányzati szektort, mivel úgy gondolják, hogy a gazdaság ezen részének a működése sokkal nagyobb mértékben befolyásolja a magánszektor teljesítményét, mint azt a liberális közgazdászok vallják. A skandinávok szemlélete szerint a közsféra teljesítménye beépül az elsődleges gazdaságba, az állami szektor lényegében a magánszektor legfőbb beszállítójának tekinthető. Mert bár lehet, hogy a piacképes termékek nagyrészt magántulajdonban lévő vállalatok állítják elő, azonban ezen vállalatok menedzsereit állami egyetemek képzik ki, szakmunkásaik állami iskolákban szereznek képzettséget, beteg dolgozókat állami kórházakban ápolják és gyógyítják, az inputok és outputok kereskedelme javarészt állami infrastruktúrát igénybevételel történik, a tüzeket az állami fenntartású tűzoltóság oltja el, a jogi vitákban állami fenntartású bíróságok ítéleznek és így tovább. Végül soron a skandinávok a stabilan és jól működő állami szektort is a humán tőkébe történő befektetésként értelmezik (Pogátsa, 2016).

A skandináv jóléti modell sikerének az egyik titka tehát az aktív foglalkoztatás- és bérpolitika, amelynek három pillére van. Először is Skandináviában nagy hagyományuk van a társadalmi vitáknak, a folyamatos érdekharmónizációnak, és az ezek nyomán létrejövő konszenzusoknak. Ezek a hagyományok – kiegészülve a felelősségteljes, hosszú távú gondolkodással – igazságosabb, szolidárisabb körülményrendszert teremtenek ezekben a társadalmakban. Másrészt ágazati szinten differenciált, létminimum feletti minimálbérek vannak, amik fejlesztésre, innovációra ösztönzik a munkáltatókat, ennek nyomán pedig versenyképesebbé válik a nemzetgazdaság. Végül a sikeres foglalkoztatás- és bérpolitika harmadik pillére a sok embert foglalkoztató közsféra, illetve annak a magánszektorral való partnerségi kapcsolata.

Az antikorrupció elmélete és gyakorlata

A munkaerőpiaci sajátosságokon túlmenően a skandináv jóléti modell másik nagyon fontos eleme az antikorrupciós filozófia és az arra épülő gyakorlat.

A skandináv országok sajátos módon értelmezik és kezelik a korrupció jelenségét, az ezzel kapcsolatos elméletet pedig Bo Rothstein nevéhez szokták kötni. A svéd politológus először is elválasztotta egymástól a hétköznapi (tehát az egyén szintjén megjelenő) korrupciót és a politikai környezetben működő nagykorruptiót. Hozzátette azt is, hogy mind a hétköznapi, mind a nagykorruptió azért káros a társadalom egészére nézve, mert esélyegyenlőtlenséget teremt, vagy a már meglévő egyenlőtlenséget mélyíti tovább, valamint közvetve vagy közvetlenül a költségvetést is megkárosítja (Pogátsa, 2016).

A legtöbb társadalom nem úgy tekint a korrupcióra, mint főszabályra, hanem sokkal inkább, mint kivételre. Vagyis a konvencionális felfogás az, hogy ha van egy kosár tele almával, akkor abban a leg-

több alma ehető, egészséges, és csak néhány rothadt alma van köztük. Ebből pedig egyenesen következik az az attitűd, hogy ha csak ehető és egészséges almákat tartalmazó kosarat szeretnénk, akkor az a megoldás, hogy meg kell keresni azt a pár rothadt almát, és ki kell őket venni a kosárból. Csakhogy a korrupciónak van egy önmagát erősítő természete; minél nagyobb egy társadalomban, annál természetesebbé és elfogadottabbá válik (Pogátsa, 2016).

Ráadásul Rothstein úgy gondolja, hogy nem a tisztességes viselkedés a főszabály, és a korrupció a kivétel, hanem épp fordítva; a korrupció a főszabály, és a becsületes magatartás a kivétel. Éppen ezért nem indulatból kell kezelni a korrupciót, hanem nyitottan hozzáállni, és megérteni a működését. Véleménye szerint ugyanis a korrupció nem a probléma maga, hanem csak egy mélyebben gyökerező problémának a tünete. Ebből következik, hogy a megoldás nem a korrupció üldözése, mert az csak tüneti kezelés, helyette a korrupciót kiváltó okokat kell megszüntetni. A korrupció oka pedig a magas szintű jóléti ellátásokhoz való egyenlőtlen hozzáférés. Amikor az emberek az oktatás, az egészségügy, a munkavállalás vagy az élet bármilyen más területén nehézségekbe ütköznek az eltérő lehetőségek miatt, akkor kényszerűen kompenzálni próbálják az egyenlőtlen hozzáférést, és ez a kompenzáció a hétköznapi értelemben vett korrupció (Pogátsa, 2016).

Pogátsa Zoltán (2016) két példát említ a hétköznapi korrupcióra. Az egyik példa szerint a szülő nem akarja a közelebbi, de gyengébb színvonalú iskolába beíratatni a gyerekeit. Helyette felhasználja a kapcsolatait, hogy a gyereke egy távolabbi, de sokkal magasabb színvonalú iskolába járhasson – ezzel elvéve a minőségi oktatás lehetőségét egy, az adott iskola közvetlen közelében élő gyerektől. A másik példa szerint egy középkorú férfi nem akarja, hogy idős és beteg szüleit a helyi kórházban kezeljék. Ehelyett egy messzebb lévő, de jobban felszerelt és jobb ellátással működő kórházba próbálja bejuttatni szüleit a kapcsolatai révén. Ezzel viszont a jobb kórház közelében lévők esnek el a minőségi ellátástól. Mindkét példa rávilágít arra, hogy a korrupció lényegében a magas szintű jóléti ellátásokhoz való egyenlőtlen hozzáférés kényszerű kompenzációja.

