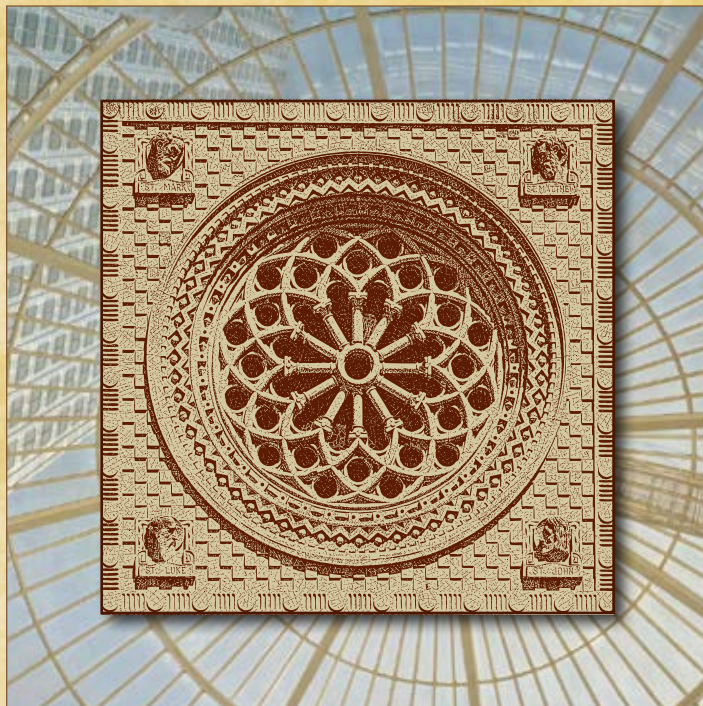




IGAZSÁGOSSÁG ÉS BÉKE
PÁPAI TANÁCSA



AZ ÜZLETI VEZETŐ HIVATÁSA

G O N D O L A T O K



A Vocation of Business Leader magyar fordítása, első kiadás

Kiadó:

Iustitia et Pax Pápai Tanácsa

Piazza San Callisto, 16

I-00120, Vatikán

www.justpax.va

A magyar változat társ-kiadója:

KÉRME egyesület

József krt. 17. 3. emelet 6.

1088 Budapest, Magyarország

www.kerme.hu

Az ÉrMe Üzleti Hálózat (www.ermehalo.hu) támogatásával.

Róma/Budapest, 2014. november

A Szent Tamás Egyetem Katolikus Tanulmányi Központjának keretén belül működő A *Katolikus Társadalmi Gondolkodás John A. Ryan Intézetével* (John A. Ryan Institute for Catholic Social Thought) és az *Ecophilos Alapítvánnyal* együtt az Igazságosság és Béke Pápai Tanácsa 2011. február 24. és 26. között „Caritas in veritate: Az ajándékozás logikája és jelentősége az üzleti életben” címmel tartott szemináriumot. A találkozót a 2010 októberében rendezett, „Caritas in veritate és az Amerikai Egyesült Államok” nevet viselő konferenciát követte, melyet az IBPT a Los Angeles-i Modern Katolikus Tanulmányok Intézetével (Institute for Advanced Catholic Studies) közösen szervezett, és amely XVI. Benedek pápa szociális enciklikája, a *Caritas in veritate* alapján az üzleti vállalkozásokkal foglalkozott. Mindkét összejövetel az egyház azon szilárd meggyőződésére épült, hogy minden keresztény kötelessége, hogy hivatásának megfelelő módon és a poliszra gyakorolt befolyásának mértékében a szeretetet gyakorolja (CIV, 7).

Az üzletemberek, egyetemi professzorok és a téma szakértői innovatív módon járultak hozzá a „Caritas in veritate: Az ajándékozás logikája és jelentősége az üzleti életben” témájához. Megbeszéléseik gondosan előkészített és előzőleg nyilvánosságra hozott szövegek köré épültek, ami nagyban megkönnyítette a vitát az Igazságosság és Béke Pápai Tanácsa által szervezett háromnapos szemináriumon.

A munkanapok megfeszített munkával, eredményesen teltek. Határozat született, hogy egyfajta *vademecumot* állítunk össze üzletemberek, egyetemi tanárok és egyéb, oktatási intézményekben dolgozók részére. Így jöttek létre azok a gondolatok, melyeket „Az üzleti vezető hivatása” című írásba foglaltunk. A kötet oktatási segédanyag kíván lenni, amely a legkülönbözőbb üzleti intézményekben – szövetkezetek, multinacionális vállalatok, családi vállalkozások, társadalmi szervezetek, for-profit illetve non-profit cégek stb. – dolgozó üzletemberek „hivatásáról” szól, valamint azokról a kihívásokról és lehetőségekről, amelyekkel az üzleti világban a kiterjedt technológiai kommunikáció, a rövid távú pénzügyi gyakorlatok és a mély kulturális változások kontextusában találkozunk.

Az üzleti vezetőknek az a hivatásuk, hogy korunk gazdasági és pénzügyi világában úgy vegyenek részt, hogy az *emberi méltóság* és a *közjó* alapelveit is szem előtt tartják. Ezek a gondolatok olyan *gyakorlati alapelveket* fogalmaznak meg az üzleti vezetők, intézményeik tagjai és a különböző érdekeltek számára, amelyek segíthetnek abban, hogy a közjót megvalósítsák: a *világ szükségleteit* olyan javakkal kell *kielégíteniük*, amelyek *valóban jók*, és *valóban az embert szolgálják*, és a szolidaritás szellemében nem szabad megfélemlíteniük a szegények és gyengék szükségleteiről sem; úgy kell *megszervezniük a munkát vállalkozásukon belül*, hogy *mindeközben az emberi méltóságot is tiszteletben tartják*. Szem előtt kell tartaniuk a szubszidiaritás elvét, amely előmozdítja a kezdeményezőkészséget, és növeli a „vállalkozótársnak” tekintett munkavállalók szakértelmét, csakúgy, mint a *fenntartható jólét létrehozásának* és a javak különböző érdekeltek között történő *igazságos elosztásának* elvét.

A világgazdaság jelenlegi problémái közepette, mikor oly sok üzletember tapasztalta már meg a válság következményeit, amelyek jelentősen visszavetették vállalkozásuk bevételeit, és veszélyeztették fennmaradásukat és munkahelyeiket, az Egyház nem adja fel a reményt, hogy a keresztény vezetők a jelenlegi *sötétség* közepette is helyreállíthatják a bizalmat, reményt ébreszthetnek, és nem hagyják kialudni magukban a hit fényét, amely a hétköznapiakban a jó megtételére ösztönöz. Azt is érdemes emlékeztetnünkbe idézni, hogy a keresztény hit nemcsak a hívők szívét világítja meg, hanem egyben az emberi történelem mozgató ereje is.

Peter K. A. Turkson bíboros
Mario Toso püspök



ÖSSZEFOGLALÓ

Ha a cégek és piaczgazdaságok megfelelően működnek, és a közjót kívánják megvalósítani, a társadalom anyagi és lelki jólétéhez is jelentős mértékben hozzájárulnak. A közelmúlt történései azonban azt is megmutatták, milyen károkat okozhat az, ha a cégek és a piacok nem jól működnek. Korunk nagy átalakulásai – a globalizáció, az új kommunikációs technológiák és a pénzügyi piacok növekvő hatalma – nemcsak pozitív, hanem negatív hatásokkal is járnak: egyenlőtlenségek, gazdasági zavarok, információs túlterheltség, pénzügyi bizonytalanság és sok egyéb olyan tényezők, amelyek mind a közjó megvalósítása ellen hatnak. Azok az üzletemberek azonban, akik – a társadalometikai elvek szerint és az evangélium fényétől megvilágítva – erényesen élnek, sikeresek lehetnek, és hozzájárulhatnak a közjóhoz.

A közjó szolgálatának többféle akadályja lehet (a jogállam hiánya, korrupció, kapzsisági hajlam, rossz sáfárkodás az erőforrásokkal), a legkomolyabb közülük azonban az, ha az üzleti vezető „kettős” életet él. A hit és a napi üzleti gyakorlat e kettőssége kiegyensúlyozatlansághoz, és a világi siker hamis hajszolásához vezethet. Ha azonban az üzleti vezető – hite alapján – tevékenységét szolgálatnak tekinti, nagyobb távlatban lesz képes gondolkodni, és az üzleti világ követelményeit összhangba tudja hozni a társadalometikai elvekkel, amelyeket – keresztények esetében – az evangélium fénye világít meg. Mindez három szakaszban történik: *felismerés, döntés és cselekvés*, jóllehet e három szempont jelentős mértékben összefügg egymással.

FELISMERÉS: Az üzleti világ kihívásainak és lehetőségeinek *felismerését* számos – jó illetve rossz – tényező nehezíti, köztük az „idők jelei” is, amelyek az üzleti életre a legnagyobb hatást gyakorolják. A *globalizáció* hatékonyabbá tette a vállalkozásokat, és rendkívüli, új lehetőségeket teremtett számukra, de az egyenlőtlenséget is fokozta, gazdasági zavarokhoz és kulturális homogenitáshoz vezetett, a kormányok

pedig képtelenné váltak megfelelően szabályozni a tőkeáramlást. A *kommunikációs technológia* új kapcsolatokat hozott létre, új megoldásokhoz és termékekhez, valamint kisebb költségekhez vezetett, de ez az új sebesség információs túlterheltséggel és elsietett döntésekkel is jár. A *pénzügyi piacok világszerte fokozódó hatalma* az üzleti életben egyre haszonelvűbb megközelítéshez vezetett a munka céljainak tekintetében, maximalizálta a vagyont, és a rövid távú előnyöket a közjó rovására hangsúlyozta. Korunk tágabb értelemben vett kulturális változásai fokozott individualizmushoz, a családok széteséséhez és haszonelvű énközpontúsághoz vezettek. Így fordulhatott elő, hogy magánjavaink állománya ugyan megnőtt, a közjó mégis jelentős mértékben csökkent. Az üzleti vezetők egyre inkább a





valyon maximalizálására törekednek, a munkavállalók a jogaikat hangsúlyozzák, a fogyasztók pedig szükségleteik azonnali kielégítését kívánják a lehető legalacsonyabb áron. Mivel az értékek viszonylagossá váltak, a jogok pedig fontosabbak lettek, mint a kötelességek, a közjó szolgálatának célja gyakran elhomályosul.

ÉRTÉKELES (DÖNTÉS): A jó üzleti döntés a legalapvetőbb szintű elvekre épül, mint például az emberi méltóság tiszteletére, a közjó szolgálatára, valamint arra, hogy a vállalkozást emberi közösségnek tekintsék. A gyakorlati szinten megfogalmazott alapelvek segítik az üzleti vezetőt, hogy a következőkre koncentráljon:

- olyan termékeket és szolgáltatásokat hozzon létre, amelyek valós emberi szükségleteket elégítenek ki, ugyanakkor vállaljon felelősséget az előállítás társadalmi és környezeti költségeiért, valamint a beszállítói és forgalmazói láncért is, vagyis a közjót tartsa szem előtt, és azt keresse, miként tudná szolgálni a szegényeket;
- olyan hatékony és értelmes munkát szervezzon meg, amellyel elismeri a munkavállalók *emberi méltóságát*, valamint a munkájukban való kiteljesedés jogát és kötelességét (a munka van az emberért, nem pedig az ember a munkáért), és a munkahelyeket a szubszidiaritás elve alapján hozza létre, vagyis úgy tervezze meg és rendezze be őket, és olyan bizalommal forduljon a munkavállalók felé, hogy azok a legjobb teljesítményt nyújthassák; és
- bölcsen használja fel az erőforrásokat, hogy mind a nyereséget, mind a munkavállalók jólétét növelje, fenntartható jólétet teremtsen, és a javak *igazságos* elosztásáról is gondoskodjon (igazságos bér a munkavállalóknak, igazságos árak a vevőknek és beszállítóknak, igazságos adók a közösségnek, és igazságos megtérülés a tulajdonosoknak).

CSELEKVÉS: Az üzleti vezetők akkor tudják megvalósítani céljaikat, ha hivatásukat követik, amelynek indítéka sokkal több, mint pusztán a pénzügyi siker. Ha a lelki élet adományait, az erényeket és a társadalometikai alapelveket életük és munkájuk részévé teszik, legyőzhetik a kettős élet kísértését, és megkaphatják azt a kegyelmet, hogy a vállalkozásban érdekelt összes fél személyes kibontakozását mozdítják elő. Az Egyház arra hívja az üzleti vezetőt, hogy tanuljon meg *elfogadni* – alázatosan elismerve mindazt, amit Isten tett érte – és adni, és így lépjen közösségre másokkal, hogy velük együtt a világot jobb helyé tegye. Vállalkozásához való viszonyát a *gyakorlati bölcsesség* alakítja, ami egyben abban is megerősíti, hogy – félelem és cinizmus nélkül – a hit, a remény és a szeretet erényeivel tudjon megfelelni a világ kihívásainak. A jelen dokumentum arra kívánja bátorítani és ösztönözni a vezetőket és a többi érdekeltet, hogy munkájuk során *ismerjék fel* a kihívásokat és lehetőségeket, értékeljék azokat a társadalometikai alapelvek szerint, amelyeket a keresztények esetében az evangélium fénye világít meg, és olyan vezetőként *cselekedjenek*, akik Istent szolgálják.

HÉTKÖZNAPI
BÖLCSESSÉG



1. Az evangéliumban Jézus azt mondja: „Attól, akinek sokat adtak, sokat is fognak követelni, és attól, akire sokat bízta, annál többet kérnek számon.” (Lk 12,48) Az üzletemberek sokat kaptak, és az Úr azt kéri tőlük, hogy nagy dolgokat cselekedjenek. Ez az Ön hivatása. Ha csak ezt a századot nézzük is, sok vállalkozás hozott létre csodálatos, új dolgokat, melyek bizonyos betegségeket meg tudnak gyógyítani, a technológia segítségével az embereket közelebb hozzák egymáshoz, és számtalan módon járulnak hozzá a jóléthez. Sajnos ez a század üzleti botrányokat és komoly gazdasági zavarokat is hozott, az üzleti vállalkozásokba és a szabad piac intézményeibe vetett általános bizalmat pedig erodálta. Korunkban a keresztény üzleti vezetőknek tanúságot kell tenniük hitükről, a remény bizonyosságáról, és gyakorolniuk kell a szeretetet.

2. Ha a vállalkozások és általában a piacok megfelelően működnek, és a kormányok hatékonyan szabályozzák azokat, akkor pótolhatatlan módon segíthetik elő az emberiség anyagi és lelki boldogulását. Ha az üzleti tevékenységet igazságosan és hatékonyan végzik, akkor a vevők tisztességes áron jutnak a termékekhez és szolgáltatásokhoz, az alkalmazottak jó munkát végeznek, és el tudják tartani önmagukat és családjukat, a befektetők befektetése pedig méltányosan megtérül. A közösségek láthatják, hogy közös erőforrásaik jó kezekben vannak, a közjó pedig növekszik.

3. Ha jók a vezetők, a vállalkozások a munkavállalók méltóságát mozdítják elő, valamint olyan erényeket, mint a szolidaritás, a gyakorlati bölcsesség, az igazságosság, a fegyelem stb. Míg a társadalom első iskolája a család, a vállalkozások – sok egyéb társadalmi intézményhez hasonlóan – folytatják az emberek erényre való nevelését, különösen a fiatalokét, akik most kerülnek ki családjukból és az oktatási intézményekből, és éppen helyüket keresik a társadalomban. Azok is megtalálhatják helyüket a cégeknél, akik társadalmilag hátrányos környezetből érkeznek, vagy

a társadalmi elszigetelődés réme fenyegeti őket. Továbbá a különböző nemzetiségű emberek egészséges egymásra utaltságát is előmozdíthatják oly módon, hogy az az összes érintett fél számára jótékony hatású legyen. Így a kulturális gazdagodást szolgálják, valamint a békéhez és a jóléthez is hozzájárulnak.

4. E sok lehetséges előny miatt az Egyház élénk érdeklődést mutat a vállalkozások iránt. Ahol a vállalkozások sikeresek, ott az emberek élete is jelentősen javulhat, ahol pedig csődöt mondanak, ott nagy kár keletkezhet. A piacgazdaságnak a közjó kell megvalósítania szabadon, de a szabadság igazság nélkül zűrzavarhoz, igazságtalansághoz és a társadalom széttöredezéséhez vezet. Irányelvek és erkölcsös irányítás nélkül a vállalkozások olyan helyé válhatnak, ahol az igazságosság a hasznosság áldozatául esik, a hatalom megrontja a bölcsességet, a technikai eszközök elszakadnak az emberi méltóságtól, az önérték pedig háttérbe szorítja a közjót.

