

ORDO-LIBERALIZMUS^x

Milyen legyen az új szervezeti-működési rend?

Az ország társadalmi-gazdasági szerkezete az utóbbi két évben gyökeres változáson ment keresztül. Eldőlt a hazai gazdasági reform legfontosabb és egyben legvitatottabb kérdésének, a tulajdonreform szükségességének megvalósítása is. Az új, magántulajdonon nyugvó társadalmi rend jogrendje és intézményrendszere kialakult, illetve kialakulóban van. A társasági törvény az új gazdálkodási formák létrejöttének jogi feltételrendszerét biztosítja. Az állami tulajdon lebontása a privatizáció térhódításával megindult, az ország gazdaságában a piaci folyamatok egyre nagyobb jelentőséggel bírnak.

A magyar gazdaságnak is — mint minden modern gazdaságnak — vannak olyan területei, amelyek az általánostól eltérő céllal és körülmények között működnek: például a közszolgáltató vállalatok, a közüzemi vállalatok, és a büntetés-végrehajtási vállalatok. A büntetés-végrehajtási vállalatok (továbbiakban bv. vállalatok) működésének alapvető feladata a büntetés-végrehajtás céljainak szolgálata. Ez a prioritás azonban nem zárja ki azt a követelményt, hogy ezeknek a vállalatoknak is — melyek sok szállal kötődnek az ország gazdaságához — alkalmazkodniuk kell a kibontakozó piaci reálfolyamatokhoz.

Ez az alkalmazkodás a jelenlegi szervezeti rendben felemás módon sikerül. Kialakult egy sem vállalati tervhez, sem a piacgazdasághoz nem igazodó tevékenység, marketingmunka, megtorpant a termék- és termelési szerkezet fejlesztése, megkocsonyásodott a szervezeti, működési struktúra, a külső gazdasági recesszióra a vállalatok késeve vagy egyáltalán nem reagáltak, az eredményességi szemlélet, a hatékonyság, a vállalati költséggazdálkodás nem szerepel kellő súllyal és fontossággal az intézményi-vállalati vezetők munkájában, illetve munkájuk minősítésében.

Sajátosságok és korlátok

A kritikus gazdasági helyzetben lévő bv. vállalatok kibontakozási lehetőségeinek felvázolása előtt célszerű áttekinteni a vállalatok működésének általános jellemzőit, értékelve és kihangsúlyozva a sajátosságokat, valamint a rendszer jellemzőiből fakadó korlátokat és a működtetés sajátosságait.

A bv. vállalatok a következő főbb *rendszerjellemezőkkel* rendelkeznek:

- a) büntetés-végrehajtási és gazdasági rendszerkörnyezetben működnek. (Amikor a közületi szektort, a bv. vállalatokat egy általános gazdasági rendszer részeként akarjuk megérteni és elemezni a maga jól strukturált belső szervezetében, akkor az ordo-liberális gondolkodásmódot használjuk.)
- b) A vállalat mozgásterét és tevékenységi körét alapvetően a két magasabbrendű makrogazdasági környezeti rendszer határozza meg.
- c) Belső irányítási és termelési rendszere önálló, elkülönült mikrogazdasági rendszert alkot.

^x Második díjat nyert pályamű.

A bv. vállalatok *feladatai*: (a célok prioritásainak sorrendjében) a rendszeres foglalkoztatáson keresztül a fogvatartottak munkára nevelésének, emberi erőforrásainak fenntartása és fejlesztése, a társadalomba való visszailleszkedésük megkönnyítése (foglalkoztatási kényszer). A piaci igényekhez igazodó árutermelés (mint gazdasági cél), a jövedelemtermelő képesség fokozása (mint gazdaságossági cél).

E három cél a társadalom fő célkitűzéseinek, mint összességnek, van alárendelve. Dinamikus összhangjuk megteremtése végső soron a társadalom fejlődésével, átalakulásával függ össze. Ma, amikor a gazdaság szervezete és szerkezeti rendje átalakulóban van, a bv. vállalatoknál is a gazdasági és gazdaságossági célok kerülnek előtérbe. Ez szervezeti és működési mechanizmusbeli változásokat is követel.

A rendszerjellemzőkből fakadó *korlátok* (a fogvatartottak szakmai képzettsége, munkamorálja, fluktuáció, a rendelkezésre álló termelési kapacitás technikai színvonala, mérete) a vállalatok működési folyamatainak színvonalát és határait alapvetően meghatározzák.

A bv. vállalatoknál dolgozó polgári alkalmazottak és hivatásos állományú dolgozók erőfeszítéseinek határt szab a fogvatartottak létszáma, életkora, szakmai képzettségi szintje (amely ingadozó és egyre romló szintű), általános műveltsége, negatív irányultsága a munkavégzéshez. (Érdektelenség a minőség, hatékonyság fokozására.)

A termelési tényező személyi feltételrendszeréből fakadó korlátok súlyosbodnak a technikai színvonalból fakadó problémákkal: nagy teljesítményű, elavult technikát képviselő géppark, mely az új igényekhez nem képes alkalmazkodni.