Ebből aztán egyenesen következik a skandináv modell antikorrupciós felfogása, miszerint meg kell szüntetni az egyenlőtlen hozzáférést a társadalomban. Magyarán azonos esélyeket és lehetőségeket biztosító intézményrendszert kell létrehozni, amelyben egyetlen állampolgárnak sem kell szembesülnie azzal, hogy valamilyen egyéni körülménye (pl. lakhelye) miatt elesik a magas színvonalú ellátástól.

A gyakorlatban ez azt eredményezi, hogy például a skandináv iskolák – területi elhelyezkedéstől függetlenül – egyformán magas színvonalú oktatást tudnak nyújtani az állampolgároknak. Vagyis teljesen mindegy, hogy ki hol lakik, mert mindenhol ugyanazt az oktatási minőséget kapja. Finnországban a középiskolás gyerekek PISA-eredményeit mindössze 8%-ban magyarázza a lakóhely. Ugyanez a mutató Magyarország esetében 72%. Vagyis hazánkban nagyon nem mindegy, hogy ki hol lakik. Ezzel szemben Skandináviában szinte teljesen mindegy. Ott az oktatási rendszer minősége konstans, nálunk hatalmas regionális különbségek vannak (Pogátsa, 2016).

Visszatérve az elmülethez, Rothstein azt is állítja, hogy a nagykorruptió erősen függ a hétköznapi korrupciótól, mindenekelőtt a középosztály magatartásától. Meglátása szerint ha az állampolgárok megszokják az esélyegyenlőséget, és ezzel együtt eltávolodnak a korrupt viselkedéstől, akkor teljesen létrejöhet az a közállapot, hogy a tisztesség a főszabály, és a korrupció a kivétel. Ez pedig megváltoztatja a korrupció megítélését is. Magyarán, ha kvázi megszűnik a hétköznapi korrupció, akkor a társadalom tagjai nem lesznek közömbösek a visszaélések láttán, azt természetellenesnek és elfogadhatatlannak fogják tartani. Ez a mentalitás pedig előbb-utóbb a politikai osztályra is szükségszerűen átragad, mert az emberek csak tisztességes, korrupciós ügyektől mentes pártokat és politikusokat fognak hatalomra juttatni a választások során. És ha elég széles és elég erős a középosztály, akkor a morális szempontok mellett a hosszú távú, felelősségteljes és szolidáris gondolkodás is érvényesülni fog a voksokban (Pogátsa, 2016).

Összefoglalva tehát azt mondhatjuk, hogy a skandináv államok a korrupció terén is egyfajta „fordított gondolkodásmódot” alkalmaznak; nem a korrupció megszüntetésétől várják az igazságosságot és az esélyegyenlőséget, hanem az ellátórendszer egyenlőtlenségeinek felszámolásán keresztül igyekeznek megszüntetni a korrupciót.

A nonprofit szektor szerepe

Skandináviában viszonylag későn kezdtek megjelenni a nonprofit szervezetek, így jelenleg a piaci részarányuk is kisebb, mint más jóléti államokban. Ugyanakkor a skandináv jóléti modell működtetésében fontos szerepük van, ugyanis az észak-európai országokban a nonprofit szervezetek nagy része valamilyen jóléti szolgáltatás nyújtásával foglalkozik. Svédország, Norvégia és Dánia nonprofit szektorait összehasonlítva azonban jelentős különbségek figyelhetők meg.

Abban mindhárom ország politikusai megegyeznek, hogy a jóléti szolgáltatásokat és azoknak az állampolgári igényeknek megfelelő fejlesztését fontosnak tartják. Továbbá abban is egyformán gondolkodnak, hogy ezen célokat csak egy jól kialakított jóléti mix szolgálhatja. A jóléti mix azt jelenti, hogy az intézményi szektoroknak, vagyis az államnak, az önkormányzatoknak, a profitorientált vállalkozásoknak és a nonprofit szervezeteknek közösen kell kiszolgálniuk a lakosság jóléti igényeit. A jóléti mix konkrét kialakítását azonban már nagyon eltérő módon képzei el Svédország, Norvégia, és Dánia vezetése (K. H. Sivesind et al., 2017).

A három ország közül Svédországban a leggyengébb a nonprofit szektor. Itt meglehetősen marginális a szerepe, a svéd politikusok ugyanis a jóléti szolgáltatások fejlesztése és bővítése során elsősorban profitorientált vállalkozásokat vontak be. Ennek megfelelően létre is jött néhány nagy konglomerátum, amelyek annyira nagyra nőttek, hogy nemcsak az országhatárokon belül, hanem más skandináv országokban is terjeszkedni próbálnak (K. H. Sivesind et al., 2017).

Ezzel szemben Norvégiában a nonprofit szektor nagyfokú politikai támogatottságot élvez, a döntéshozók szerint ennek a szektornak a szerepe kulcsfontosságú a jóléti ellátások területén. Ez leginkább abban nyilvánul meg, hogy a norvég kormányok a közbeszerzések során előnyben részesítik a nonprofit szervezeteket, azaz igyekeznek velük megkötni az ilyen irányú szerződéseiket. Ugyanakkor a norvég parlament nem szavazta meg azt a javaslatot, amelynek értelmében 2025-re 25%-ra kellett volna növelni a nonprofit szervezetek arányát a jóléti szolgáltatásokban (K. H. Sivesind et al., 2017).