5. Külön meg kívánjuk szólítani azokat a keresztény üzleti vezetőket, akik munkájuk lényegének tekintik, hogy Isten teremtetársai legyenek. Az ilyen vezetők fontos szerepet játszanak a társadalometikai alapelvek megvalósításában, és abban, hogy – ahol szükséges – a katolikus társadalmi hagyományt napi tevékenységeikben is megjelenítsék. Azokhoz a jóakarató üzleti vezetőkhöz is szólni kívánunk, akik hatással vannak vállalatuk munkavállalóinak viselkedésére, értékeire és hozzáállására. A vezérigazgatótól kezdve a csoportvezetőkön át mindazokig, akik bármilyen informális befolyással rendelkeznek, az üzleti vezetők kulcsfontosságú szerepet játszanak a gazdasági élet alakításában. Nekik kell gondoskodniuk arról, hogy az üzleti intézmények az összes ember személyes fejlődéséhez járuljanak hozzá. Rendkívül sokféle ilyen intézmény van, például a szövetkezetek, a multinacionális vállalatok, az induló kisvállalkozások, a munkavállalók tulajdonában levő cégek, a családi vállalkozások, a társadalmi szervezetek, a társas cégek, az egyszemélyes társaságok, a kormányzati vegyes vállalatok, a for-profit és a non-profit vállalkozások. E cégek közt vannak nyílt, tőzsdei részvénytársaságok is, többségük azonban magánvállalkozás. Némelyiknek nagyobb az árbevétele, mint sok országé, többnyire azonban

kis méretűek. Vannak olyanok, amelyek több ezer befektető tulajdonában vannak, mások pedig egyetlen személy vagy család birtokában. Egyeseket for-profit társaságként határoz meg a törvény, míg mások – élve a törvény által biztosított új lehetőségekkel – mint társadalmi célú vállalkozás speciális státuszt élveznek. A cégek nagyon különböző fajtájúak lehetnek, és XVI. Benedek a vállalati formák elegyítését is üdvözlötte.¹

6. Az üzletember hivatása igazi emberi és keresztény hivatás. Jelentőségét az Egyház és a világgazdaság életében aligha lehetne túlbecsülni. Az üzleti vezetők azt a hivatást kapták, hogy a piacgazdaság keretében termékeket és szolgáltatásokat fejlesszenek ki a vevők és közösségek számára. Hogy a gazdaság elérhesse célját – a közjó előmozdítását –, olyan elvek alapján kell felépülnie, amelyek az igazságra, a kötelességek hűséges teljesítésére, a szabadságra és a kreativitásra épülnek.

7. Az üzleti vezetőknek különleges szerepük van a teremtés kibontakoztatásában: nemcsak árukat és szolgáltatásokat kínálnak, és nemcsak folyamatosan fejlesztik őket innovációval, valamint a tudomány és a technológia alkalmazásával, hanem olyan szervezetek alakításában is részt vesznek, amelyek ezt a munkát a jövőben is folytatni tudják. Szent II. János Pál hívta fel a figyelmünket erre a *Laborem exercens* kezdetű enciklikájában: „Az Isten képmására teremtett ember munkája által részesedik a Teremtő művében, és a maga lehetőségei szerint bizonyos értelemben kibontakoztatja és beteljesíti a teremtést, miközben egyre előrébb jut azon kincsek és értékek fölfedezésében, melyeket Isten a teremtésben rejtett el.”²

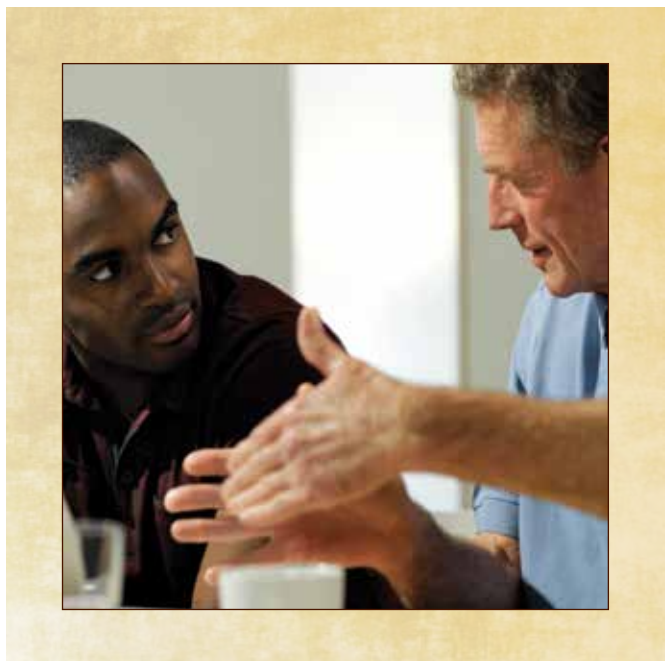
8. A termelő szervezet létrehozásával az üzletemberek kiemelt módon vehetnek részt a teremtés kibontakozó művében. Mikor tudatára ébrednek, hogy termelő szervezetük igazgatásával a Teremtő művében vesznek részt, hivatásuk nagyságát és megrendítő felelősségét kezdi felfedezni.



9. A vállalkozások bármely társadalomban nagy jótétet jelenthetnek, és sokuk meg is felel erkölcsi és gazdasági felelősségüknek. E lehetőség megvalósulását azonban számos tényező akadályozhatja. Némely akadály a vállalkozáson kívül keresendő, ezek befolyásolására a vezetőknek csak korlátozott lehetőségük van. Ilyen például a jogállam hiánya vagy a nemzetközi szabályozások, a korrupció, a romboló verseny, a haveri kapitalizmus, a túlzott állami beavatkozás vagy a vállalkozókkal szemben ellenségesnek mutatkozó kultúra ilyen vagy olyan formája. Mások belső akadályok, mint például az, ha a munkavállalókat pusztán „erőforrásnak”, a céget pedig árunak tekintik, elutasítják a piac állami szabályozásának megfelelő szerepét, olyan termékeket adnak el, melyek nem igazán jók, vagy olyan szolgáltatásokat értékesítenek, melyek nem az embert szolgálják, vagy pusztító módon zsákmányolják ki a természeti és emberi erőforrásokat.

KARRIERBŐL
HIVATÁS





10. A fenti akadályok közül a legsúlyosabb a vezető *kettős élete*, vagy amit a II. Vatikáni Zsinat “a megélt hit és a mindennapi élet közt mutatkozó meg hasonlóságnak nevez”. A második vatikáni zsinat ezt a meg hasonlóságot „korunk egyik legkomolyabb hibájának” tekintette.³ A hit követelményeit elválasztani az ember vállalkozói tevékenységétől alapvető tévedés, amely nagyban felelős mindazon kárért, amit a vállalkozások a mai világban okoznak, beleértve a család vagy a lelki élet kárára végzett túlórázást, az ember – saját kárára történő – egészségtelen ragaszkodását a hatalomhoz, vagy az egyre nagyobb nyereség érdekében történő visszaélést a gazdasági hatalommal. E tekintetben az Egyház Jézus szavait idézi emlékezetünkbe: „Senki sem szolgálhat két úrnak; mert vagy gyűlöli az egyiket, a másikat pedig szereti, vagy tiszteli az egyiket, a másikat pedig megveti. Nem szolgálhattok Istennek és a mammonnak.” (Mt 6,24) Azok az üzleti vezetők, akik munkájukat nem a többi ember és Isten szolgálatának tekintik, a céltalanság okozta hiányérzetüket kevésbé értékes pótlékkal fogják betölteni. A kettős életből hiányzik az egység: zavaros, és képtelen megfelelni az Istentől kapott hivatásnak.

11. Az ilyen meg hasonlítás végül bálványimádáshoz vezethet, ami az üzleti élet túlságosan is gyakran tapasztalt, foglalkozással járó kockázata, ami az egyént és a vállalkozást egyaránt fenyegeti. Azt jelenti, hogy hátat fordítunk a minket szerető Teremtőnkkel való kapcsolatnak, amint azt az izraeliták tették a Sínai-hegy lábánál, amikor aranyborjút készítettek maguknak, és azt imádták. Az aranyborjú a *félresiklott vallásosság* jelképe, ami az igazi siker téves elképzeléséből születik⁴. A modern korban sokféle „aranyborjú” létezik. Akkor találkozunk ilyennel, amikor „az üzleti tevékenység egyetlen kritériumának a profit maximalizálását tartják”⁵; amikor a technológia öncéllá válik; amikor a személyes vagyon gyarapítása vagy a politikai befolyás már nem a közjót szolgálja; vagy amikor a haszonelvű vagy konzekvencialista gondolkodás válik uralkodóvá. Ezen „aranyborjúk” mindegyikét egyfajta görcsös ragaszkodás jellemzi, melyet aztán ésszerűnek próbálnak feltüntetni. Mindegyikük képes – ahogy XVI. Benedek *Caritas in veritate* kezdetű szociális enciklikájában⁶ fogalmaz – rabul ejteni az üzleti vezetőket, akiknek ezért fokozott figyelmet kell fordítaniuk arra, hogy a bálványimádás csábításának ellenálljanak.

12. Az üzleti vezetők vállára nehezedő sokféle teher miatt mindennapi munkájuk során könnyen megfélemezhetnek az evangélium hívásáról. Csábítást érezhetnek arra, hogy – tévesen – azt gondolják, hogy szakmai életük és lelki életük összeegyeztethetetlen egymással. Túlságosan is az anyagi erőforrásokban és a világi sikerben bíznak. Amikor ez történik, az üzleti vezetők azt kockáztatják, hogy a státuszt és a hírnevet többre becsülik a maradandó eredményeknél, és így ítélőképességüket is elveszíthetik. Az üzleti vezetők – énközpontúság, gőg, kapzsiság vagy szorongás miatt – kísértést érezhetnek arra, hogy pusztán a profit maximalizálását, a piaci részesedés növelését, vagy bármely egyéb, kizárólag gazdasági értéket tekintsenek a vállalkozás egyedüli céljának. Ílymódon mindaz a jó, amit a piacgazdaság az egyén és a társadalom számára jelenthet, kárt szenved.

13. A szigorú elvárásoknak a kiegyensúlyozott üzleti vezetők szolgáló hozzáállással tudnak megfelelni, Jézushoz hasonlóan, aki megmosta tanítványai lábát. Ilyen szolgáló hozzáállással irányítani más, mint a tekintélyelvű hatalomgyakorlás, amely az üzleti szervezeteket túlságosan is gyakran jellemzi. Ez a megkülönböztető jegye a keresztény vezetőknek és annak a munkakörnyezetnek, amelyet ők igyekeznek kialakítani. Mikor üzleti feladataikat ilyen hozzáállással teljesítik, és szolgáló vezetőként járnak el, szaktudásukat és képességeiket szabadon a többiek rendelkezésére bocsátják. Munkatársaik lábát – jelképesen – megmosva az üzleti vezetők még inkább nemes hivatásukat teljesítik.

14. Az üzleti vezető hivatásának fontos része, hogy az üzleti világ rendes ritmusát követve a társadalometikai alapelveket is gyakorolja. Ez azt jelenti, hogy világosan felismeri, mikor van szó ilyen helyzetről, majd azt olyan elvek szerint értékeli, amelyek az emberek személyes kibontakozását segítik elő, és ezen elveket a konkrét körülmények és hitünk tanítása szerint ülteti át a gyakorlatba.⁷ A jelen dokumentum további részét is eszerint szerveztük: felismerni, értékelni (dönteni), cselekedni.

ÜZLETI ÉLET – A KIHÍVÁSOK ÉS LEHETŐSÉGEK FELISMERÉSE

15. Az üzleti vezetőnek olyan világban kell kiismernie magát, amelyet bonyolult tényezők sokfélesége jellemez. Hogy mindezt megértjük, a II. Vatikáni Zsinat *Gaudium et Spes* című dokumentumába foglalt iránymutatás szerint kell eljárunk, vagyis meg kell vizsgálnunk „az idők jeleit, és értékelnünk kell őket az evangélium fényénél”⁸. Némelyik tényező behatárolja a vezetők mozgásterét a jó megvalósításában, mivel beszűkíti cselekvési lehetőségeiket, és akadályozza kreativitásukat. Egyéb tényezők a közjó szolgálatának új lehetőségeit teremtik meg a vezetők és a vállalkozók számára, és a szolidaritás új módjait hozzák létre társadalmi, politikai és gazdasági életünkben egyaránt. Így a körülöttünk levő világ a fény és a sötétség, a jó és a rossz, az igazság és a hamisság bonyolult kölcsönhatását mutatja – lehetőségekkel és veszélyekkel egyaránt.

16. A keresztény üzleti vezetőknek képeseknek kell lenniük rá, hogy úgy „lássák” ezt a világot, hogy értékelni is tudják azt; ki tudják bontakoztatni jóságát és igazságát, elő tudják mozdítani a közjót, és szembe tudjanak szállni a gonosszággal és a hamissággal. Írásunk „értékelés” része ehhez próbál iránymutatást adni. Itt arra törekszünk, hogy röviden összefoglaljuk azt a néhány kulcsfontosságú tényezőt, amelyek napjainkban az üzleti tevékenységet meghatározzák, és – ahol lehet – rámutassunk arra, milyen lehetséges jó, rossz, vagy körülményektől függő vonatkozásai vannak ezeknek az üzleti vezető szempontjából.

17. A vállalkozást helyileg és globálisan befolyásoló számos, összetett tényező közül négyre érdemes felhívni a figyelmet, amelyek az elmúlt negyedszázadban alapjaiban változtatták meg az üzleti élet körülményeit. Az első három szorosan összefügg egymással: (1) globalizáció, (2) új kommunikációs technológiák és (3) a pénzügyi piacok növekvő hatalma a gazdaságban. A negyedik (4) tényező, a kulturális változások – és különösen az individualizmus és az ezzel járó relativizmus és haszonelvűség erkölcsi rendszerének kihívása – kétségtelenül a legnagyobb veszélyt jelentik a keresztény üzleti vezetők számára. Természetesen sok egyéb tényező is van, amelyek hatást gyakorolnak napjaink üzleti életére (állami szabályozás, a nemzetközi szervek szerepe, a szakszervezetek, a környezeti kérdések, a munkahelyi/családi feszültségek stb.), ezek mindegyikét érdemes lenne elemezni, de a tömörség kedvéért most csak ezzel a négygel foglalkozunk.



18. *Globalizáció:* korunk legjellemzőbb vonása a globális gazdasági rend megjelenése. A „globalizáció” kifejezés elsősorban a munkára és a tőkére vonatkozó input és output egész földet behálózó mozgására, valamint a társadalmi kapcsolatok növekvő hálójára utal. A hidegháború befejezésével és a sok fejlődő piac megnyílásával a vállalkozások piaca világszerte rendkívüli mértékben megnőtt. Mindez új lehetőségeket teremtett, ugyanakkor új veszélyeket is magában rejt. Egész népek, amelyek eddig ki voltak zárva a világ gazdaság rendszeréből, most részt tudnak venni benne, és profitálhatnak belőle. A nagyobb hatékonyság miatt több embernek több termék és szolgáltatás áll rendelkezésére. Ugyanakkor nemcsak a világ termelési szintje növekedett meg, hanem a jövedelem és a vagyon elosztásának egyenlőtlensége is az egyes országokon belül és a különböző országok között egyaránt. A regionális gazdasági övezetek, ahol nemcsak az árukkal, de még az egységes valutákkal is szabadon lehet kereskedni, ösztönzést jelentenek a kereskedelemre és az innovációra, de nincs mindig biztosítva a munkahelyet kereső munkaerő szabad áramlása. Különösen ott, ahol egységes valuta van, egész politikai rendszereket béníthatnak meg – különösen helyi válság esetén – azok a tényezők, amelyek a kormányokat és az önkormányzatokat korlátozzák a hatékony gazdaságpolitika megvalósításában. Ugyanakkor a kulturálisan viszonylag homogén piacok meglehetősen sokszínűek lettek, ami kedvezőnek mondható abban az értelemben, hogy szorosabb kapcsolatot teremt a különböző kultúrák között, amennyiben azonban a verseny agresszívvá válik, és az egységesített termékek globális forgalmazásával megszűnik a sokszínűség, a kulturális imperializmus veszélyét is gondosan meg kell vizsgálni. XVI. Benedek a következőképpen ír ezekről az egymással ellentétes erőkről: „A társadalom globalizálódásával szomszédok leszünk ugyan, de nem testvérek.”⁹



19. Mindezen változások mögött az az alapvető valóság húzódik, hogy *a tőke új szabadságra tett szert*: már nem azokkal az emberekkel szemben tartozik felelősséggel, akik azokban az országokban élnek, ahol a nyereség képződik.¹⁰ Olyan, mintha a gazdasági hatalom függetlenedett volna az országhatároktól. A nyereségképzés adódó lehetőségeivel a cégek a maguk nemzeti hatóságaitól függetlenül élhetnek, ílymódon pedig nemcsak a gazdaság szervezetében játszanak kulcsfontosságú szerepet, hanem magában a társadalomban is. Így a globalizáció a gazdaság és a politika alapjait változtatja meg, és csökkenti a nemzetállamok szabadságát: a nemzetállam megszokott politikai-gazdasági eszközei csak egy jól meghatározott területre korlátozódnak, míg a multinacionális cégek megtehetik azt, hogy a terméket az egyik országban állítják elő, adót egy másikban fizetnek, támogatásért és állami pénzekért pedig egy harmadikban pályáznak. A megváltozott körülmények között az üzleti világ befolyása jelentős mértékben nőtt, ami jó és rossz célokra egyaránt kitűnően felhasználható.