Végül a nonprofit szektor a három ország közül egyértelműen Dániában tekinthető a legerősebbnek. Itt mind a politika, mind a társadalom részéről nagyon erős a támogatottsága. Az oktatás területén például nincsenek is forprofit intézmények, csak állami és nonprofit iskolák. Igaz, ez Norvégiáról is elmondható (K. H. Sivesind et al., 2017).

A skandináv jóléti modell egyik legfontosabb alapelve tehát az, hogy az állampolgárok egyenlő mértékben férhessenek hozzá a magas színvonalú jóléti szolgáltatásokhoz. Ez a felfogás viszont a gazdasági gyakorlatba átültetve – bármennyire is szolgálja az igazságosságot és az egyenlőséget, s ezen keresztül csökkenti a korrupciót – szükségszerűen kielégítetlen igényekhez vezet. Az állam ugyanis úgy szabályozza a gazdaságot és úgy alakítja az erőforrásokat, hogy a leginkább tömegszerű igények legyenek minél magasabb szinten kielégítve. Ide tartozik az is, hogy a közbeszerzések során a fő szempont mindig az ár, vagyis a minőség, az innováció és a specifikus profil másodlagos. Vagyis az állam a széles tömegek igényeire fókuszál, így a társadalom marginális részének igényei, vagyis a speciális szükségletek kielégítetlenek maradnak. Ráadásul a profitorientált vállalatok sem biztos, hogy kellő mennyiségű bevételt és profitot tudnak realizálni ezen marginális igények kielégítéséből. Vagyis az állam politikai és ideológiai okokból *nem akar*, a forprofit szektor pedig gazdasági és racionális okokból *nem tud* ezekkel a szükségletekkel érdemben foglalkozni (K. H. Sivesind et al., 2017).

Ugyanakkor a speciális igények egyre kevésbé tekinthetők marginálisnak. Pár évtizede a skandináv társadalmak még meglehetősen homogének voltak. Az utóbbi évtizedekben (elsősorban az 1990-es évektől) ez viszont megváltozott; társadalmi, kulturális, és gazdasági sokszínűség jött létre. A lakosság anyagi, és főleg nemzetiségi, vallási szempontból nagyon heterogén lett. Erre jó példaként szolgál Svédország, ahová rengeteg bevándorló érkezett az elmúlt húsz-harminc évben, elsősorban a Közel-Keletről. Ezzel újabb speciális igények jelentek meg és jelennek meg folyamatosan. Emiatt kérdéses, hogy fenntartható-e az az alapvető elv, hogy a legfontosabb az egyenlő minőségű szolgáltatások nyújtása. Mert ha a társadalom egyik része nem tudja kielégíteni a speciális igényeit, akkor csatlakozhatnak az államban és csökkenhet a közteherviselési hajlandóságuk, ami költségvetési problémákat

okozhat, végső soron pedig veszélybe kerülhet a jóléti berendezkedés is. Ezért meg kell találni a kritikus egyensúlyt az egyenértékű szolgáltatásminőség és a sokszínű szolgáltatásprofilok között (K. H. Sivesind et al., 2017).

A speciális igények megjelenésével létrejövő piaci réseknek a betömése, a szolgáltatói választék kiszélesítése lenne a nonprofit szektor egyik feladata. A nonprofit szervezetek viszont csak akkor tölthetik be hatékonyan a szerepüket a jóléti rendszerben, ha valódi autonómiát élveznek, azaz az állam (és az önkormányzat) a lehető legkisebb mértékben szól bele a működésükbe. Ez az oktatás területén többnyire megvalósul, a nonprofit iskolák nagyfokú szabadságot élveznek annak eldöntésében, hogy milyen szolgáltatást és milyen módon nyújtsanak. Az idősgondozás területéről ez már kevésbé mondható el. Utóbbi esetében a szabályozói jogokat az önkormányzatok gyakorolják, akik részletekbe menően irányítják a nonprofit időstothonokat. Ebből kifolyólag az idősgondozás területén alig van különbség az egyes szervezetek szolgáltatásai között. Igaz, a jóléti szolgáltatások közül ezen a területen jelennek meg legkevésbé a speciális igények (K. H. Sivesind et al., 2017).

Az autonómia, azaz a szabad választás lehetősége a másik oldalon, azaz a jóléti rendszer felhasználói-nak, az állampolgároknak a körében is adva van; szabadon eldönthetik, hogy az adott jóléti szolgáltatást milyen intézménytől akarják igénybe venni; állami / önkormányzati, forprofit vagy nonprofit szervezettől. Vagyis sem az állam, sem az önkormányzat nem rendeli őket hozzá egy adott intézményhez. A kutatások azt mutatják, hogy a lakosság nagyjából azonos mértékben elégedett mindhárom intézményi szektor szolgáltatásaival. Az oktatás területén azonban a nonprofit intézmények érezhetően népszerűbbek az állami és a forprofit intézményeknél. Ennek két oka van. Az egyik, hogy a nonprofit iskolák nagyfokú autonómiát élnek meg, egészen egyedi szolgáltatásokat is nyújthatnak, ezáltal az állampolgárok nagyon sokféle lehetőség közül választhatnak. Másfelől sok felhasználó számára vonzó a tagsági demokrácia, azaz, hogy közvetlenül beleszólhatnak az adott intézmény működésébe (K. H. Sivesind et al., 2017).