20. *Kommunikációs technológia:*¹¹ A kommunikációs technológia forradalma, amit az internet megjelenése idézett elő, jelentős hatást gyakorolt a vállalkozások irányítására kedvező és kedvezőtlen értelemben egyaránt. Kedvező, hogy az internetre épülő együttműködésnek köszönhetően régi problémákat új termékekkel és megoldásokkal lehet orvosolni. Az ilyen termékek és megoldások csökkentették a globális kommunikáció költségeit. Az új üzleti modellek egyedi módon egyesítik az együttműködést és a versenyt, így pedig olyan szükségleteket lehet kielégíteni, amelyeket korábban alig vagy egyáltalán nem lehetett. A fogyasztók/érdekeltek csoportjai nyomást tudnak gyakorolni a globális vállalkozásokra, és javulást érhetnek el a világ szegényebb részein az emberi jogok tiszteletétől kezdve egészen a környezetvédelemig. Tevékenységük csökkenti azon cégek költségeit, amelyek mindig is felelősen próbáltak viselkedni a világ ezen részein.

21. Kedvezőtlen viszont, hogy olyan világban élünk, ahol – úgy tűnhet – vágyaink azonnal kielégülhetnek, és túl sok információ áraszt el minket. Az ilyen világban – ahogy mondani szokás – a sürgős dolgok kiszoríthatják a fontosakat. Ha lépést kívánunk tartani az azonnali kommunikációval, akkor minden üzenetet rangsorolni kell. Úgy tűnik, nincs idő arra, hogy összetett kérdésekben átgondolt döntéseket hozzunk. A döntéseket – a fontosakat is beleértve – egyre inkább megfelelő mérlegelés nélkül és elégtelen információ birtokában hozzuk meg. Mivel a döntések nehezebben készíthetők elő és nehezebben magyarázhatók meg, a vezetők saját tapasztalatukra hagyatkoznak, így döntéseik során még fontosabb lesz, hogy mit tartanak értéknek, és miben hisznek.

22. *A pénzügyi piacok növekvő hatalma:* a globalizáció, a piacok és a jövedelmek bővülése és az új kommunikációs technológiák miatt a pénzügyi ágazat kiemelkedő szerephez jutott az üzleti életben. A „pénzügyi piacok növekvő hatalma” kifejezés a kapitalista gazdaság termelés-alapú finanszírozás-alapú történetét átváltoztatja. A pénzügyi szektor bevétele és nyeresége a világgazdaság egyre nagyobb részét alkotja. Intézményei, eszközei és indítékai jelentős hatással vannak az üzleti élet működésére és természetére. Míg a legutóbbi pénzügyi válság nyomán a pénzügyi piacok növekvő hatalmát számosan kritizálták, azt is meg kell jegyezni, hogy a pénzügyi ágazat emberek millióinak könnyítette meg a hitelhez jutást a fogyasztás és a termelés terén egyaránt, a származékos értékpapírokkal a kockázat megosztására törekedett, kidolgozta, miként lehet a tőkén a legnagyobb nyereséget elérni annak legoptimálisabban felhasználásával, stb. A fenntartható üzleti rendszerek megerősítése érdekében a pénzügyi ágazat olyan szociális és etikus pénzalapokat is létrehozott, amelyekkel a befektetők bizonyos iparágakat és cégeket támogathatnak. Ez a szektor jelentős és gyorsan növekvő fejlődést mutat, és ez a pénzügyi válság idején tapasztalt biztató eredmények alapján tovább folytatódik. A *Caritas in veritate* felhívja a figyelmet arra, hogy ez a befektetési típus az ideális: „Nem csupán arra kell törekedni – és ezt fontos itt megjegyeznünk –, hogy a gazdaságnak és a pénzügyi világnak „etikus” területei és szektorai jöjjenek létre, hanem arra is, hogy az egész gazdasági és pénzügyi szféra etikus legyen, és ez ne merüljön ki a pusztán külsőséges viselkedésben, hanem e területek saját belső természete szerint azok lényegéből fakadjon.”¹²



23. E pozitív fejlemények ellenére a pénzügyi piacok növekvő hatalma számtalan kedvezőtlen trendet és következményt is magával hozott. Itt most csak kettőről – az áruközpontúságról és a rövid távú gondolkodásról – fogunk beszélni. A pénzügyi piacok növekvő hatalma nyomán a vállalkozások kizárólag az *árura* kezdtek *koncentrál*ni, és így emberi vállalkozásuk értelmét kizárólag annak árara korlátozták. Különösen a pénzügyi ágazat járult hozzá ehhez a folyamathoz, amikor a vállalkozás értelmét a részvényes vagyonának maximalizálására redukálta. Gyakorlatilag a tulajdonosi érték lett az egyetlen olyan mérce, amellyel az üzleti vezetők teljesítményüket és értéküket meghatározzák. A jelenlegi környezetben is a „részvényesek vagyonának maximalizálása” az általános cél, és sok üzleti iskolában ez az uralkodó elmélet. Ezzel az áruközpontúsággal együtt jelentkezett egyfajta *rövid távú* gondolkodás is, amely arra kísérti a vezetőket, hogy a rövid távú sikerre koncentráljanak, a túlzott kockázatvállalás és a stratégiai hiba kockázatát pedig alulbecsülik. Talán nem meglepő, hogy az a lehetőség, hogy viszonylag rövid idő alatt hatalmas vagyont halmozzunk fel, erős ösztönzést jelent a rendellenes magatartásra. XVI. Benedek pápa fel is hívta a figyelmet ezekre a veszélyekre: „Kétségtávol az egyik legnagyobb veszély az, hogy a vállalkozások szinte kizárólag a befektetők elvárásainak felelnek meg, míg végül társadalmi értékük is erre korlátozódik. [...] A vállalkozások mind ritkábban kerülnek olyan állandó vezetők kezébe, akik nem csupán rövid, hanem hosszú távú felelősséget éreznek vállalkozásuk élete és eredményei iránt.”¹³

24. *Kulturális változások:* Mint már mondtuk, a nemzetek közti kapcsolat globalizációnak köszönhető új szintjei és az emberek közti kapcsolat technológiának köszönhető új szintjei jelentős kulturális változáshoz vezettek. A keresztény üzleti vezetőt érintő két, egymással összefüggő, alapvető kulturális változás az individualizmus előtérbe kerülése nyugaton és a családok fokozódó szétesése. Az erősen haszonelvű közgazdasági és társadalmi szemlélet újjáéledésével egész társadalmakat biztatnak arra, hogy saját céljaik elérésére koncentráljanak, és ne törődjenek azzal, milyen hatással vannak mindez másokra. A családokat mindez kedvezőtlenül érinti. Az „értékeket” viszonylagosnak mutatják be, és abból a szempontból rangsorolják, hogy mennyiben járulnak hozzá az egyéni igények kielégítéséhez és az üzleti eredményekhez. A munkát pusztán olyan eszköznek tekintik, amellyel az egyénnek része lehet az általa választott élvezetekben. A jogok sokkal fontosabbakká válnak, mint a kötelességek; a nagyobb jóért hozott áldozat lehetősége pedig már fel sem merül. Az ilyen mentalitás miatt igényelnek maguknak a felsővezetők egyre nagyobb részt a megteremtett vagyonból, az alkalmazottak az őket megillető jogokat hangsúlyozzák, a vevők pedig szükségleteik azonnali kielégülését óhajtják.



25. Szerencsére új mozgalmak és programok is indultak annak érdekében, hogy az erkölcsi és lelki élet nagyobb szerepet kapjon a vállalkozásokban. A hívek csoportjai, a munkaprogramok lelkisége, az üzletetika képzések és társadalmi felelősségvállalási projektek mind abban segítik az üzleti vezetőt, hogy cégét Szent Pál buzdításának szellemében irányítsa: „Vizsgáljatok felül mindent, a jót tartsátok meg” (1Tessz 5,21).¹⁴ Sok ilyen csoport és mozgalom segíti az üzleti vezetőket, hogy felismerjék munkájuk hivatás jellegét, és azt, hogy milyen szerepet játszik vállalkozásuk a közös előmozdításában.

26. Kétségtelen, hogy a globalizáció, a fokozódó kommunikáció és a pénzügyi piacok növekvő hatalma kedvező hatást is gyakorolhat az emberi közösségre. A rövid távú pénzügyi teljesítmény egészséges tisztelete is kedvező lehet, amennyiben nem játszik kizárólagos szerepet a döntésekben. Ezeket a tendenciákat azonban a társadalometikai elveknek kell irányítaniuk, amelyeket keresztények esetében az evangélium fénye világítja meg, és komoly kulturális intézményekben öltönek testet. E nélkül az állandó hatás nélkül a társadalmi változások könnyen károsak lehetnek a „sajátosan emberi minőség kibontakozására”.¹⁵ Itt az Egyház társadalmi tanítása és az Isten szeretetében való hitünk valódi távlatot adhat, és segíthet abban, hogy az üzleti vezetők teljesíteni tudják keresztény hivatásukat.

ÉRTÉKELÉS (DÖNTÉS):

A TÁRSADALOMETIKAI ALAPELVÉK FONTOSSÁGA

27. A vállalkozás – fentebb bemutatott – összetett körülményeinek értékelése jó ítélőképességet feltételez a vezetők részéről, akiknek bölcs és a valóságban/igazságban gyökerező ítéleteket kell hozniuk. Ésszerű ítéletre azonban csak akkor lesznek képesek, ha abból az erkölcsi és lelki kultúrából merítenek, ahonnan jönnek: a családjukból, a vallásukból, az oktatási intézményekből és azon nagyobb közösségekből, ahova tartoznak. A keresztény üzleti vezető számára e kultúra szívét Jézus Krisztus evangéliuma alkotja.

28. Ez az evangélium olyan szeretetről ad hírt, amely elsősorban nem valamely elméletben vagy etikában található, hanem magában a Krisztussal való kapcsolatban.¹⁶ Ez a kapcsolat, ez a szeretetre szóló hivatás tölti be és erősíti minden keresztény életét – amennyiben mi magunk is így akarjuk. Mindez etikai és vallási következményekkel is jár minden keresztény, de különösen az üzleti vezetők számára. E következmények jelentik azt, amit az egyház társadalmi hagyományának nevezhetünk: a hit, az értelem és a cselekvés élő párbeszédét. E hagyomány a tanítói hivatalt (katolikus társadalmi tanítás), a bölcs tudósok (katolikus szociális gondolat) és az elmélet sikeres és elvhű megvalósítóinak egymást gazdagító kapcsolatában formálódott. Mint minden hagyomány, ez is folyamatosan fejlődik, tisztul és módosul, ahogy a keresztények – az üzleti vezetőket is beleértve – szakmai életükben az igazságra és a tökéletességre törekszenek.

29. A társadalometikai alapelvek elméleti és gyakorlati megfogalmazása, valamint az a nézet, amely a vállalkozásokat mint emberi közösséget szemléli, e hagyomány fontos része az üzleti élet szempontjából. Közösén mutatják az irányt a valóban ideális vállalkozás felé, minthogy arra épülnek, hogy kicsoda az emberi személy, és hogyan tud kibontakozni az ember az üzleti életben, a nagyobb közösségben és a világban.

I. ÜZLETETIKAI ALAPELVEK: AZ EMBERI MÉLTÓSÁG ÉS A KÖZJÓ

30. Emberi méltóság: Az Egyház társadalmi hagyományának alapja az a meggyőződés, hogy minden ember – korától, állapotától, képességeitől függetlenül – Isten képmása, és ezért csorbíthatatlan méltósággal és értékkel bír. Minden ember önmagáért van, és nem tekinthető pusztán hasznossági szempontból értékes eszköznek: *valaki*, nem pedig valami.¹⁷ E méltósága annak az egyszerű ténynek köszönhető, hogy ember. Ezt nem lehet kiérdemelni, nem is valamely emberi hatóság adományozta ajándék, így el sem veszíthető, és meg sem lehet fosztani tőle. Ezért minden emberi lény ezzel az Isten-adta méltósággal bír, akármilyen legyenek is a személyes tulajdonságai vagy körülményei.

31. Ezen emberi méltóságnak köszönhetően minden ember joga és kötelessége, hogy hivatását kövesse, és másokkal közösségben személyiségét kibontakoztassa. Ez azonban azt is jelenti, hogy mindannyiunknak kerülnünk kell minden olyan cselekedetet, amellyel mások kibontakozását akadályoznánk. Éppen ellenkezőleg: amennyire csak lehetséges, a többiek kibontakozását kell szolgálnunk, mivel „valójában mindannyian felelősek vagyunk egymásért”.¹⁸

32. Az emberi lények arról tesznek tanúságot, hogy gondolkodó, szabad választásra képes és az életüket másokkal megosztani akaró (társadalmi jellegű) lényként a Teremtő képmását hordozzák. Az emberi kibontakozás tehát mindig feltételezi az ésszerű gondolkodást, az értelemmel összhangban lévő szabad döntést és a társadalmi életet. Valójában az ember csak valamely közösség tagjaként, tehát másokkal való közösségben tudja ténylegesen kibontakoztatni képességeit, és eljutni az erényes és szent életre.

33. Mivel minden embernek az a transzcendens hivatása, hogy örökre részesedjen Isten életében, ez a Földön soha nem történhet meg teljesen, ami azonban nem jelenti azt, hogy az emberi kibontakozás lényegtelen dolog lenne. Ellenkezőleg, míg a földi kibontakozás fontos eleme a jó emberi életnek, az anyagi eszközök hiánya illetve azok túlzott bősége gyakran akadályozza azt, és letérit az erényes, szent élet útjáról.

EMBERI MÉLTÓSÁG



34. *Közjó:* Az emberi lények társadalmi jellege, amely a Szentháromság közösségét tükrözi, egy másik alapelve, a közjó fontosságára is felhívja a figyelmet. A II. Vatikáni Zsinat a következőképpen határozta meg a közjót: „Azon társadalmi feltételek összessége, melyek lehetővé teszik, hogy az emberek jobban és könnyebben kibontakoztathassák önmagukat csoportosan és egyénenként egyaránt.”¹⁹ Akkor keletkeznek emberi lények között közös javak, ha tudatosan valamely közös célért munkálkodnak. Így amikor valaki barátra lel, családot vagy vállalkozást alapít, olyan közjót hoz létre, amiben a barátok, családtagok és a vállalkozásban részt vevő különböző emberek részesednek. A közös javak azért lehetségesek, mert kapcsolati lények vagyunk, akiknek nemcsak egyéni céljaik vannak, és nemcsak egyénileg bontakoznak ki. Olyan feladatok megvalósításában is részt veszünk, amelyek valóban *közösek*, és olyan közös javakat hozunk létre, amelyekből az összes résztvevő profitálhat. Minden olyan jó dolog, amely lehetővé teszi, hogy minden emberi lény egyénileg és közösségileg fejlődjön, a közjó része, és a közjó támogatását élvezzi.

35. A vállalkozások sok olyan fontos feltételt teremtenek meg, amelyek a nagyobb társadalom közös javához járulnak hozzá. Termékeik és szolgáltatásaik, az általuk teremtett munkahelyek, az a gazdasági és társadalmi többlet, amit ők bocsátanak a társadalom rendelkezésére, kulcsfontosságú jelentőségű a nemzet és az egész emberiség jólétének szempontjából. Azok az országok, ahol nincs elég üzleti tevékenység, elveszítik a legjobban képzett embereiket, akik aztán más országokba mennek, mivel jelenlegi helyzetükben nem látnak jövőt sem önmaguk, sem családjuk előtt. Bizonyos társadalmak nem hoznak létre elegendő közösségi javakat, amik biztosíthatnák, hogy az emberek méltóságban éljenek. A vállalkozások ezért alapvető fontosságúak minden társadalom közjava és az egész globális rend szempontjából. Akkor tudják a legnagyobb szolgálatot tenni, ha tevékenységeik az értelmes, szabad és társadalmi lényként meghatározott ember – mint önérték – méltóságát teljes mértékben tiszteletben tartják.

36. A valóban sikeres vállalatok és piacok sok szempontból a társadalom támogatására szorúlnak. Az olyan közjavaktól kezdve, mint a jogállam, a tulajdonjog, a szabad és nyílt verseny, a közjavak, a stabil valuták a stabil pénzügy-politikáig és a kulcsfontosságú szállítási és kommunikációs infrastruktúrákig bezárólag: a vállalkozások egyszerűen nem működhetnek sikeresen a jó társadalmi struktúrák nélkül. Ahol ezek a közös javak és a közjó elemei hiányoznak, vagy nem működnek megfelelően, a vállalkozásoknak igen nehéz a dolguk. És a vállalkozás sikere nemcsak a megfelelő állami struktúrákon múlik. Az embernek egészséges erkölcsi-kulturális környezetre van szüksége ahhoz, hogy a fiatalokat oktassa, készségeiket kibontakoztassa, és az erényekre nevelje őket, valamint felkészítse őket a munkás életre. Az üzleti vállalkozások ebből a „társadalmi tőkéből” részesednek, ugyanakkor ők is a közjót tisztelik, és azt mozdítják elő.

37. A vállalkozások – egyéb kulcsfontosságú szerepük révén – a társadalom tagjainak jólétéhez is hozzájárulnak. Minimális célként a jó vállalkozás gondosan elkerül minden olyan tevékenységet, amely helyi vagy globális szinten a közjót rombolná. Pozitívabban fogalmazva, ezek a vállalkozások azt keresik, miként tudnák – hatókörükön belül – a valódi emberi szükségleteket kielégíteni, és miként tudnák így *előmozdítani* a közjót. Bizonyos esetekben hatékonyabb szabályozást segítenek elő nemzeti, nemzetközi vagy fiókvállalati szinten. Például bizonyos romboló hatású üzleti stratégiák – korrupció, a munkavállalók kizsákmányolása vagy a természeti környezet elpusztítása – csökkenthetik a cégek rövid távú költségeit, ugyanakkor a sokkal nagyobb hosszú távú költségekkel a helyi társadalom jövő nemzedékeit terhelik. Amennyiben az ilyen stratégiák nem ütköznek törvénybe, versenyelőnyt biztosítanak az erkölcsileg kevésbé öntudatos vállalkozásoknak a lelkiismeretesebb versenytársakkal szemben, akik erkölcsösen cselekednek, és így a kevésbé erkölcsös vállalkozások valós, nagyobb költségeit ők viselik. A fentiek nem orvosolhatók pusztán az egyén erkölcsi elkötelezettségével, az *intézményi kereteken* is javítani kell a piac összes résztvevőjének vonatkozásában.

II. GYAKORLATI ETIKAI ALAPELVEK AZ



ÜZLETI ÉLETBEN

38. Az emberi méltóság és a közjó tisztelete olyan alapelvek, melyek abban igazítanak el, miként szervezzük meg a piaci rendszerben a ráfordított munkát, a befektetett tőkét és az innováció folyamatait. Az egyes vállalatoknak és az üzleti rendszereknek az a céljuk, hogy az emberek valós szükségleteit elégítsék ki, magyaráz minden olyan ember szükségleteit, aki valamely módon az adott vállalkozás szolgáltatását veszi igénybe. A vállalkozásoknak három egymásra épülő tevékenységet kell folytatniuk:

- áruk és szolgáltatások létrehozásával, fejlesztésével és előállításával valós emberi szükségleteket kell kielégíteniük;
- meg kell szervezniük a jó és hatékony munkát;
- úgy kell felhasználniuk az erőforrásokat, hogy fenntartható vagyont és jólétet teremtsenek, és ezt a vagyont és jólétet másokkal is megosszák.

39. Az Egyház társadalmi hagyománya úgy mutatja be ezt a három, egymásra épülő tevékenységet, hogy gyakorlati irányelveket ad, melyek segíthetnek a döntéshozóknak eldönteni, miként valósítsák meg a jót hatókörükben. Ezek a gyakorlati elvek az alapelvekre épülnek, és az üzleti életet napjainkban jellemző többkultúrás, többhíttű helyzetnek kívánnak megfelelni. A keresztyén üzletember hivatását, valamint az igazi üzleti vezető szerepét is segítenek tisztázni.

TERMÉKEKKEL ÉS SZOLGÁLTATÁSOKKAL

40. A sikeres vállalkozások felismerik a valós emberi szükségleteket, és a lehető legmagasabb szinten a lehető legnagyobb innovációval, kreativitással és kezdeményezőkésséggel igyekeznek kielégíteni őket. Azt állítják elő, amit korábban is előállítottak, de – az orvostudomány, a kommunikáció, a hitelezés, az élelmiszeripar, az energia és a jóléti szolgáltatások terén – az emberi szükségleteket gyakran teljesen új módon elégítik ki. Továbbá folyamatosan fejlesztik termékeiket és szolgáltatásaikat, melyek – amennyiben valóban jóknak nevezhetők – az emberi életminőséget javítják.

*Hozzájárulás a közjóhoz:*²⁰ Ahogy „Az Egyház társadalmi tanításának kompendiuma” fogalmaz: Minden vállalkozásnak ama alkalmasságával kell kitűnnie, hogy a társadalmi közjót hasznos javak és szolgáltatások előállítása révén szolgálja.”²¹ A vállalkozások lényegükönél fogva másokra irányulnak: az emberek képességeit, tehetségét, energiáját és szakértelmét egyesítik annak érdekében, hogy mások szükségleteit kielégítsék, ami viszont azok kibontakozását is szolgálja, akik a munkát végzik. A közösen végzett feladatok teremtik meg azokat a termékeket és szolgáltatásokat, melyekre egy egészséges közösségnek szüksége van. „Az üzleti vezető nem spekuláns, hanem – lényegét tekintve – újtó. A spekuláns célja a nyereség maximalizálása; számára a vállalkozás pusztán egyetlen cél elérésének eszköze, ez a cél pedig a nyereség. A spekuláns számára az utak, kórházak és iskolák építése nem cél, hanem a lehető legnagyobb nyereség elérésének eszköze. Rögtön látnunk kell, hogy nem a spekuláns az a példaszerű üzleti vezető, akit az Egyház a közjó ideális megvalósítójaként állít elénk.”²²

A keresztyén üzleti vezető ezzel szemben azzal szolgálja a közjót, hogy olyan termékeket hoz létre, melyek valóban jók, és olyan szolgáltatásokat, melyek valóban az embert szolgálják.

A VILÁG SZÜKSÉGLETE



41. A vállalkozások által kínált termékeknek és szolgáltatásoknak valós emberi szükségleteket kell kielégíteniük, amelyek nemcsak olyan dolgok lehetnek, amelyek egyértelműen rendelkeznek társadalmi értékkel – mint például az életmentő orvosi eszközök, mikrohitel, oktatás, szociális beruházások, a méltányos kereskedelemből származó termékek, egészségvédelem, megfizethető otthonok –, hanem minden olyan dolog is, amely valóban az emberek kibontakozását segíti elő, az olyan egyszerű termékektől kezdve, mint a csavarok, az asztal vagy a különböző szövetek, az olyan összetett rendszerekig, mint a szemétszállítás, az utak és a közlekedés.

42. 1931-ben XI. Piusz pápa *Quadragesimo Anno* kezdetű enciklikájában megemlítette, milyen fontos szerepük van a vállalkozásoknak abban, hogy olyan termékeket állítsanak elő, amelyeket mások valóban használni tudnak.²³ „A jó vállalkozó első gondolata mások szolgálata, és csak második a nyereség, és [...] a munkásokat olyan termékek előállítására alkalmazza, amelyek valóban értékesek; nem követ el igazságtalanságot velük szemben azzal, hogy értéktelen, sőt alkalmasint káros és rossz dolgok létrehozását kéri tőlük; csak és kizárólag hasznos terméket és szolgáltatást kínál a vevőnek, és – az utóbbi tapasztalatlanságát vagy gyengeségét kihasználva –, nem vezeti félre azzal, hogy olyan dolgokra költse pénzét, amelyekre nincs is szüksége, vagy amelyek nemcsak feleslegesek, hanem ártalmasak is.”²⁴ A szükségleteket meg kell különböztetni attól, hogy valaki vágyik valamire. Az olyan vágyakat, amelyek nem járulnak hozzá az ember jólétéhez, nem kell kielégíteni. Szélsőséges esetben az ilyen vágyak kielégítése még káros is lehet az ember jólétére, például a nem gyógyítási célú gyógyszerek értékesítése, a pornográfia, a szerencsejátékok, az erőszakos videojátékok és egyéb ártalmas termékek. A belefeledkezés a vágyakba, melyet gyakran „fogyasztási láznak” is neveznek, leválasztja a termelést és a fogyasztást a közjóról, és akadályozza a személy fejlődését.²⁵ A valóban jó termékek hierarchikus rendben elégítik ki a fogyasztók szükségleteit: az élelmiszerek iránti szükséglet például nyilvánvalóan megelőzi a szerencsejáték utáni vágyat. Objektív rendről van szó, tehát a termékek és a szolgáltatások létrehozásának az igazságot, nem pedig pusztán a hasznot kell szem előtt tartania.



43. *Szolidaritás a szegényekkel:* A termékek és szolgáltatások létrehozásához „egyre bővülő szolidaritási láncolat” kapcsolódik, ami számos fontos kérdést vet fel, de új lehetőségeket is jelent az üzleti vállalkozások számára.²⁶ Először is, a szolidaritás szellemében meg kell határozni a szegények és gyengék valós szükségleteit – beleértve a különböző fogyatékkal élőket is –, akikről a rövid távú nyereségre koncentrááló vállalkozások gyakran megfélemlenek.²⁷ A keresztény üzleti vezető keresi, miként tudná szolgálni a népesség ezen részét, és mindezt nemcsak helyes társadalmi felelősségvállalásnak tekinti, hanem nagy üzleti lehetőségnek is. A „piramis aljának” szánt termékek és szolgáltatások – mikrovállalkozások, mikrohitel, társadalmi célú vállalkozások, szociális beruházási alapok – területén történt előrelépések fontos szerepet játszottak abban, hogy a szegények szükségletei kielégítést nyerjenek. Ezek az újítások nemcsak a szélsőséges szegénységből emelik ki az embereket, hanem kreativitásuk és vállalkozókészségük kibontakozásához is lendületet adhatnak, és a fejlődés útján is elindíthatják őket.²⁸

A JÓ ÉS HATÉKONY MUNKA MEGSZERVEZÉSE

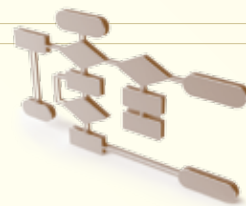
44. A vállalkozások termékeket és szolgáltatásokat hoznak létre, és megszervezik a közös munkát. A sikeres vállalkozások úgy tervezik meg a munkát, hogy az egyszerre legyen jó és eredményes, hatékony és vonzó, valamint önállóságra és együttműködésre is építsen. Az emberi munka megszervezése és irányítása jelentős hatással van arra, hogy az adott szervezet megállja-e helyét a piaci versenyben, és hogy a munkavállalók ki tudnak-e bontakozni munkájuk során. Szent II. János Pál úgy magyarázta ezt, hogy „amíg egykor a termelés döntő eleme a *föld* volt, később pedig a – termelési eszközök összességéként értelmezett – tőke, ma a döntő tényező *maga az ember*, vagyis az ember tudása, különösen tudományos ismeretei, együttműködési készsége, valamint az, hogy észreveszi-e a többiek szükségletét, és kielégíti-e őket.”²⁹ A fokozódó globalizáció és a gyorsan változó piac közepette a szervezet életképességét, rugalmasságát és dinamizmusát a munka gyors megszervezése biztosítja. Ez magában foglalja az ésszerű szabályozást is, amely biztosítja, hogy a gazdasági kapcsolatok és gondolkodás fenntartható módon fejlődjön, az erkölcsös vállalkozás pedig nyereséges legyen, és teljesítményeivel kitűnjön a többiek közül.

45. *A nemes munka előmozdítása:* „Botrány” – mondta XI. Piusz pápa 1931-ben –, „mikor a gyárból a halott anyag megnemesedve kerül ki, míg az ott dolgozó emberek megromlanak és elaljasodnak.”³⁰ Ha az ember nagyszerű munkát végezhet, nemcsak a termékek és a szolgáltatások lesznek jobbak, hanem maga a munkás is. A katolikus társadalmi hagyomány mindig is világosan beszélt a munka természetéről és arról a hatásról, amelyet az emberre gyakorol. Szent II. János Pál „a munka szubjektív dimenziójáról” beszélt, megkülönböztetve azt az „objektív dimenziótól”. Csodálatos látomást fogalmazott meg, bemutatva, hogy a dolgozó ember nemcsak egyszerűen valami többet hoz létre, hanem munkája által maga is gazdagodik. A munka hatásai nemcsak az objektív dimenzióknak köszönhetők. A munkás, aki a munkavégzés alanya, munkája során maga is sokat alakul. Akár a vállalatvezetőre, a gazdálkodóra, az ápolónőre, a portásra, a mérnökre, akár a kereskedőre gondolunk, jól láthatjuk, hogy a munka mind a világot (objektív dimenzió), mind magát a munkást (szubjektív dimenzió) is megváltoztatja. Mivel a munka megváltoztatja az embert, az emberi méltóságot vagy előmozdítja, vagy csorbítja; hozzájárulhat az ember kibontakozásához, de árthat is neki. Ezért „a munka

méltóságának forrását elsősorban a szubjektív, nem pedig az objektív dimenzióban kell keresni”.³¹ Ha ebből a távlatból tekintünk a munkára, láthatjuk, hogy a munkaadó és a munkavállaló közös érdeke, hogy a munka megfeleljen ennek a magasztos látomásnak. A megbízható üzleti gyakorlat és az etika itt egyesül egymással.