Ami a jóléti szolgáltatások jövőjét illeti, általános trend a skandináv országokban, hogy elmozdulás látszik a választási lehetőségek bővítésének irányába. Ez a kereslet-alapú modell egyúttal azt is jelenti, hogy az állam igyekszik egyfajta koordinátori szerepbe vonulni, a jóléti szolgáltatásokkal kapcsolatos döntéseket pedig a szolgáltatókra, de mindenekelőtt az állampolgárookra bízni. Kutatások szerint ez a folyamat viszont együtt járhat azzal, hogy hosszú távon valamelyest sérülni fog az egyenlő hozzáférés elve. Más kutatók ellenben azt gondolják, hogy épp emiatt fog továbbra is érvényesülni; a jóléti rendszer felhasználói – a választás lehetősége miatt – magukra fogják hagyni azokat a szolgáltatókat, amelyek nem az ő igényeiknek megfelelően szolgáltatnak. Többek között Bo Rothstein is azt állítja, hogy a felhasználói választás szélesebb körű megvalósítása önmagában nem mond ellent a szociáldemokrata eszméknek (K. H. Sivesind et al., 2017).

Az biztos, hogy két irányban haladhat tovább a skandináv jóléti modell. Az egyik a „svéd modell”, amely a piaci mechanizmusokat, a profitorientált működést helyezi előtérbe. A másik forgatókönyv a „dán modell”, amely a párhuzamos irányítási rendszerekről szól. Vagyis a jóléti szolgáltatásokat megosztja egymás között az állam, az önkormányzat, a forprofit és a nonprofit szektor.

Az állam feladata ebben az, hogy igyekszik nagyobb autonómiát biztosító szabályozást végezni, minél több szolgáltatási koncessziót kötni, a nonprofit szervezeteket pedig pénzügyi vagy adminisztratív módon támogatni. Az önkormányzatok szerepe pedig az lehet, hogy igyekeznek saját nonprofit szervezeteket létrehozni (K. H. Sivesind et al., 2017).

Továbbá Svédországban fontos kérdéssé válhat a piacsabályozás is. A nagy jóléti konglomerátumok ugyanis lényegesen tőkeerősebbek, mint a kisebb versenytársak és a nonprofit szervezetek, ez pedig veszélybe sodorhatja a valódi versenyt (K. H. Sivesind et al., 2017).

A keresztény közjó modelljéről

Itt elsősorban Baritz Sarolta Laura domonkosrendi nővér gondolatait alapján ismertetem ezt a modellt.

Az egyház társadalmi tanításának négy pillérére kell alapozni a keresztény szellemű gazdálkodást is. Ez a négy alappillér pedig: az emberi méltóság, a szolidaritás, a méltányos alapállás és a közjó.

„A közjó nem más, mint az emberi kiteljesedés közösségi és egyéni szinten egyaránt. Annak az állami és közösségi struktúrának a keresése, amely lehetővé teszi és megvalósítja az ember boldogságát”. „Rögtön az elején, még ezen a ponton fontos lenne definiálnunk azt is, pontosan mi is a boldogság, hiszen sokan a boldogság általános, hedonista értelmezését ismerik csak. Ezzel szemben a boldogságon egy olyan arisztotelészi fogalmat értünk, amelynek lényege, hogy az ember kitűz egy célt, amit megpróbál elérni, és e folyamat alatt kiteljesedik, egyre erényesebb, értékesebb és tökéletesebb lesz” – teszi hozzá. Ha pedig ezt a boldogság fogalmat szeretnénk kiterjeszteni a közjóra és az államra, tehát ha egy állam valóban meg akarja valósítani a közjót, akkor nem csupán a gazdaságra és az anyagi javakra kell koncentrálnia. „Az anyagi javakkal való ellátottság csak egy adott pontig feladata az államnak, nagyon fontos koncentrálnia az immateriális tényezőkre is, mint az oktatás, az egészségügy, a vallási élet, vagy kultúra. Egyszóval minden olyanra, ami az ember kiteljesedését teszi lehetővé.”

Baritz nővér kifejti: nagyon sok egyezés van a közjó-modell és a jóléti állam (azaz a Skandináv-modell) között. A különbség ezen modellek erkölcsi és etikai hátterében van, hiszen a közjó-modell filozófiai háttere inkább egy katolikus érték-erényetika, míg a Skandináv-modell mögött inkább lutheránus filozófiai háttér áll.

Baritz nővér egyetértett azzal, hogy alig vannak különbségek a két elképzelés között. „Ha van egy gazdasági struktúra, amelynek eleme az ember, akkor felmerül a kérdés, melyik az elsődleges: a struktúra vagy az ember? A közjó-modell válasza az, hogy az ember az elsődleges, míg a Skandináv-modellnél hangsúlyosabb a struktúra: az állam, az adórendszer vagy az újraelosztás.” A nővér szerint azonban az ember képes legyőzni a struktúrát, képes a kölcsönösségre, ami azt jelenti, hogy képes adni, képes a nagylelkűsége és az önzetlen segítségnyújtásra. „Ebben a kölcsönösségi viszonyban megvalósul egy piaci egyensúly. Tehát nem a láthatatlan kéz valósítja meg mindezt, hanem ez a fajta kölcsönösségi tranzakció.

Baritz Sarolta Laura fogalmazta meg a következőket a keresztény társadalmi elvek gazdaságban való megjelenésének lehetőségeiről. „Az emberekben megvan az alapvető vágy a jóra, sokat beszélünk manapság a fenntarthatóságról, a túlélésről, válságról, változtatni akarásról. Sokkal élhetőbb egy olyan társadalom, ahol az emberek kooperálnak, bíznak a másokban, és békében élnek egymással, de egy vállalat is sokkal hatékonyabban működik, ha ezek szerint az értékek szerint rendezkedik be. Ez a változás semmilyen pénzbefektetéssel nem jár. A profit nem cél, hanem eszköz kell, hogy legyen; a cél maga az ember. A profitot nem kell elűzni, csak más szemlelettel kellene megközelíteni. Ne a maximális, hanem az optimális profitot keressük. Azt, ami optimális ahhoz, hogy az ember kiteljesedhessen.”