46. Ha felismerjük a munka szubjektív dimenzióját, annak méltóságát és fontosságát is elismerjük. Láthatjuk, hogy „a munka van az emberért, nem pedig az ember a munkáért”.³² A munkavállalók nem pusztán „emberi erőforrást” vagy „emberi tőkét” képviselnek, ezért a munkát úgy kell megtervezni, hogy figyelembe vesszük az emberek képességeit és tulajdonságait, és nem szabad elvárunk, hogy úgy alkalmazkodjanak a munkához, mintha gépek lennének. A jó munka lehetőséget teremt arra, hogy a munkások használják értelmüket, és szabadságuk kiteljesedjen, a munkakörülmények pedig elősegítik a társadalmi kapcsolatok kialakulását és a valódi együttműködést, miközben a munkás egészségét és testi jólétét sem károsítják. Mindez feltételezi, hogy a vezetők képesek arra, hogy a megfelelő embert tegyék a megfelelő helyre, és elég szabadságot és felelősséget is biztosítsanak neki. A jó munka valós emberi szükségletek kielégítésére irányul, úgyhogy a munkás, aki saját magáról és családjáról gondoskodik, a többiek személyes fejlődéséhez is hozzájárul. A munka csak megfelelő szervezés és irányítás esetén lesz hatékony, és a munkás is csak így tud megélni belőle. A jutalmazási rendszerekkel továbbá azt is biztosítani kell, hogy azon munkavállalók, akik munkájukat őszinte elkötelezettséggel végzik, cégüktől a megfelelő tiszteletben és javadalmazásban részesüljenek. A *Mater et Magistra* kezdetű enciklika egyértelműen fogalmaz: „ha a gazdasági rendszer egész struktúrája és szervezete nem az emberi méltóság tiszteletére épül, csökkenti az ember felelősségérzetét, vagy megfosztja az egyéni kezdeményezések lehetőségétől, akkor az ilyen rendszert teljesen igazságtalannak kell neveznünk függetlenül attól, mennyi vagyont hoz létre, és mennyire igazságosan és méltányosan osztja el azt.”³³

SZUBSZIDIARITÁS



47. *Szubszidiárius struktúrák létehozása:* a szubszidiaritás elve abban a meggyőződésben gyökerezik, hogy az emberek kibontakozása és fejlődése Isten képmásaként értelmük és szabadságuk lehető legjobb használatát is megkívánja. Az emberi méltóság mindig csorbát szenved, ha az értelmet és a szabadságot indokolatlanul korlátozzák vagy elnyomják. A szubszidiaritás elve elismeri, hogy az emberi társadalmakban a kisebb közösségek náluk nagyobbak részeként léteznek. Például a család – mint közösség – része a falunak vagy városnak, az pedig a megyének, államnak vagy tartománynak, az pedig a nemzetnek és így tovább. A szubszidiaritás elve kimondja, hogy nem szabad figyelmen kívül hagyni azok szabadságát és esetleges cselekvő részvételét, akiket az adott történetek és azok hatásai leginkább érintenek. Szent II. János Pál szavaival: „a magasabb szintű közösség nem avatkozhat be az alacsonyabb szintű közösség belső életébe, megfosztva azt feladataitól, hanem – szükség esetén – támogatnia kell azt, és segítenie kell, hogy tevékenységét összhangba tudja hozni a társadalom többi részének tevékenységével, mindig szem előtt tartva a közjót.”³⁴

48. A szubszidiaritás elve az állam és az üzleti vállalkozások struktúráira egyaránt vonatkozik. Akkor bontakozunk ki legjobban munkánkban, ha arra használjuk értelmünket és szabadságunkat, hogy közös célokat érjünk el, és helyes kapcsolatot hozunk létre és tartsunk fenn egymással és mindazokkal, akiket a szervezet szolgál. Más szóval, minél inkább lehetőség nyílik a munkahelyen az együttműködésre, annál nagyobb az esélye annak, hogy minden munkavállaló kibontakozhat. Fontos, hogy az alkalmazottak beleszólhassanak a munkába, különösen a mindennapi tevékenységek alakításába. Ez segíti elő a kezdeményezőkészséget, az innovációt, a kreativitást és a közös felelősség érzését.

49. A szubszidiaritás elvének megvalósítása nagy lehetőségeket jelent az üzleti vezető számára. Biztatást jelent a vezetőknek, hogy hatalmukat munkatársaik szolgálatában gyakorolják, akik szükség esetén jelezhetik, ha megítélésük szerint a vezetők tekintélye nem az összes munkavállaló kibontakozását szolgálja. A szubszidiaritás elvéből három gyakorlati lépés következik az üzleti vezetők számára:

- Világosan meg kell határozni, és a lehető legnagyobb mértékben biztosítani kell a cég egyes szintjein az önállóságot és a döntési jogosultságokat. Úgy kell meghatározni a határokat, hogy a döntési jogosultságok összhangban legyenek azzal, hogy mennyire tud az adott személy vagy csoport hozzáférni a döntéshez szükséges információkhoz, és a döntések következményei ne lépják túl illetékességi területüket.
- Oktatni kell a munkatársakat, és el kell látni őket mindennel, ami ahhoz szükséges, hogy rendelkezzenek a feladatuk teljesítéséhez szükséges eszközökkel és tapasztalattal, és megkapják a megfelelő képzést.
- El kell fogadni azt, hogy azok, akiket feladatokkal ruháztak fel, szabadon fognak dönteni, és így – teljes bizalommal – döntéseik kockázatát is vállalni kell. Tehát a szubszidiárius üzleti struktúráknak a kölcsönös tiszteletet és felelősséget kell előmozdítaniuk, és lehetővé kell tenniük, hogy a munkavállalók ösztönözöttsége jó eredményekkel párosuljon.

Ez az utolsó pont – tehát a döntések kockázatának felvállalása – különbözteti meg a szubszidiaritást a hatáskör egyszerű átruházásától. A hatáskör átruházásakor a hatalmat is átruházzuk, amelyet azonban bármikor vissza is vonhatunk. Az ilyen helyzetben a munkavállalóknak nem kell annyira bedobniuk magukat, mint a szubszidiaritás elve szerinti helyzetben, és kevésbé valószínű, hogy kibontakoznak, és vállalják a teljes felelősséget.

50. A szubszidiaritás elve szerint az alacsonyabb szinten levő, a felettesük bizalmát élvező, képzett és tapasztalt munkavállalók pontosan ismerik feladatkörüket, és szabadon dönthetnek, szabadságukat és értelmüket teljesen használhatják, és így emberileg is fejlődhetnek, és valóban „vállalkozótársnak” tekinthetők. Mindez igen nagy, ugyanakkor hálás feladat az üzleti vezetőknek, bármely szinten legyenek is – a csoportvezetőtől a vezérigazgatóig. Ahhoz, hogy a szubszidiaritás elve szerint tudjunk dolgozni, önuralomra van szükségünk, és alázatosan el kell fogadnunk a szolgáló vezető szerepét.

A VÁLLALKOZÁSOK HAT GYAKORLATI ALAPELVE

Az **emberi méltóság** tisztelete és a **közjó** szolgálata az Egyház társadalmi tanításának alapelvét képezi. A vállalkozások hat gyakorlati alapelvével együtt konkrétabb iránymutatást nyújtanak a három általános üzleti cél eléréséhez.

A világ szükségleteinek kielégítése termékek és szolgáltatások létrehozásával és fejlesztésével

1. Azok a vállalkozások, amelyek olyan termékeket állítanak elő, amelyek valóban jók, és olyan szolgáltatásokat kínálnak, amelyek valóban az embert szolgálják, a közjó elérését *mozdítják elő*.
2. A vállalkozások oly módon vállalnak *szolidaritást* a szegényekkel, hogy keresik, miként tudnának szolgálni olyan embereket, akik versenytársaik érdeklődésére nem tarthatnak igényt, valamint a szükséget szenvedőket.

A jó és hatékony munka megszervezése

3. A vállalkozások oly módon szolgálják a közösséget, hogy az emberi munka különleges *méltóságát* állítják előtérbe.
4. A vállalkozások – a *szubszidiaritás* elve alapján – lehetővé teszik, hogy munkavállalóik saját felelősségükre cselekedjenek, és így járuljanak hozzá a szervezet küldetésének megvalósításához.

Fenntartható jólét megteremtése és a javak igazságos elosztása

5. A vállalkozások a kapott tőkével illetve emberi vagy környezeti erőforrásokkal való *sáfarkodás* jó példájával szolgálnak.
6. A vállalkozások *igazságosan* osztják el az erőforrásokat az összes érdekelt – munkavállalók, vevők, befektetők, beszállítók és a közösség – között.

A FENNTARTHATÓ JÓLÉT MEGTEREMTÉSE ÉS A JAVAK IGAZSÁGOS ELOSZTÁSA

51. A vállalkozók arra használják kreativitásukat, hogy munkatársaik tehetségét és munkaerejét megszervezzék, és a tőkét, valamint a Föld bőségesen rendelkezésre álló egyéb erőforrásait termékek és szolgáltatások létrehozására használják fel. Ha ez sikerül, jól fizető munkahelyek jönnek létre, nyereség képződik, és a létrejövő vagyont megosztják a befektetők között, és minden érintett a tőle telhető legjobbat nyújtja. Az Egyház elismeri a jogos nyereséget, mint annak jelét, hogy a vállalkozás jól működik. Ha egy vállalkozás nyereséget hoz létre, az általában azt jelenti, hogy helyesen választották meg a termelési tényezőket, és a vonatkozó emberi szükségleteket is megfelelően elégtették ki.³⁵ Amikor a nyereséges vállalkozás vagyont és jólétet teremt, az egyén kibontakozását és a társadalmi közjót is előmozdítja. A vagyonteremtés azonban nem korlátozódik a pénzügyi nyereségre, hanem a többiek tágabb értelemben vett – fizikai, mentális, pszichológiai, erkölcsi és lelki – jólétét is magába foglalja. A vagyon gazdasági értéke elválaszthatatlanul kapcsolódik a jólét eme általánosabb fogalmához.

52. *Sáfarkodás az erőforrásokkal:* a Szentírás tanítása szerint a jó sáfárok kreatívan és eredményesen kezelik a rájuk bízott erőforrásokat.³⁶ Nem pusztán a teremtés bőségéből merítenek, hanem tehetségüket és képességeiket arra használják fel, hogy abból, amit kaptak, még többet hozzanak ki. A vállalkozások esetében ennek egyik megnyilvánulása a pénzügyi eredmény, amely a vállalat költségeken felüli tiszta nyeresége, mely biztosítja a szervezett fenntarthatóságát. A legjobb üzleti vezetők hatékonyan használják fel az erőforrásokat, és a cég életben maradásának érdekében gondoskodnak a megfelelő szintű árbevételről, haszonkulcsról, piaci részesedésről, termelékenységről és hatékonyságról. Amennyiben nem keletkezik pénzügyi vagyon, azt értelemszerűen felosztani sem lehet, és a szervezet nem tud tovább gazdálkodni.

53. Jóllehet a nyereségesség a szervezet életképességét jelzi, nem ez az egyetlen – és nem is a legfontosabb – mutató, mellyel a vállalkozás értékelhető.³⁷ A nyereségre szükség van a vállalkozás fennmaradásához, de „ha kizárólag a nyereségre koncentrálnak, ha helytelen eszközökkel és a közjóról megfélemlítve érik el azt, a jólétet veszélyeztetik, és el fognak szegényedni.”³⁸ A nyereség olyan, mint az étel. A szervezetnek ennie kell, de nem ez a legfontosabb célja létezésének. A nyereség szolgai szerepben jó szolgálatot tesz, az úr szerepében azonban rosszat.

54. Nemcsak a pénzügyi erőforrások fontosak, hanem a fizikai és kulturális környezettel való sáfárkodás is. XVI. Benedek szavaival: „A környezet Isten adománya mindenkinek, ezért a szegények, a jövő nemzedékek és az egész emberiség iránti felelősség tudatában kell sáfárkodnunk vele.”³⁹ A teremtésben rend van, amelyet mi csak felfedezhetünk, de létre nem hozhatunk. Az élőlényeket és a természet világát szabad megfelelő módon felhasználnunk valós emberi szükségletek kielégítésére. De mint Isten munkatársai a teremtés kiteljesítésében, tisztelnünk kell a körülöttünk levő világot, és nem szabad leigáznunk. Használhatjuk ezt a világot, el azonban nem pusztíthatjuk. Vagy ahogy a Teremtés könyvének első fejezeteiben olvassuk, az a hivatásunk, hogy felelősen uralkodjunk a világ felett, éljünk vele és gyümölcsoztessük, de kényünk-re-kedvünk-re nem zsákmányolhatjuk ki.

55. *Igazságos elosztás:* mint olyanok, akik vagyont és jólétet teremtenek, a vállalkozásoknak és vezetőknek meg kell találniuk, miként tudnák ezt a vagyont igazságosan elosztani a munkavállalók (az igazságos bérhez való jog elve alapján), a vevők (igazságos árak), a tulajdonosok (igazságos megtérülés), a beszállítók (igazságos árak) és a közösség (igazságos adók) között.⁴⁰

56. Ha elfogadjuk, hogy Isten teremtése mindenkié – a gazdagoké és a szegényeké, az erőseké és a gyengéké, a ma élőké és a jövő nemzedékeké egyaránt –, akkor ez azt is jelenti, hogy emberiség az összes erőforrást „társadalmi zálogként”⁴¹ kapja. A katolikus társadalmi hagyomány szerint ez a kötelezettség nemcsak a vagyontárgyakra, hanem a tőkére is vonatkozik. Míg a vagyontárgyaknak és a tőkének általában magántulajdonban kell lenniük, a magántulajdonhoz való jogot „alá kell rendelni a közös használathoz való jognak, mivel a javak eredendően mindenkié”.⁴² Ez az elv arra ösztönzi az üzleti vezetőket, hogy mérlegeljék, milyen hatása van az elosztásra az árazásnak, a bérezésnek, a tulajdon megosztásának, az osztalékfizetésnek, a szállítóállomány kezelésének stb. Döntéseik során a vagyont nem *egyenlően*, hanem *igazságosan* kell elosztaniuk, úgy, hogy az emberek szükségleteit kielégítsék, munkájukat és kockázatvállalásukat jutalmazza, valamint őrizze meg és mozgósítsa elő a szervezet pénzügyi egészségét. Ha nem teljesítik az emberek jogos igényét arra vonatkozólag, hogy a Föld gyümölcseihez – különösen az élet fenntartásához

szükséges eszközökhöz – hozzáférjenek, akkor Isten azon parancsát hiúsítják meg, amely szerint az emberiség köteles felfedezni, megművelni és felhasználni annak adományait.

III. A VÁLLALKOZÁS MINT SZEMÉLYEK KÖZÖSSÉGE

57. Ez a hat alapelv a vállalkozás céljára irányítja figyelmünket, mely – Szent II. János Pál szavai szerint – „nem egyszerűen az, hogy a nyereséget hozzanak létre, hanem abban a tényben gyökerezik, hogy a vállalkozás emberek közössége, akik különböző módon igyekeznek kielégíteni legalapvetőbb szükségleteiket, és akik egy adott csoportot alkotnak, mely az egész társadalmat szolgálja”.⁴³ Jóllehet napjaink üzleti irodalmában nem gyakran találkozunk az „emberek közössége” kifejezéssel, valójában ez fejezi ki legpontosabban a vállalkozások hivatását. A „társaság” (=company) szó etimológiája: a „cum” (-val, -vel) és „panis” (kenyér) – a „kenyér közös megtörésére” utal. A „corporation” (cég) szó etimológiája – a latin corpus (test) szó – „egyazon testben egyesült emberek csoportjára” utal.⁴⁴

58. Ha a gazdasági szervezetet emberek közösségének tekintjük, akkor egyértelmű, hogy nemcsak a törvényes szerződés vagy a kölcsönös önérték kötelekei egyesítenek minket, hanem a valódi javak iránti elkötelezettségünk és a világ közös szolgálata is. Veszélyes és téves dolog a vállalkozást részvényesek társaságának tekinteni, amely kizárólag az önértékre, a szerződésekre, a hasznosságra és a pénzügyi nyereség maximalizálására épül. A munka belső jellemzője, hogy „mindenekelőtt egyesíti az embereket. Ez jelenti a társadalmi erejét is: közösségépítő erővel rendelkezik”.⁴⁵ Ezzel az értelmezéssel elkerülhető az a lelki szegénység, amely gyakran jelentkezik a piacgazdaságokban, mivel nincsenek emberi kapcsolatok sem a vállalkozáson belül, sem azon kívül.⁴⁶

59. A fenti hat alapelv szerint létrehozni egy céget mint emberek közösségét nem könnyű feladat. Különösen a nagy multinacionális vállalatok számára lehet nehéz olyan gyakorlatot és irányelveket meghonosítani, melynek



eredményeként tagjaik emberi közösségként működhetnek. A nagy és kis cégek vezetőinek azonban egyaránt nagy segítséget jelent, ha gyakorolják az erényeket, és olyan életet erősítő szokásokat és jellemvonásokat alakítanak ki, amelyek bármely foglalkozásban fontosak lehetnek. Az üzletemberek két nagyon fontos erénye, melyeket a következő részben részletesebben is tárgyalunk: a bölcsesség és az igazságosság. A józan ítéletet (gyakorlati bölcsesség) és a helyes kapcsolatokat (igazságosság) gyakorlatilag semmi sem pótolhatja. A fenti hat alapelv azonban még nem elég ahhoz, hogy a mindennapi munka során felmerülő kihívásoknak helyesen meg tudjunk felelni. Sem részletes útmutatást, sem technikai megoldást nem adnak, de nem is ezzel a céllal fogalmaztuk meg őket. A társadalometikai alapelvek, melyeket keresztények esetében az evangélium fénye világít meg, általános útmutatást adnak a jó vállalkozás megvalósításához, a konkrét irányt azonban az erényes üzleti vezetők érett és értelmes döntései jelölik ki, akik a konkrét esetekben jelentkező bonyolult kérdéseket és feszültséget is bölcsen tudják kezelni.

„CSELEKVŐ TANÚSÁGTEVŐK”: A CÉLOK MEGVALÓSÍTÁSA

60. Szent II. János Pál írja: „Az Egyház ma jobban tudja, mint valaha, hogy a társadalomnak szánt üzenete inkább a tanúságtevők tetteiért, mint a belső logika vagy következetesség okán fog meghallgatásra találni.”⁴⁷ Ezen *cselekvő tanúságtevők*,

akik többnyire világi hívek, nem „pusztán passzív befogadói az Egyház társadalmi tanításának, hanem a megvalósítás kritikus pillanataiban aktív alakítói is. Tapasztalataik és képességeik révén a tanítás megfogalmazása terén is értékes segítséget nyújthatnak a lelkipásztoroknak”.⁴⁸

61. A keresztény üzleti vezetők olyan cselekvő férfiak és nők, akik valódi vállalkozó szellemről tettek tanúbizonyságot, elismerve Isten előtti felelősségüket a vállalkozás hivatásának nagylelkű és hűséges elfogadása iránt. Ezeket a vezetőket sokkal több motiválja, mint pusztán az önérdek vezérelte pénzügyi siker vagy valamiféle elvont társadalmi szerződés, amint azt a gazdasági irodalom és a vállalatirányításról szóló tankönyvek gyakran mondják. Hitük miatt a keresztény üzleti vezetők sokkal tágasabb világot látnak versenytársaiknál, olyat, amelyben Isten munkálkodik, és ahol nem az egyéni érdekek és vágyak határoznak meg mindent.

62. Az Egyház és keresztény üzleti szervezetek segítséget és iránymutatást adnak az üzleti vezetőknek, ami segít abban, hogy a világban az evangélium szerint éljenek.⁴⁹ Nélkülük és az őket támogató szervezetek nélkül a katolikus társadalmi hagyomány csupán holt betű lenne, nem pedig megélt valóság. Amint Szent Jakab mondja: „A hit, ha tettei nincsenek, önmagában holt dolog.” (Jak 2,17)

63. Sajnos vannak az üzleti világban olyan hívő emberek, akik nem a hitükről és erkölcsi meggyőződéseikről tesznek tanúságot, és nem azok szerint élnek. Sok botrányt láttunk már, ahol a vezetők visszaéltek hatalmukkal és vezetői szerepükkel. Engedtek a gőg, a kapzsiság, a kéjvágy és egyéb halálos bűnök csábításának. A tanúságtétel hitelét azonban nemcsak ezek a súlyos esetek rontják. Az is tragikus, hogy vannak olyan keresztények, akik – jóllehet nem folytatnak törvénytelen vagy botrányos tevékenységeket –, hasonultak a világhoz, és úgy élnek, mintha Isten nem is létezne. Nem a világban élnek, hanem már ők maguk lettek a világ. Mikor a keresztény üzleti vezetők vállalkozásukon belül nem az evangélium szerint élnek, akkor „életükkel – helyett, hogy megmutatnák – elrejtik Isten és a vallás valódi arcát az emberek elől”.⁵⁰

64. A hitnek társadalmi vonatkozásai is vannak, nemcsak a magánélethez tartozik. Az Egyház társadalmi tanítása „fontos része a keresztyén üzenetnek, mivel a tanítás rámutat arra, milyen közvetlen következményei vannak ugyanezen üzenetnek a társadalom életére nézve, és a mindennapi munkát és az igazságosságért való fáradozást a megváltó Krisztus melletti tanúságtétel kontextusában értelmezi”.⁵¹ Az Egyház társadalmi alapelvei cselekvésre szólítják fel az üzleti vezetőket, és cselekvésük módja – a jelenlegi nehéz környezet miatt – ma fontosabb, mint valaha.

65. *Caritas in veritate* kezdetű enciklikájában XVI. Benedek pápa cselekvési tervet fogalmaz meg. Elmagyarázza, hogy a „szeretet, amelyben részesülünk, de amelyet tovább is kell adnunk”, az Egyház társadalmi tanításának lényegét alkotja.⁵² A szeretet „minden ember és az egész emberiség valódi fejlődésének legfőbb mozgatórugója”.⁵³ Ezért amikor cselekvő üzleti vezetőkről beszélünk, akkor az elfogadásra és az adásra egyaránt gondolunk.

66. *Elfogadni*: a keresztyén üzleti vezető első cselekedete – minden más keresztyénhez hasonlóan – az elfogadás; egészen pontosan: *elfogadni mindazt, amit Isten tett érte*. Az elfogadásnak ezt a tettét különösen az üzleti vezetők találhatják rendkívül nehéznek. Az üzleti vezetők hajlamosak arra, hogy inkább tevékenykedjenek, mint elfogadjanak, különösen most, a globális gazdaság korában, mikor a kommunikációs technológiák egyre tökéletesednek, a pénzügyi piacok hatalma pedig nő. Ha viszont nem tanulják meg életükben az elfogadást, az üzleti vezetők szinte nietzschei felsőbbrendű embernek képzelhetik magukat. Kísértést érezhetnek arra, hogy saját elveket *találjanak ki* maguknak ahelyett, hogy *elfogadják* a tőlük függetlenül létező alapelveket.⁵⁴ Fennáll a veszélye annak, hogy az üzleti vezetők csak saját magukat tartják kreatívnak, innovatívnak, cselekvőképesnek és konstruktívnak, ha azonban megfigyeljük az elfogadás dimenziójáról, tévesen fogják megítélni helyüket a világban, és saját teljesítményüket és munkájukat is túlértékelik.

67. XVI. Benedek pápa – még megválasztása előtt – azt írta, hogy a személy „legmélyebb értelemben nem akkor találja meg önmagát, amikor cselekszik, hanem akkor, amikor elfogad”, vagyis nem a teljesítményei, hanem az elfogadás⁵⁵ által. Valóban, az emberi teljesítmény önmagában véve csak részleges beteljesedéshez vezet, az elfogadás erejét és kegyelmét is meg kell ismernünk. Az elfogadás visszautasítása egészen a kezdetekig megy vissza, Ádám és Éva történetéig, akiknek Isten azt parancsolta, hogy „a jó és a gonosz tudásának fájáról ne egyenek” (Ter 2,17). Az erkölcsi törvényt Isten adja, nekünk csak el kell fogadnunk.⁵⁶ Az egyház fentebb bemutatott társadalmi alapelvei nem mások, mint ezen erkölcsi törvény alkalmazása az üzleti életre. Mikor az üzleti vezetők elfogadják hivatásukat, azon alapelvek elfogadására is nyitottá válnak, amelyek a vállalkozások által érintett összes ember személyes fejlődését mozdítják elő.

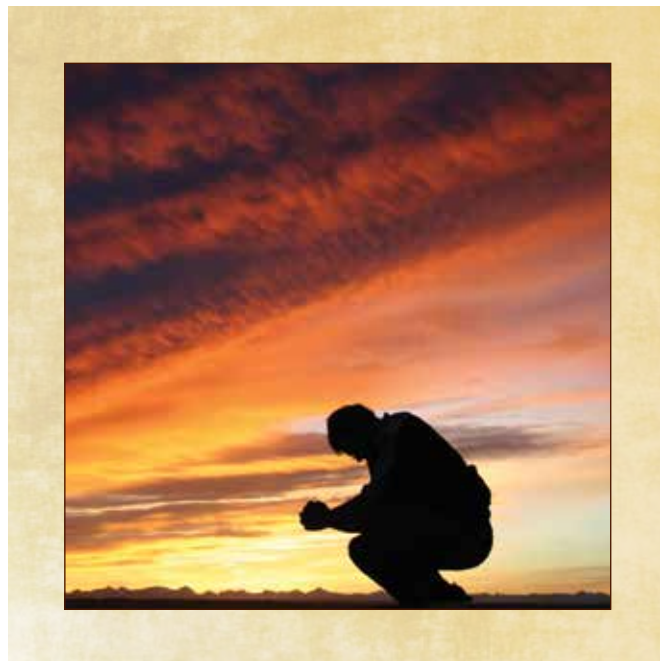
68. Amennyiben a lelki élet adományai beépülnek a tevékeny életbe, azt a kegyelmet is megadják, mely a kettős élet legyőzéséhez szükséges, és emberivé tesznek bennünket, különösen a munkánkban. Az első cselekedet, amelyre az Egyház a keresztyén vezetőt hívja, az, hogy járuljon szentségekhez, fogadja el a Szentírást, tartsa meg a vasárnapot, imádkozzon, tartson csendet, és teljesítse a lelki élet egyéb gyakorlatait. A keresztyén ember számára ezek nem fakultatív tevékenységek, és nem is olyan magánjátatosságok, melyeknek ne lenne közük az üzleti élethez.

69. A vasárnap például nemcsak azt jelenti, hogy nem dolgozunk. Talán paradoxonnak tűnik, de a munka legmélyebb értelmét csak akkor tudjuk meglátni, ha abbahagyjuk. XVI. Benedek pápa úgy magyarázza ezt a kapcsolatot, hogy „a munkáról szóló bibliai tanítást a pihenésre vonatkozó parancs koronázza meg”.⁵⁷ Ha megpihenünk Istenben, a munkánk új összefüggésbe kerül: Isten teremtésének túlradóan gazdag adománya folyamatosan bontakozik ki. Az Eucharisztia ünneplése a szentmisén nem *menekülés* az üzleti világból, hanem lehetőség arra, hogy mélyebben meglássuk a világ *valóságát*, és Isten művét szemléljük. Isten kinyilatkoztatása – amelyet csak befogadni lehet, kiérdemelni soha – bemutatja, hogy a Lélek átjárja az anyagot, tökéletesíti

a természetet, az istentisztelet pedig megszenteli a munkát. Ezért a vasárnap legmélyebb kifejeződése az Eucharisztia. Itt látjuk legtisztábban, mennyire összefügg „az emberi munka gyümölcse” Isten megváltó művével: az isteni működés által felmagasztalt emberi munkából, a kenyérből és a borból Krisztus valóságos jelenléte lesz, olyan jelenlét, amely képes megváltani a világot.⁵⁸

70. Mindennapi életünk isteni dimenzióját el lehet rejtteni és el is lehet nyomni, különösen a globalizált, jórészt a technológia és a pénzügyi piacok által meghatározott gazdaságban, illetve olyan helyzetekben, amikor az Egyház nem hirdeti társadalmi üzenetét, és nem él aszerint. Szent II. János Pál ezért azt kéri az üzleti vezetőktől és munkavállalóiktól, hogy a munka olyan lelkiségét alakítsák ki, mely segít felfedezni szerepüket Isten teremtő és megváltó tervében, és elegendő erőt és elszántságot biztosít hivatásuk betöltéséhez.⁵⁹ Ha az üzleti vezetők nem merítenek az imádság és az elmélkedés mély kútjából, nehéz elképzelni, miként tudnának ellenállni az információs technológia negatív hatásainak, és annak, hogy úgy növeljék a sebességet és a hatékonyságot, hogy közben megfelelnek az elmélyült gondolkodásról, a türelemről, az igazságosságról és a gyakorlati bölcsességről. Az információs technológiák azonnali döntésekre készítetnek, melyek aztán a maguk logikájával megakadályozhatják az Egyház társadalmi elveinek megvalósítását kivéve, ha olyan vállalkozók alkalmazzák őket, akiknek az életéből nem hiányzik az elcsendesedés.

71. *Adás:* a második dolog, amelyre az Egyház az üzleti vezetőt hívja, az, hogy – *válaszul* arra, amit ő is csak kapott – *adjon*. Ez az adás soha nem merül ki a törvényileg meghatározott minimumban, hanem valódi közösségre kell lépnie másokkal, hogy a világot jobb helyé tegye. Mikor az ember önmagát adja, nem azt kell kérdeznie magától, mennyit *kell* adnia, hanem hogy mennyit *tud* adni.⁶⁰ Az adás arra indítja az üzleti vezetőket, hogy mélyrehatóan kérdezzenek rá hivatásukra: Miként teszi elevenné az Isten szeretetére való fogékonyság a vállalkozás különböző érdekeltjeinek egymással való kapcsolatát? Milyen üzleti irányelvek és gyakorlatok mozdítják elő az emberek személyes fejlődését?



72. Láttunk olyan üzleti vezetőket, akik – mikor megszervezik a jó és hatékony munkát, fenntartható jólétet hoznak létre, majd a javakat igazságosan elosztják – a termékek és szolgáltatások nyújtásával önmagukat adják. Az Egyház társadalmi alapelvei abban segítenek, hogy az üzleti intézmény olyan viselkedési módokat valósítson meg, amelyek az emberek személyes fejlődését segítik elő. Ez azt is jelenti, hogy olyan eljárasmódokat és irányelveket kell megvalósítani a szervezetben, melyek előmozdítják az egyéni felelősséget, az innovációt, a méltányos árazást, az igazságos bérezést, az emberhez méltó munkát, a felelős környezetgazdálkodást, a szociális és szociálisan felelős (etikus) beruházásokat, és számos egyéb olyan kérdést is érint, mint a megfelelő munkaerő-felvétel és elbocsátás, a vállalatirányítás, a munkavállalók továbbképzése és a beszállítókkal való kapcsolat.

73. Ezen belső lehetőségeken túl az üzleti vezetők – a kormányzatok és a nem-kormányzati szervezetek mellett – olyan nagyobb ügyekre is hatással vannak, mint például a nemzetközi szabályozások, a korrupcióellenes gyakorlatok, az átláthatóság, az adózási irányelvek, valamint a környezeti és munkavédelmi normák. Ezen befolyásukat – külön-külön és közösen – arra kell felhasználniuk, hogy az emberi méltóságot szolgálják, és a közjót – ne pedig valamely érdekelt szűkös érdekének érvényesülését – mozdítsák elő.

74. Az Egyháznak nem feladata részletesen előírni az üzleti vezetők feladatait. Ez az üzleti élet résztvevőinek a dolga, akik főként világi emberek. Jóllehet az Egyház tanítóhivatala nem adhat technikai megoldásokat vagy mintákat, tanítása szerint „a ’társadalmi kérdésnek’ nincs valódi megoldása az evangéliumon kívül.”⁶¹ A pápa és a püspökök, az egyház hivatalos tanítói nem terhelni akarják az üzleti vezetőket az Egyház társadalmi tanításával, hanem arra kívánnak rámutatni, mennyire fontos a tevékenységük lelki szempontból, és milyen társadalmi jelentősége van a vállalkozásnak mint intézménynek. Ahogy XVI. Benedek pápa mondja a *Caritas in veritate* kezdetű enciklikában: „Az ember földi tevékenysége – amennyiben a szeretet táplálja – Isten egyetemes városát építi, mely az emberi család történelmének célja”.⁶² Mikor az evangélium olyan „új dolgokról” beszél, melyekkel az üzleti vezető az egyre globalizálódó, technológiai és a pénzpiacok által meghatározott gazdaságban kerül szembe, akkor azok technikai és piaci dimenziójával úgy foglalkozik, hogy az ember személyes fejlődéséről sem feledkezik meg.

75. Ezért az erények – különösen a bölcsesség és az igazságosság – gyakorlása fontos része a keresztény üzleti vezetők hivatásának. A bölcs üzleti vezetők erényesen járnak el gyakorlati ügyeikben, és nemcsak elvont küldetési nyilatkozataikban bizonyulnak bölcsnek, hanem a mindennapi gyakorlatban és az irányelvek terén is. Pontosan ez a gyakorlati bölcsesség: olyan sikeres és igazságos gyakorlatok intézményesítése, amelyek a helyes kapcsolatot segítik elő a különböző érdekeltekkel, és olyan irányelveket honosítanak meg, melyek az Egyház társadalmi alapelveit valósítják meg kreatív módon, ami magát a szervezetet is emberivé teszi.

76. Mikor az üzleti vezetők olyan konkrét problémákkal szembesülnek, melyek rendkívüli megoldást igényelnek, először „az adott helyzetet kell körültekintően értékelniük”.⁶³ A körültekintő döntés során nemcsak a piacot és a technikai szempontokat kell figyelembe venni. Gyakran csak azt értik okosságon, hogy a vezetők okosan juttatják érvényre saját érdekeiket. Ez nem az okosság erénye, hanem bűn, mely nincs összhangban az igazságosság követelményeivel. Igazi okosságról akkor beszélhetünk, ha az üzleti vezető a helyes kérdéseket teszi fel, melyek a jó és igazságos vállalkozáshoz vezető utat is kijelölik, és a közjót is szolgálják.