Isten szándékainak végrehajtására, a közjóra alapuló, az ember méltóságát szem előtt tartó, a fenntartható fejlődés iránt el kötelezett és az esélyegyenlőséget tevékenyen előmozdító keresztény etikai elveknek mind elméleti (a gazdálkodás tudományban), mind gyakorlati (az üzleti életben) képviselete és megjelenítése fontos feladat. Ezek célja pedig nem más, mint a Teremtő által alkotott világ fennmaradásának és az abban a Teremtő által alkotottan élő ember kiteljesedésének előmozdítása.

Immár ötven esztendője, hogy a katolikus egyház tanítóhivatala a Második Vatikáni Zsinat *Gaudium et spes* kezdetű apostoli konstitúciójában (1965) megfogalmazta, hogy a gazdálkodási tevékenységnek nem önmagában a javak előállítás, hanem azoknak az ember szolgálatába állítása a célja, kiemelve, hogy az emberek és a közösségek boldogságának elősegítése nem más, mint Isten terveinek előmozdítása.

„Napjainkban, tekintettel a népesség növekedésére és az emberiség fokozódó igényére, sokkalta jogosabb, mint valaha, a mezőgazdasági és az ipari termelés fokozására, valamint a szolgáltatások növelésére törekedni. Támogatni kell tehát a műszaki fejlődést, az újító szellemet, a vállalkozások létesítésére és bővítésére irányuló törekvést, a termelő módszerek korszerűsítését és a termelésben részt vevők erőfeszítéseit, vagyis mindent, ami a gazdasági haladást szolgálja. Csakhogy a termelés

alapvető célja nem a termékek halmozása, sem pedig a haszon vagy a hatalom, hanem az ember szolgálata. Mégpedig a teljes ember szolgálata, amely tehát tekintetbe veszi egyfelől az anyagi szükségleteknek, másfelől pedig az értelmi, erkölcsi, lelki és vallási életnek igényeit. Azt állítjuk: az ember szolgálata, tehát minden emberé, minden ember csoporté, faj vagy világrész szerinti megkülönböztetés nélkül. Következésképpen a gazdasági tevékenységet saját módszerei és törvényei szerint, de az erkölcsi rend kereteinek tiszteletben tartásával kell gyakorolni, hogy beteljesedjék Istennek az emberre vonatkozó terve.”

„A közjót én mindenképpen az olyan kölcsönösségi tevékenységhez sorolnám, ahol a társadalmi csoportok, egyének a nyújtott anyagi javakért-szolgáltatásokért nem kérnek ellenszolgáltatást. Ez pedig a civil társadalomban mutatkozik meg. A civil társadalomnak nagyon nagy a szerepe a közjó-modellben, hiszen képes az állam tehetetlenségét ellensúlyozni és betömni a piaci réseket” – magyarázza. A nővér kitér arra is, hogy megnézte, hogy néz ki a civil társadalom a Skandináv-országokban, és azt fedezte fel, hogy rettenetesen erős. Norvégiában 120 ezer civil szervezet létezik, míg Magyarországon 60 ezer.

Aquinói Szent Tamás természettörvénye kifejti: „Az emberi természet olyan, hogy elsődleges hajlama a jóra való. Tedd a jót és kerüld a rosszat!”

Ezt az eredendő jót kell a nevelésnek és az oktatásnak kihoznia az emberből. Az oktatási rendszernek elképesztő nagy felelőssége van abban, hogy ez a jó megvalósuljon az emberben – emeli ki a nővér, aki szerint ez nem más, mint egy modell. „A valóság viszont az, hogy az ember képes a jót felülmúlni a rosszal. A másik fontos elem pedig, hogy az ember társas lény. Szüksége van a másik emberre.

Szabálykövetők vagyunk vagy sem?

Baritz nővér szerint a lutheránus ember szorgalmas, szabálykövető, puritán, takarékos és teljesítményorientált, viszont a katolikus emberben inkább a kapcsolatépítés és az erényetikai háttér dominál. „Ezek eltérő modellek, és ezen nem is feltétlenül kell változtatni. Itt inkább hangsúlyeltolódás van, és nem különbség, a közös pedig a keresztény háttér.”

A négy erőforrás – a társadalmi, az emberi, a természeti és a gazdasági – harmonikus egyensúlyán múlik minden. A fenntarthatóság e négy elem harmonikus együttműködésén alapszik. A szeretet fontosságára is felhívta a figyelmet. „Szeressük az alkotást és az alkotót! Őrizzük meg, amit kaptunk – erre hívott minket Isten. És legyünk munkatársai a teremtésben. Illetve legyünk irgalmasok: irgalmasnak lenni addig lehet, ameddig az ember keze elér. Egy vezetőnek, államfőnek pedig messzebb ér el a keze, de mindenkinek megvan a személyes felelőssége.”

Az ember szabadsága nagyon fontos tényező. „Ha a struktúra az elsődleges, akkor az egyén elvész. Nem szabad, hogy az ember elvesszen a struktúrában, hanem tudnia kell alakítani” – szögezi le.

Az egyéni felelősség fontossága. „Attól még én nem vagyok felmentve, hogy ha például környezetemben mindenki korrump, hiszen a tettemért egyedül én vagyok a felelős. Nekem kell döntenem, hogy valamit csinálok vagy sem. A végső sejt az egyéni felelősségem és a lelkiismeretem.”