77. Akkor cselekszünk okosan, ha felmérjük, milyen erőforrások állnak a vállalkozás rendelkezésére, és azokat a konkrét helyzet függvényében értékeljük. A gyakorlati bölcsesség azt kívánja, hogy az *eszményi* társadalometikai alapelveket az adott helyzet *lehetőségei* szerint – tehát a rendelkezésre álló eszközök és erőforrások alapján – valósítsuk meg. Például, mikor a megélhetéshez szükséges béreket kell megállapítani, a gyakorlati bölcsesség azt is jelenti, hogy a bérek nem terhelhetik túl a vállalkozást. Ha azonban a cég nem engedheti meg magának, hogy olyan bért fizessen, amely elegendő a megélhetéshez, az erényes üzletemberek nem állnak meg itt, és nem engednek egyszerűen a piaci hatásoknak, hanem elgondolkodnak azon, miként tudnának alkotó módon változtatni a helyzeten úgy, hogy kapcsolatuk a munkavállalókkal ismét megfelelő legyen. Ez jelentheti a munka átszervezését, új piacok meghódítását vagy a bérezés differenciálását. Ha mindezen erőfeszítések ellenére sem tudnak igazságos bérszintet megállapítani, akkor a közvetett munkáltatóknak – az államnak, a szakszervezeteknek és egyéb gazdasági szereplőknek – kell a cég segítségére sietniük.⁶⁴

78. Bármennyire fontos legyen is a közvetett munkáltatók szerepe a gazdaságon belül, a közvetlen munkáltató szerepét soha nem vállalhatják át teljesen. A cégek soha nem ruházhatják át felelősségüket maradéktalanul például a törvényekre vagy valamely szerződésre. A gyakorlati bölcsesség és az igazságosság erényeinek birtokában az üzleti vezető – mint közvetlen munkáltató – felismeri, hogy a globalizált gazdaságban a vállalkozás társadalmi felelősségvállalása egyre fontosabb lesz. Történelmünk jelen pillanatában – XVI. Benedek tanítása szerint – egyre erősödik a felismerés, hogy *az üzletvezetés nem foglalkozhat kizárólag a tulajdonosok érdekeivel, hanem a vállalkozás életét meghatározó összes többi érdekeltért* – a munkásokért, az ügyfelekért, a különböző gyártási elemek beszállítóitól és a vonatkozó közösségért – *is felelősséget kell vállalnia*.⁶⁵ Ezen fokozódó meggyőződés nyomán számos elmélet született az üzleti etika és a vállalati társadalmi felelősségvállalás terén, és a megvalósítás gyakorlati példái is láthatók. Sok országban lehettünk tanúi az „önszabályozás” szubszidiárius folyamatainak az üzleti és bankszövetségekben regionális, nemzeti és nemzetközi szinten egyaránt. Számtalan olyan szabályozás, mely a vevőket, a munkavállalókat vagy a környezetet kívánja megvédeni, magában az üzleti szektorban jött létre, még ha olykor aztán kormányrendeletbe is kellett foglalni. A vállalkozók gyakorlati bölcsessége már itt is fontos szerepet játszik, melyből látható, hogy a katolikus társadalmi hagyomány sokat tanulhat ezen kezdeményezésekből, de gazdagodásukhoz is nagyban hozzájárulhat.

79. Ha az üzleti etikát és a vállalati társadalmi felelősségvállalást az Egyház társadalmi tanításával ellentétesen valósítjuk meg, akkor arról feledkezünk meg, hogy „Isten képmására” alkotott teremtmények (Ter 1,27) vagyunk, és nem értékeljük „az ember sérthetetlen méltóságát és a természetes erkölcsi normák transzcendens értékét. Ha az üzleti etika elszakad e két pillértől, a lényege megy veszendőbe, és a kizsákmányolás különböző formáinak esik áldozatul”.⁶⁶ Ha nem az emberi kultúra mély talajából táplálkozunk, az egyébként hasznos üzleti etika és vállalati társadalmi felelősségvállalás könnyen eszközzé válik, és így végül képtelen lesz arra, hogy a vállalkozáson belül az ember személyes kibontakozását mozgósítsa elő.

80. Az adás és az elfogadás a tevékeny és a szemlélődő élet egymást kiegészítő voltát tükrözi. Életünk e két alapvető dimenziójának nem kell feltétlenül azonos súllyal jelen lennie életünkben, de az összhangjuk mindenképpen fontos, hiszen szükségünk van Istenre, és Isten nagy dolgokat cselekedett értünk. Isten viszont azt kéri, hogy mi legyünk az ő kezei és lábai, és folytassuk a teremtését, és tegyük azt jobb helyé mások számára. Az üzleti vezető esetében ez azt jelenti, hogy olyan termékeket kell létrehozni, amelyek valóban jók, és olyan szolgáltatásokat kell nyújtania, amelyekkel valóban az embert szolgálják, és úgy kell megszerveznie a munkát, hogy a munkavállalók ki tudják bontakoztatni képességeiket és tehetségüket, és fenntartható vagyont kell teremteni, amely igazságosan osztható el (ld. a „Lelkiismeretvizsgálat az üzleti vezető részére” című *mellékletet*, amely ezzel a három céllal foglalkozik a mindennapi életben).



BEFEJEZÉS

81. Gondolkodásunk lezárásaként elismerjük, hogy az üzleti élet és a tágabb értelemben vett kultúra jelentős kihívásokkal néz szembe. Az üzleti vezetőket megkísértheti az érzés, hogy képtelenek összhangba hozni az evangéliumot mindennapi munkájukkal. Az üzleti vezetők, akiket az előttük álló kihívások gyakran elbizonytalanítanak, feltehetik a kérdést, hogy adhat-e nekik iránymutatást az Egyház társadalmi hagyománya szakmai életükben.

82. Az üzleti vezetőknek nyitottaknak kell lenniük arra, hogy elfogadják az élő Egyház többi tagjának támogatását és kritikáját, és kételyeikre és bizonytalanításukra ne félelemmel vagy cinizmussal reagáljanak, hanem a hivatásukból fakadó erényekkel:

- olyan *hittel*, mellyel a vezető nemcsak a nyereségre gyakorolt hatás szempontjából értékeli cselekedeteit, hanem – a többiekkel való együttműködés és Isten állandó teremtő tevékenységének fényében – azok hatásainak általánosabb összefüggésében is, és közben önmaga személyes kibontakozásáról és az egész világ fejlődéséről sem feledkezik meg;
- abban a *reményben*, hogy munkáját és intézményeit nem a piaci erőviszonyok és a törvényi rendelkezések határozzák meg, hanem tevékenysége Isten országáról tesz tanúságot;
- *szeretettel* annak tudatában, hogy munkája nem pusztán az önérték érvényesítése, hanem kapcsolatok ápolása és emberi közösségek létrehozása.

HIT, REMÉNY,
SZERETET



83. Hogy hivatásukat hűséges sáfárként éljék meg, fontos, hogy az üzletemberek elmélyüljenek vallási kultúrájukban, mely megmutatja nekik, miként tudják és miként kell megvalósítaniuk mindazt a jót, ami sajátosan rájuk lett bízva. E formálódás legfontosabb intézménye a család, az egyház és az iskola. Mint minden ember, a keresztény üzleti vezetők sem szerződés vagy piaci ügylet útján jönnek világra, hanem ajándékként. Senki sem egy vállalatba születik bele, hanem egy családba, az egyházban keresztelik meg, az iskolában tanul, és a helyi közösség tagjává válik.

84. E képzés egyik legfontosabb része az egyetemi oktatás, ahol a jövő üzleti vezetői gyakran először kerülnek érintkezésbe az üzleti élet tapasztalataival, módszereivel, elveivel és céljaival. A maga közel 1800 felsőfokú oktatási intézményével világszerte, melyből mintegy 800 üzleti képzést biztosít, az Egyház maga is aktívan vesz részt a jövő üzleti vezetőinek képzésében. Ezek közül néhányat világelsőként tartanak számon. Egységes tudást kívánnak biztosítani, és a hit és az értelem mély párbeszédére törekednek, hogy hallgatóik megfelelhesenek a modern gazdaság és a tágabb értelem vett kultúra kihívásainak.⁶⁷ A katolikus üzleti oktatás nagy eredményekkel büszkélkedhet, de a mindig új kihívásoknak is meg kell felelnie.

85. Az üzleti oktatás, mint minden más szakképzés, nem pusztán egyes készségek és elméletek tanítását jelenti. Önnön hagyományához hűen a katolikus felsőoktatásnak az Egyház erkölcsi tanítását és társadalmi alapelveit, valamint az üzleti életben tanúsítandó okosság és igazságosság dimenzióit is tanítania kell. A helyes üzleti oktatás magában foglalja az összes szükséges elméleti anyagot, az összes vonatkozó készség fejlesztését, valamint az egyház erkölcsi tanításának és társadalmi alapelveinek alapos bemutatását, melyek aztán a szakmai gyakorlat alapjául szolgálhatnak. E területek egyikét sem szabad túlhangsúlyozni a többi kárára.

86. Korunkban a gazdasági szakokon tanuló egyetemistákat grandiózus elméletekkel, valamint kifinomult technikákkal és készségekkel ismertetik meg, de némelyikük mégis úgy végzi el az egyetemet, hogy sem etikai, sem spirituális oktatást nem kap, ami pedig azt biztosíthatná, hogy tudásukat és képességeiket a többiek javára és a közjó érdekében kamatoztassák. Valójában sokan fejezik be úgy az egyetemet, hogy gyakorlatilag kettős életre vannak ítélve, és nem részesülnek azokban az alapvető ismeretekben, amelyek segíthetnék őket abban, hogy teljes életet éljenek. Az itt bemutatott gondolatok ezen diákok teljesebb képzését segíthetik, valamint elvhűbb és sikeresebb üzleti vezetőkké is teheti őket. A tanárok fedeztessék fel diákjaikkal mindazt a jót, amely bennük lakozik, és segítsenek nekik követni hivatásukat, hogy szakmai készségeiket és ítélőképességüket egy jobb világ megvalósítására fordítsák.

87. A vállalkozókat, a menedzsereket és mindenkit, aki az üzleti életben tevékenykedik, bátorítani kell, hogy munkáját valódi hivatásként és – az igazi tanítványság szellemében – Isten meghívására történő válaszként fogja fel. Ha így tesznek, testvéreik szolgálatának és Isten országa építésének nemes feladatát végzik. Jelen írásunk célja, hogy bátorítsuk és biztassuk az üzleti vezetőket, és arra hívjuk őket, hogy munkájukat egyre nagyobb odaadással végezzék. Megható, hogy a világi vezetők és üzletemberek milyen nagy mértékben járulnak hozzá az Egyház társadalmi tanításának megvalósításához. Felhívunk mindenkit, aki a plébániákon vagy a püspökségeken nevelői vagy hitoktatói munkát végez, különösen az üzleti képzést nyújtó intézmények tanárait, hogy a diákjaikkal való munkában használják fel ezt a dokumentumot, mely segíthet abban, hogy tiszteljék az emberi méltóságot, és annak tiszteletét előmozdítsák, vezetői munkájukban pedig a közjó megvalósítására törekedjenek. Azt reméljük, hogy írásunk ösztönözni fogja a vitát a vállalkozásokban és az egyetemeken, és segít az üzleti vezetőknek, a tanároknak és a diákoknak *felismerni* a munka világának kihívásait és lehetőségeit, *értékelni* azokat az Egyház társadalmi alapelvei alapján, és olyan vezetőként *cselekedni*, aki Istent szolgálja.



LELKI TÜKÖR ÜZLETI VEZETŐK SZÁMÁRA

- Isten ajándékának tartom-e a munkát?
- A Teremtő munkatársaként végzett munkám valóban részesedés-e Isten teremtő tevékenységében?
- Munkámmal az élet kultúráját mozdítom-e elő?
- Nem zárom-e ki munkámból az evangéliumi elveket kettős életemmel?
- Rendszeresen járulok-e szentségekhez, és figyelek-e arra, miként hatnak ezek vállalkozói tevékenységemre?
- Szoktam-e olvasni a Bibliát, és imádkozom-e azért, hogy elkerüljem a kettős életet?
- Szoktam-e beszélni lelki tapasztalataimról más keresztény üzleti vezetőkkel?
- Töreksem-e arra, hogy üzleti életemet az Egyház társadalmi tanítása szerint alakítsam?
- Hiszem-e azt, hogy ha üzleti döntéseimben komolyan veszem az emberi méltóságot, akkor kollégáim személyiségfejlődését is előmozdítom, és céget is hatékonyabbá, életképesebbé és nyereségesebbé teszem?

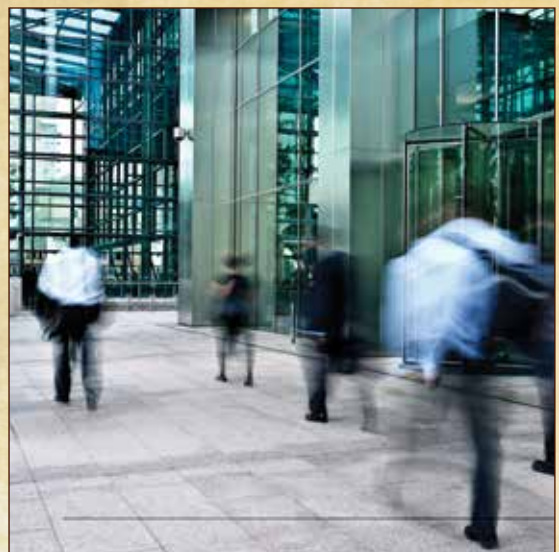
A VILÁG SZÜKSÉGLETEINEK KIELÉGÍTÉSE

- Úgy gondolom, hogy cégem nemcsak a tulajdonosok érdekeit hivatott érvényesíteni, hanem mindenkiét, akik közvetlenül vagy közvetve hozzájárul sikeréhez?
- Értéket állítok-e elő, vagy csak a mások által előállított értéket fölözöm le?
- Alkalmazok-e versenyellenes praktikákat?
- Cégem minden tőle telhetőt megtesz-e azért, hogy semmilyen költséget ne hárítson indokolatlanul másokra, és gazdasági tevékenysége során minden nem kívánatos mellékhatást elkerüljön (pl. környezeti károk; a beszállítók, a helyi közösségek vagy a versenytársak hátrányos helyzetbe hozása)?
- Tudatában vagyok-e annak, milyen fontos szerepük van az erős és életképes „közvetett munkáltatóknak” a munkavédelem és a nagyobb közösséggel folytatott párbeszéd megfelelő szintjeinek biztosításában?

- Érzékeny vagyok-e arra, hogy a vállalati döntéseknek az ember méltóságára kell épülniük, és fennáll-e a veszélye annak, hogy azok az embert eszközzé degradálják, és nem az ember kibontakozását mozdítják elő a vállalkozáson belül?
- Rendszeresen értékelem-e, hogy mennyire kínál cégem olyan termékeket és szolgáltatásokat, melyek valós emberi igényeket elégítenek ki, és felelős fogyasztásra ösztönöznek?

A JÓ ÉS HATÉKONY MUNKA MEGSZERVEZÉSE

- Olyan munkafeltételeket biztosítok-e, amelyek lehetővé teszik, hogy alkalmazottaim minden szinten megfelelő önállóságot élvezzenek? Más szóval, úgy szervezem-e meg cégvezetési rendszeremben az emberi erőforrásokat, hogy tekintettel vagyok a szubszidiaritás elvére?
- Magamra vállalom-e az alsóbb szintű döntések kockázatát annak érdekében, hogy azok önállósága valódi legyen?
- Úgy alakítottam-e ki cégem munkaköreit, hogy a munkavállalók összes tehetségére és szakértelmére szükség legyen?
- Úgy választottam ki és képeztem ki a munkavállalókat, hogy maradéktalanul el tudják látni feladataikat?
- Meghatároztam-e pontosan ezeket a feladatokat és felelősségi köröket?



- Gondoskodok-e róla, hogy a cég biztosítsa a biztonságos munkafeltételeket, a méltányos béreket, a továbbképzési lehetőségeket és a munkavállalók önszerveződését?
- A vállalati kultúra szerves részét képezi-e néhány általános érték, és ezek szerint történik-e a munkavállalók teljesítményértékelése? Őszinte vagyok-e a munkavállalókkal a teljesítményükkel kapcsolatban?
- Cégem tiszteli-e az összes befogadó országban az összes olyan közvetetten foglalkoztatott munkavállaló méltóságát, akik hozzájárulnak a vállalkozásnak otthoni adó közösségek fejlődéséhez? (Ugyanazokat az erkölcsi normákat követem-e az összes földrajzi helyen?)
- Nagyobb jelentőséget tulajdonítok-e az összes munkás méltóságának, mint a haszonkulcsnak?

A FENNTARTHATÓ JÓLÉT MEGTEREMTÉSE ÉS A JAVAK IGAZSÁGOS ELOSZTÁSA

- Üzleti vezetőként arra törekszem-e, hogy méltányos megtérülést biztosítsak a befektetőknek, méltányos bért a munkavállalóknak, méltányos árakat a vevőknek és a beszállítóknak, és méltányos adót a helyi közösségeknek?
- Teljesíti-e cégem az összes fiduciáris kötelezettségét a befektetőkkel és a helyi közösségekkel szemben a rendszeres és valóságnak megfelelő pénzügyi beszámolók tekintetében?
- Az esetleges jövőbeli gazdasági problémákra gondolva, gondoskodik-e cégem a munkavállalók megfelelő továbbképzéséről, és biztosítja-e, hogy sokirányú tapasztalatra tegyenek szert, hogy – nehézség esetén – továbbra is foglalkoztatni tudja őket?
- Ha a gazdasági nehézségek elbocsátásokat tesznek szükségessé, cégem előre értesíti-e a munkavállalókat, segít-e nekik új állást találni, és fizet-e nekik végkielégítést?
- Cégem minden tőle telhetőt megtesz-e azért, hogy a munka során minél kevesebb hulladék keletkezzen, és a természetes környezet se érje kár?

ÖSSZEGZÉS

- **Keresztény üzleti vezetői hatáskörömben az emberi méltóságot és a közjót mozdítom-e elő?**
- **Támogatom-e az élet és az igazságosság kultúráját, betartom-e a nemzetközi előírásokat, valamint a környezeti és munkavédelmi normákat, biztosítom-e az átláthatóságot, és harcolok-e a korrupció ellen?**
- **Elősegítem-e munkahelyemen az emberek személyes fejlődését?**

FORRÁSANYAGOK, JEGYZETEK

¹CARITAS IN VERITATE; XVI. Benedek pápa enciklikája (2009), 38, 40. (<http://uj.katolikus.hu/konyvtar.php?h=397>)

²LABOREM EXERCENS, II. János Pál pápa enciklikája (1981), 25. (<http://uj.katolikus.hu/konyvtar.php?h=203>)

³A II. Vatikáni Zsinat GAUDIUM ET SPES kezdetű lelkipásztori konstitúciója (1965), 43.

⁴MTörv: „Én vagyok az Úr, a te Istened, aki kivezettelek Egyiptomból, a szolgátság házából. Ne legyenek más isteneid! Ne faragj magadnak képmást semmiről, ami fenn az égben, lenn a földön vagy a föld alatt a vízben van!

⁵CARITAS IN VERITATE; XVI. Benedek pápa enciklikája, 71.

⁶A tisztán technikai cselekvés által megbéklyózott ész hit nélkül arra van kárhoztatva, hogy belevész saját mindenhatóságának illúziójába. A hit pedig az ész nélkül az ember valóságos életétől való elidegenedés veszélyének van kitéve.” CARITAS IN VERITATE; XVI. Benedek pápa enciklikája, 74.

⁷MATER ET MAGISTRA; XXIII. János pápa enciklikája (1961), 236.

⁸A II. Vatikáni Zsinat GAUDIUM ET SPES kezdetű lelkipásztori konstitúciója, 4.

⁹CARITAS IN VERITATE; XVI. Benedek pápa enciklikája, 19.

¹⁰Vö. CARITAS IN VERITATE; XVI. Benedek pápa enciklikája

¹¹CARITAS IN VERITATE; XVI. Benedek pápa enciklikája, 6. fejezet

¹²CARITAS IN VERITATE; XVI. Benedek pápa enciklikája, 45.

¹³CARITAS IN VERITATE; XVI. Benedek pápa enciklikája, 40.

¹⁴Ld.: a Fokoláre Mozgalom közösségi gazdaság projektje; UNIAPAC; Legatus; Woodstock Business Conference; a Comunione e Liberazione Mozgalom Compagnia delle Opere nevű projektje, valamint egyéb olyan mozgalmak, amelyek komolyan veszik a hit és az üzleti élet kapcsolatát.

¹⁵CARITAS IN VERITATE; XVI. Benedek pápa enciklikája, 11.

¹⁶DEUS CARITAS EST; XVI. Benedek pápa enciklikája (2005), 1.

¹⁷Az Igazságosság és Béke Pápai Tanácsa: AZ EGYHÁZ TÁRSADALMI TANÍTÁSÁNAK KOMPENDIUMA, 108.

¹⁸SOLLICITUDO REI SOCIALIS, II. János Pál pápa enciklikája (1987), 38.

¹⁹A II. Vatikáni Zsinat GAUDIUM ET SPES kezdetű lelkipásztori konstitúciója, 26.

²⁰Az Igazságosság és Béke Pápai Tanácsa: AZ EGYHÁZ TÁRSADALMI TANÍTÁSÁNAK KOMPENDIUMA, 164-167.

²¹Az Igazságosság és Béke Pápai Tanácsa: AZ EGYHÁZ TÁRSADALMI TANÍTÁSÁNAK KOMPENDIUMA, 338.

²²Ld.: Bertone bíboros: „A profitnál is fontosabb cél”, Vezetői csúcstalálkozó az üzleti etikáról, Róma, 2011. június 16. (http://www.vatican.va/roman_curia/secretariat_state/card-bertone/2011/documents/rc_seg-st_20110616_business-ethics_en.html).

²³QUADRAGESIMO ANNO; XI. Piusz pápa enciklikája (1931), 51.

²⁴Oswald von Nell-Breuning: Reorganization of Social Economy, (Milwaukee: The Bruce Publishing Co., 1936), 115-116.

²⁵CENTESIMUS ANNUS; II. János Pál pápa enciklikája (1991), 36. (<http://www.karizmatikus.hu/hitvedelem/vatikani-dokumentumok/423-papai-enciklikak>).

²⁶CENTESIMUS ANNUS; II. János Pál pápa enciklikája, 43.

²⁷Az Igazságosság és Béke Pápai Tanácsa: AZ EGYHÁZ TÁRSADALMI TANÍTÁSÁNAK KOMPENDIUMA, 192-196.

²⁸CARITAS IN VERITATE; XVI. Benedek pápa enciklikája, 45.

²⁹CENTESIMUS ANNUS; II. János Pál pápa enciklikája, 32.

³⁰QUADRAGESIMO ANNO; XI. Piusz pápa enciklikája, 135.

³¹LABOREM EXERCENS, II. János Pál pápa enciklikája, 6.

³²LABOREM EXERCENS, II. János Pál pápa enciklikája, 6.

³³XXIII. János pápa enciklikája, 83.

³⁴CENTESIMUS ANNUS; II. János Pál pápa enciklikája, 48., lásd még Az Igazságosság és Béke Pápai Tanácsa: AZ EGYHÁZ TÁRSADALMI TANÍTÁSÁNAK KOMPENDIUMA, 185-186., és A Katolikus Egyház Katekizmusa, 1883.

³⁵CENTESIMUS ANNUS; II. János Pál pápa enciklikája, 35.

³⁶Mt 25:14-30

³⁷CENTESIMUS ANNUS; II. János Pál pápa enciklikája, 35.

³⁸CARITAS IN VERITATE; XVI. Benedek pápa enciklikája, 21.

³⁹CARITAS IN VERITATE; XVI. Benedek pápa enciklikája, 48.

⁴⁰Az Igazságosság és Béke Pápai Tanácsa: AZ EGYHÁZ TÁRSADALMI TANÍTÁSÁNAK KOMPENDIUMA, 171-181.

⁴¹SOLLICITUDO REI SOCIALIS, II. János Pál pápa enciklikája, 42.

⁴²LABOREM EXERCENS, II. János Pál pápa enciklikája, 14.

⁴³CENTESIMUS ANNUS; II. János Pál pápa enciklikája, 35.

⁴⁴CENTESIMUS ANNUS; II. János Pál pápa enciklikája, 43.

⁴⁵LABOREM EXERCENS, II. János Pál pápa enciklikája, 20.

⁴⁶CARITAS IN VERITATE; XVI. Benedek pápa enciklikája, 53.

⁴⁷CENTESIMUS ANNUS; II. János Pál pápa enciklikája, 57.

⁴⁸XVI. Benedek beszéde a „Mater et Magistra” kezdetű enciklika megjelenésének 50. évfordulója alkalmából rendezett találkozó résztvevőikhez 2011. május 16-án. http://www.vatican.va/holy_father/benedict_xvi/speeches/2011/may/documents/hf_benxvi_spe_20110516_justpeace_en.html).

⁴⁹Néhány ilyen szervezet: az UNIAPAC és társszervezetei; a Legatus, a Woodstock Business Conference; az új mozgalmak kezdeményezései, például a Fokoláre Mozgalom közösségi gazdaság vagy a Comunione e Liberazione Compagnia delle Opere nevű projektje, illetve befektetői csoportok, például az Interfaith Center for Corporate Responsibility, valamint egyéb szervezetek és mozgalmak.

⁵⁰A II. Vatikáni Zsinat GAUDIUM ET SPES kezdetű lelkipásztori konstitúciója (http://www.katolikus.hu/zsinat/zs_16.html).

⁵¹CENTESIMUS ANNUS; II. János Pál pápa enciklikája, 5.

⁵²CARITAS IN VERITATE; XVI. Benedek pápa enciklikája, 5.

⁵³CARITAS IN VERITATE; XVI. Benedek pápa enciklikája, 1.

⁵⁴Friedrich Nietzsche: Beyond Good and Evil (Oxford: Oxford University Press, 1998), 154. (magyarul: Túl jön és rosszon (Ikon Kiadó, Budapest, 1995).

⁵⁵Joseph Ratzinger: Introduction to Christianity (San Francisco: Ignatius Press, 1990), 266., (magyarul: Bevezetés a keresztény hit világába, Vigilia Kiadó, Budapest, 2007)

⁵⁶VERITATIS SPLENDOR; II. János Pál pápa enciklikája, 35.,
(<http://uj.katolikus.hu/konyvtar.php?h=82>).

⁵⁷XVI. Benedek homíliája Szent József ünnepén „Az ember mint a munkavégzés alanya és egyben főszereplője” címmel, Vatikán város, 2006. március 19. http://www.vatican.va/holy_father/benedict_xvi/homilies/2006/documents/hf_ben-xvi_hom_20060319_lavoratori_en.html).

⁵⁸DIES DOMINI; II. János Pál pápa apostoli levele
(<http://uj.katolikus.hu/konyvtar.php?h=70>).

⁵⁹LABOREM EXERCENS; II. János Pál pápa enciklikája.

⁶⁰Hans Urs von Balthasar: *The Christian State of Life*; (San Francisco: Ignatius Press, 1983), 48.

⁶¹CENTESIMUS ANNUS; II. János Pál pápa enciklikája, 5.

⁶²Zavar van az eredeti angol forrásszövegben ezen a ponton: a 74. passzus XVI. Benedek pápa CARITAS IN VERITATE c. enciklikájára hivatkozik, ellentétben az erre vonatkozó végjegyzettel, ahol már II. János Pál pápa CENTESIMUS ANNUS enciklikája olvasható forrásként - a ford.

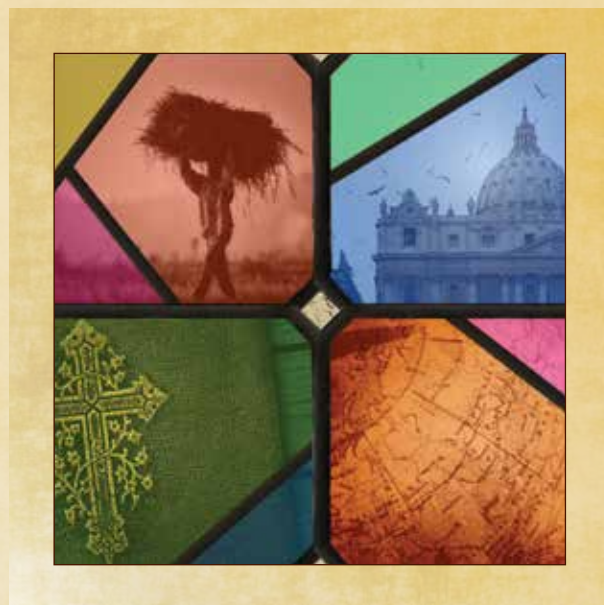
⁶³CARITAS IN VERITATE; XVI. Benedek pápa enciklikája, 47.

⁶⁴II. János Pál alkotta meg az ún. „közvetett munkaadó” fogalmát, amely fontos valóságot testesít meg az üzletemberek számára (LABOREM EXERCENS; II. János Pál pápa enciklikája, 19. (<http://uj.katolikus.hu/konyvtar.php?h=203>)). Mikor a verseny annyira erős, és a piac annyira rendellenesen működik, hogy már bünteti, nem pedig jutalmazza az alkalmazottakkal szembeni igazságos bánásmódot, akkor a munkáltatóktól és a vezetőktől sem várható el, hogy olyan helyzetet teremtsenek, ahol a munkaviszonyok teljesen igazságosak. A megélhetéshez szükséges bér biztosítása például nemcsak a közvetlen munkáltatók felelőssége, hanem mindenkié. Ha egy adott cég nagyon érzékeny és áruközpontú piacon működik, olyan nagy nyomás nehezedhet a munkáltatóra, hogy nem tehet mást, mint hogy csökkenti a munkaköltségeket, és az úgynevezett piaci bért fizeti, amely nem biztos, hogy képes biztosítani a munkavállaló illetve a munkavállaló családjának megélhetését. Az ilyen rendszerben dolgozó munkaadó arra kényszerülhet, hogy csökkentse a béreket, kevesebb járulékos juttatást nyújtson, és hagyja, hogy a munkakörülmények rosszabbak legyenek, mivel csak ekkor tud versenyben maradni. Ellenkező esetben cége versenyhátrányba kerül. Bármennyire akarjanak is a közvetlen munkáltatók olyan bért fizetni, amely elég a megélhetéshez, arra kényszerülhetnek, hogy a szokásos bért fizessék, különben fel kellene adniuk vállalkozásukat. Ez a forgatókönyv legjobban a fejlődő országokban látható, ahol a munkavédelem minimális, a szakszervezeteket elnyomják, a munkaerőpiacok pedig telítettek, de azért a fejlett országokban is találkozhatunk vele. Ezért olyan fontos az úgynevezett közvetett munkáltatók szerepe a fizetés meghatározásában.

⁶⁵CARITAS IN VERITATE; XVI. Benedek pápa enciklikája, 40.

⁶⁶CARITAS IN VERITATE; XVI. Benedek pápa enciklikája, 45.

⁶⁷EX CORDE ECCLESIAE; II. János Pál pápa apostoli rendelkezése (1990).
(<http://uj.katolikus.hu/konyvtar.php?h=88>).



IGAZSÁGOSSÁG ÉS BÉKE
PÁPAI TANÁCSA

KOORDINÁTOROK

Dr. Michael J. NAUGHTON, a Szent Tamás Egyetem igazgatója és A Katolikus Társadalmi Gondolkodás John A. Ryan Intézetének koordinátora

Helen ALFORD, O.P., az Aquinói Szent Tamás Pápai Egyetem (Angelicum) Társadalomtudományi Karának dékánja

SZERZŐK

Msgr. Anthony FRONTIERO, a Szent József székesegyház rektora, Manchester, NH

Dr. Kenneth GOODPASTER, az üzleti etika tanszékvezető professzora, Szent Tamás Egyetem, MN

Dr. André HABISCH, a keresztény társadalmi etika és a civil társadalmi ismeretek professzora, Eichstätt-ingolstadti Katolikus Egyetem

Dr. Robert KENNEDY, tanszékvezető, Katolikus Tanulmányok Tanszék, Szent Tamás Egyetem, MN

Pierre LECOCQ, az UNIAPAC elnöke (A Keresztény Üzleti Vezetők Egyesületeinek Nemzetközi Szövetsége), az INERGY Automotive Systems elnök-vezérigazgatója

Domènec MELÉ atya, az Üzleti Etika Tanszék vezetője, Navarrai Egyetem, IESE üzleti iskola

Dr. Stefano ZAMAGNI, a Bolognai Egyetem közgazdaságtan professzora

SZERKESZTŐ

Mark HARRINGTON, Mary **CHILDS**, Elizabeth **BRIEL**



IGAZSÁGOSSÁG ÉS BÉKE
PÁPAI TANÁCSA