Baritz nővér ennek kapcsán kiemeli: nagyon fontos a mértékletesség erénye, ami egy belülről jövő erény. „Meg tudom ítélni, hogy nekem egy vagy öt kocsira van-e szükségem, és jó esetben a lelkiismeretem fogja megmondani a választ: elég egy. A belső rendezettség nagyon fontos.”

Nem csak kívülről kell dolgoznunk a »nem növekedésen«, hanem belülről is!”

Végezetül egy-két gyakorlati tanács

Közgazdaságban naponta mozgó emberként elméletileg szakértőként kellene erről beszélnem. Ugyanakkor úgy gondolom, belelátva a környezetem helyzetébe és sorsába, nagyon nehéz fekete-fehér tényeket állítani, mert ahány sors, annyiféle megoldás. Még a családomon belül is vannak különböző szempontok. Van, aki nagyon gondosan tervez, és így megtakarításai és ezek felhasználása is céltudatos. Van olyan is, aki mindent megvenne, amit a szeme meglát, és minden józanítást fájdalmas vesz-

teséggént él meg. Van, aki nem törődik semmivel, majd csak lesz valahogy, gondtalanságában elégedél. Ahogy a feleségem szokta mondani, szívesen összegyűrnám őket, és igazságosabban elosztanám a tulajdonságokat. Ettől elvonnék egy kis túlbuzgóságot, hogy a másik lustaságát kijavítsam, attól elvonnék egy kis takarékoságot, hogy a másik vásárlási lázát csökkentsem. Így talán mindenki jobban járna, de azért óvatosságra int Huxley Szép új világa vagy Dante Isteni színjátéka. Nem lehet a sorosokat csak úgy csereberélni, abból kell főznie mindenkinek, amivel rendelkezik a kamrájában.

Először is arról beszélnék, hogy a kapitalista gazdaságfilozófia azt tanítja, hogy **a termékek árát a termék hasznossága alapján a piac dönti el**, a kereslet és a kínálat egyensúlya alapján. Én úgy látom, hogy **a kapitalizmus válságainak legfőbb oka, hogy ezt a szabályt nem érvényesül.** Az állam, de a társadalmi rendszerek is piactorzító eszközökkel manipulálják az árakat. Ha két konkrét terméket összehasonlítunk, nagyon jól kimutatható ezek különbsége. A kenyér esetében az állam mesterségesen leszorítja az árakat, politikai okokból, választási érdekekből. Így sem a boltosnak, sem a péknek, sem a molnárnak, sem a mezőgazdasági termelőnek nincs elegendő haszna, ahhoz képest, hogy létfontosságú termékről beszélünk. A háború alatt halottam, hogy aranyláncot is adtak egy kenyérért, mert míg az egyik éltet mentett, a másik értéktelenné vált. Ugyanakkor az autó lehet a másik példa, ebben az esetben az előállítási költség a vételár harmada, a kétharmadot teszik ki a mindenféle jogcímű adók és járulékok, valamint a gyártó, a kereskedő haszna, s a vásárló és a társadalom is elfogadja ezt a túltértékelt árat, legfeljebb azt mérlegeli, hogy melyik márka és a márka ára éri meg a másikhoz képest. Ennek eredményeképpen a túltermelési, túlhitelzési válságok folyamatos velejárói a piacgazdaságnak. A válságmentes időszakok csak olyanok, mint a tűzre rakott kukta, gyűlik és gyűlik a gőz, de előbb utóbb mindenképpen kitör, jó esetben csak a szelepen keresztül, rosszabb esetben viszont robbanásszerűen.

„Azért nem leszünk mi sohasem milliomosok, mert le tudunk feküdni anélkül, hogy azon gondolkodnánk, hogyan tudnánk holnap több pénzt keresni” – mondotta egy munkahelyemen a vezérigazgatóm, reagálva a tulajdonos állandó ötletrohamaira. Azt hiszem, ez pontosan kifejezi, hogy mi az a zsinórmérték, amivel az anyagiakhoz hozzá kell állnunk. Biztosan úttévesztés, ha az embert az anyagiak úgy motiválják, hogy nyugodtan aludni sem tud emiatt. A másik ilyen zsákutca a kapitalizmus alapeszményéből fakad: A vállalkozó döntéseit az befolyásolja, hogy minél nagyobb összhásznonra tegyen szert. A zsidó-keresztény kultúra és gazdaság alapeszméje ez, ennek következménye a föld és az embertársaink kizsákmányolása, ezek egyszerűen termelési tényezőkké válnak, amelyeknek meg van az áruk és a hasznosságuk. Lásd: „Szaporodjatok, sokasodjatok, töltsétek be a földet! Hajtsátok azt uralmatok alá, és uralkodjatok a tenger halain, az ég madarain, és minden állaton, amely mozog a földön” (Teremtés könyve 1,28)! Lassan 10 éve találkoztam egy frappáns gondolattal ezzel kapcsolatban: A jézusi gondolkodás alapján a vállalkozói gondolkodást erre kell módosítani: **Az összhásznon helyett a közhaszon maximálására kell törekedni.** Ebben az esetben már a zöldmozgalmak által megfogalmazott földi energia újratermelése is költségként jelentkezik, valamint az emberiség, az alkalmazottak, a felebarátaink minőségi életének a költségeit is ráfordításként kell figyelembe venni. Így igaz csökken az összhászunk, amit saját magunkra költhetünk, viszont élhetőbb környezetben, elégedett emberek között élhetünk, kevésbé kell magas falak, szögesdrót-kerítések mögé bújnunk.

Itt kell közbeszúrnom azt a gondolatot, hogy a migránsügyben nem a kereszténységet védjük a migránsoktól, hanem a jólétünkért, kényelmünkért, biztonságunkért folytatunk háborút ellenük (Várszegi Asztrik). Ezt a háborút mi európaiak-amerikaiak kezdtük az ő földjükön, mi avatkoztunk bele az olajért stb. azokba a konfliktusokba, aminek eredményeként az élethelyzetük oda jutott, hogy előbb menekülniük kellett hazájukból, majd sok hónapos, tétlen, értelmetlen várakozás után nekiindultak új élet reményében. Ebben semmiféle jézusi-keresztény szempont nem motivált bennünket itt, bezárkózunk, becsukjuk a szemünket, úgy teszünk, mintha nem lennénk felelősek ezért. Pedig ezért mi magyarok is közvetlen felelősséggel tartozunk, mi is küldtünk például katonákat zsoldosnak Afganisztánba, jó pénzért. Büszké is voltunk rájuk, hősi halottként temettük az áldozatainkat, mutogattuk őket a híradókban. Az EU pedig a mi pénzünkéből is, még ma is, nyílt háborút folytat Szíriában. Elsősorban gazdasági és hatalmi érdekből, nem pedig humanitárius okokból.

Visszatérve úgy gondolom, van több olyan munkakör, aminek az elvállalásához egy Jézust követőnek nem lehet köze. Nem lehet ebben a körben sem alkalmazott, sem vállalkozó, sem alvállalkozó. Éles szem és jó lelkiismeret kell ahhoz, hogy ezeket az ember időben felismerje, és új munkahely után nézzen. Egyetemista koromban fedeztem fel például, hogy a matematikai játékelmélet ágának legfőbb haszonélvezője és támogatója a hadsereg. Attól kezdve már nem is akartam matematikus lenni, elmúlt a lelkesedésem. Az egyértelmű eseteken túl azért én gázosnak ítélem meg a politikusi pályát is, akár egy önkormányzatnál is, függetlenül is. Meglátásom szerint többet árt az ember lelkének ez, mint amennyi haszna van. Pártszínekben pedig még gázosabb, nem dönthetsz önállóan, köt a frakció- és pártfegyelem. Ha önálló akarsz lenni, ki kell lépned, de nagy lélek kell ahhoz, hogy az ember mindenről lemondjon, magas fizetés, hatalom, juttatások....

Én **nem vallok az alternatív közgazdászok pénzellenességét**. A pénz fontos mutatója a dolgok értékének. Objektív módon, jól kifejezi, hogy milyen a gazdálkodási szemléletünk. Ha ugyanazt a pénzt a gyermekem külön angolórájára költöm, vagy elmegyek Hawaii-ra nyaralni, más hasznosságot kapok. A gyermekem angoltudása hosszú távon akár jelentős nyereséget hozhat, míg a másik csak rövid távon nyújt, igaz, akár maradandó élményeket. Az egyik további pénzek forrása lehet, míg a másik már további pénzbevételel nem jár, legfeljebb ha pénzért útibeszámolót tartok. Ez nagyon jól kifejezi, hogy a hasznosság pénz nélkül is különböző további hasznokat termel, vagy nem termel.

A megtakarítások, befektetések kérdéséről is van véleményem. A pénzügyi befektetések (pénzügyi alapok, részvények, kötvények, devizabefektetési műveletek) világát eléggé kritikusnak látom. Úgy gondolom, ezek azok a területek, ahol nyereséget csak mások kárára tudunk elérni, ugyanakkor nagyon csábító ígérteket lehet hallani erről a területről. Az covid előtti hónapok brókercsődjeiről is előre látható volt ezek tarthatatlansága. A csőd után a híradókban többször látható volt a cég kirakata, hirdetve a **10,5%-os garantált hozamot**. Ezt a hozamot **a reáltermelő gazdaságból nem nagyon lehet kitermelni**, főleg nem akkor, amikor 2% felé tartott már jó ideje a jegybanki alapkamat és az infláció is. Ezt a hozamot csak kritikus pénzügyi manőverekkel, mások kárára lehet kitermelni, óriási kockázattal. Ennél a banki betéti kamatok csekélyebbek, de legalább biztonságosabbak. Én nem igazán tudom sajnálni a befektetőket, ők előre tudták, tudhatták, hogy kockázatos dologba fektetik a pénzüket, most éppen úgy fordult, hogy mások nyertek, és ők vesztek, ez a piac már csak ilyen, így azzal sem értek egyet, hogy ebben az állam az adófizetők pénzéből részt vállal.

További fontos terület a hitelfelvétel, erről az elmúlt években sokat próbált a társadalmunk megérteni. A régi bölcs parasztemberek mindig azt mondták, amit a közmondás is megfogalmaz: **Addig nyújtózz, amíg a takaród ér!** Én erről úgy vélekedem, hogy sajnos a mai fogyasztói társadalom arra ösztönöz, hogy akár fogyasztói kölcsönök által is, de növeljük a fogyasztásunkat. Családsegítők tudnának mesélni, milyen kétségbeejtő helyzetben levő emberek képesek „gyorskölcsönt” felvenni, és az esetek többségében nem létfontosságú cikkekért. Ma is, amikor a jegybanki alapkamat 3-4 szereséért van kereslet a szabad kamatozású kölcsönökre, ami lényegében azt jelenti, hogy értelmetlen nagy kötelezettségeket vállalunk, csak hogy a fizetési képességünk ellenőrzése nélkül fogyaszthassunk. A devizahitelezés is egy ilyen dolog volt, bár közgazdaságilag indokolt volt a 2000-es évek közepén, mert lényegesen kedvezőbb volt, mint a korabeli forint-hitel. Ha valaki akkoriban valóban felmérte a kockázatokat és a fizetőképességét, akkor ha felvett is ilyen kölcsönt, leginkább a csekély veszteséggel kiszálló fix devizaárfolyamon előtörleszthetett devizaadóssá vált, valójában megmenekült. Persze vannak élethelyzetek, amiket nem lehet előre kalkulálni, egy súlyos betegséget, halálesetet. Könnyű utólag okosnak lenni, mi is vettünk fel ilyen hitelt, és kis veszteséggel ki is tudtunk szállni belőle. Korunkra jellemző a családtámogatási hitelek sokszor át nem gondolt felvétele, ennek véleményem szerint egyszer még épp olyan nagy visszhangja lesz, mint a devizahitelezésnek. De azért valamit állítanom is kéne!

Azt állítom, hogy banki kölcsönt csak ingatlanra lenne szabad felvenni úgy, hogy **a várható törlesztő részletünk csak a fizetőképességünk fele lehet**. Emellett arra biztatnék mindenkit, hogy a másik felét is fizesse be egy betétszámlára, hogy így mindig legyen tartalék, amihez végszükségben hozzányúlhat. Ingóságra (bútorra, autóra, nyaralásra stb.) semmiképpen nem vennék fel banki kölcsönt, a családi,

baráti körből rövid futamidőre kapott kölcsönt még elfogadhatónak látom. De itt is él a közmondás bölcsessége a takaró hosszúságáról.

Az anyagiakról szólva mindenképpen szólnunk kell az adásról. Mi leginkább a személytől személyig szóló segítséget helyezük előtérbe az életünkben. (Az Otthon Segítünk Alapítványban feleségem végzett önkéntes munkát évekig, ebben én is többször részt vettem.) Kicsit olyan a vállalkozásunk is, mint egy jótékonyági szervezet. Vannak többen, főleg nonprofit szervezetek, de vállalkozások is, amelyek semmit sem fizetnek a munkánkért, vagy mert nem tudnak, vagy mert én nem szeretném, ha fizetnének. Példaként: én még soha egyetlen magánszemélytől sem kértem pénzt a jó tanácsomért, vagy az SZJA-bevallásért. Aztán vannak olyanok is, akiknek jóval a piaci ár alatt dolgozunk, ők fizetnek, mi pedig dolgozunk. Itt elsősorban olyan emberekről van szó, akiktől ha elkérném a piaci árat a munkámért, rövid úton bezárhatnák a boltot. Aztán vannak olyan vállalkozások, amelyeknek piaci áron dolgozunk, ők finanszírozzák a másoknak végzett jótékonyági munkát. Belőlük élünk, és amolyan „baloldali” módon saját belátásaink szerint végezzük a társadalmi újraelosztást. Amikor elénk kerül egy közvetlenül segítendő ember, akkor megpróbáljuk segíteni. Anyagilag is, akár személyes közreműködéssel, nemcsak okos tanáccsal. Nagycsaládosként mindig találunk helyet a pénzünknek a gyerekeink életében, ezt is megpróbáljuk okosan csinálni. Gyermekeim tudják, ha valamiben segítséget kérnek, akkor az első kérdésünk az, hogy te mit tettél a kívánságod megvalósításáért. Úgy érezzük, őket úgy kell (kellene) nevelni, hogy érezzék, **a sült galamb nem röpi az ember szájába**, mindenki a saját életének a felelőse. Ezt a karitatív munkában is fontos vezérelvnek tekintem, senki se arra várjon, hogy valaki más megoldja a problémáját, tegye meg azt a minimumot, amit megtehet, és akkor van értelme melléállni, segíteni. Nincs értelme vödörszámba a vizet a tengerbe hordani, hát ha megédesedik tőle. A baráti kölcsön nyújtását is gyakoroltuk, többször is az életünkben, mi is kaptunk a Bokortól is kölcsönt, amikor építkeztünk, úgy érezzük, ezzel mi is tartozunk, ha már tőlünk sem kértek kamatokat.

Kérdések:

- Melyik megoldás vonzóbb számodra, függetlenül jelenlegi élethelyzetedtől: Inkább vállalkozó lennél, vagy inkább alkalmazott?
- Melyik modell tetszene inkább neked, ha szabadon dönthetnél; melyikben szeretnél élni (skandináv-közjó modell)?
- Van-e írástudóként felelősségünk, hogy társadalmi környezetünket tanítsuk meg gondolkodni, dönteni, hogy akár a skandináv gazdasági modell, akár a keresztény közjó-modell érvényre jutásáért küzdeni kell? Ha igen, milyen módon lehetne ezt megtenni?
- Mekkora kísértések számodra a mai kor betegségei, a vásárlási függőség, az eladósodás, a pillanatnak élés kísértései?
- Régen tizedet kellett adózni az Egyháznak, vajon egy nemes, karitatív célra hány százalékot tudnál adni tartósan? Erre csak magadnak kell válaszolnod, nem kell nyilvánosan bevallani!
- A mai kor nagyon sok munkát vár el tőlünk, már sehol sincs a Kádár-rendszerben szokásos alig-tevésees munkahelyek tömege. Vajon hol a határ, ahol a munkáért járó többlet fizetés már nem éri meg, mert akkora emberi-kapcsolati veszteséggel jár? Tudsz egyensúlyt tartani?

[Áts András előadása elhangzott Vépen,
a 2023. évi Bokor Nagytáborban]