A vállalatok nem készültek fel belső szervezeti, munkamegosztási rendszerükben az aktív, önálló marketingmunkára. A szocialista nagykereskedelem megszűnése rugalmas, aktív piackereső kereskedelempolitikát követel, melynek személyi, tárgyi feltételei nem alakultak ki. Gyakorlatilag szétforgácsolt próbálkozások vannak a vállalatoknál, de igazi sikert: stabil, állandó megrendelést a vállalatok nem tudnak szerezni. Ehhez *olyan összetett szerkezetű vállalatcsoport létrehozása szükséges, melynek „központja” biztosítja a hatalomkoncentráció összeegyeztetését a versennyel*, s egyben olyan értékes szolgáltatásokat nyújt a tagvállalatoknak, mint a piaci ~~szűkítés~~ ^{szűkítés}, marketing, tőkeellátás, rugalmas alkalmazkodás, változtathatóság, a kialakuló új tulajdonosi rendhez igazodva.

Az átalakulás indoklása

Az 1977. évi VI. (vállalati) törvény a vállalatok feladatait mindenekelőtt úgy határozza meg, hogy a vállalat feladata a társadalom általános érdekeinek szolgálatában, működési körében folytatott tervszerű, hatékony, gazdaságos és jövedelmező tevékenységével elősegíteni a népgazdasági tervekben meghatározott feladatok teljesítését és ezáltal hozzájárulni a társadalmi szükségletek kielégítéséhez. Ez a törvény alapvetően a két egymással ellentétes gazdasági alapforma, a tiszta piaci versenyben működő és a tisztán központilag irányított gazdasági rend kompromisszumaként értelmezhető. Szándéka egy optimális megoldásra való törekvés volt, melyet a 70-es évek eredményei pozitívan minősítettek. A 80-as évek közepétől kezdődően a gazdasági szabályozórendszer módosulása, az állami vállalatok működésének problémái, az új tulajdonformák megjelenése, mint egymásnak ellentmondó elemek, mára már konfliktushelyzetet okoznak az állami vállalatok működésében.

A bv. vállalatok miniszter által alapított, államigazgatási felügyelet alatt álló, igazgató által irányított vállalatok, a büntetés-végrehajtás céljait szolgálva közszolgáltató jelleggel működnek. A hatósági, hivatali jellegű szervezet és gazdálkodás keretei között, mint minden állami vállalat általában, a *bv. vállalatok* is (szervezeti felépítésük és rendszerkapcsolatuk, továbbá az intézeti „alárendeltség” miatt) *gazdátlanok*: nem megfelelő a termelőeszközök kihasználtsága, a potenciálisan előállítható termékek egy részét nem termelik meg, az állami tulajdon személytelensége miatt a polgári dolgozók közül egyre többen jutnak arra a következtetésre, hogy a vállalati vagyont nem érdemes gyarapítani, az alkalmazottak „okosságává” válik a teljesítmények visszatartása, a vállalati gazdálkodás sikere és/vagy kockázata nincs összhangban a vezetők erkölcsi és anyagi díjazásával és/vagy felelősségével, baleksággá válik a szorgalmas és becsületes munka.

A jövőben a magántulajdon jogi alapja várhatóan megszilárdul országunkban. Az állami tulajdonból általában kialakul a magántulajdon intézményes rendje. Emellett gazdaságunkban változatlanul jelentős tényező marad a többségi, meghatározó állami tulajdonrendszerrel rendelkező vállalkozás is. Azonban ezeknek is piacokonform formába kell kerülniük.

A kiútkeresés jegyében

A bv. vállalatok további működését a megváltozott gazdasági, jogi környezeti alkalmazkodóképesség fogja minősíteni. Az új vállalkozási formákra való mechanikus áttérés — ami a piacgazdasági keretekhez jobban igazodó új gazdálkodási formák (Kft., RT.) bevezetését jelenti — még nem ad megoldást. *Először szemléelváltásra van szükség, utána az új gazdálkodási elemek összefüggéseinek kialakítási módozatai, az irányításban alkalmazott módszerek már „maguktól jönnek”.* Azokat team-munkában a vállalatfelügyeleti főosztály és a vállalati szakemberek (szükség esetén konzulting szervezetek) bevonásával, közös gondolkodással célszerű kialakítani, bevezetésüket pedig közös cselekvéssel, fokozatosan kell megoldani.

A rendszer lényege

A bv. vállalatoknak jelenleg a legszorosabb függelmi kapcsolata a bv. intézettel van, mivel a vállalat igazgatója az intézet parancsnoka is. E két feladat az igazgatótól sokirányú, esetleg egymással ellentétes szemléletmódot követel: a vállalatot nemcsak irányítani, képviselni, hanem menedzselni is kell. Ugyanakkor a két intézmény „egymásrautaltsága” is nyilvánvaló.

Azt a vállalati működési keretet, irányítási módszert kell kialakítani a megváltozott társadalmi-gazdasági környezethez igazodva, amely biztosítja a társadalmi feladatként megfogalmazott munkavégzési, munkára nevelési célkitűzést, de a fogvatartottak foglalkoztatása mellett eléri a vállalati gazdálkodás eredményes működését is.

E két célkitűzésből primátusa a nyereséges gazdálkodásnak van, ezért a vállalat további működését csak olyan „*társasági formában*” lehet elképzelni, ahol a társaságok „*csúcán*” működik egy *központi vállalkozás*, amely részvényecsomagok formájában

kezében tartja a különböző tagvállalatokat, s ennek jogán ellenőrzi azokat, s jövedelmet húz belőlük. Vagyis a *bv. vállalatok egy állami holding formában működő társaságként tevékenykednének*, amelyben a csúcson a holding-központ állna, s a jelenlegi *bv. vállalatok* mint különálló, jogilag önálló részvénytársaságok, kft-k képeznék a tagvállalatok rendszerét. A holding talapzatát képező tagvállalatok önállóak, képesek az önmozgásra, miközben a „központ” az érdemi kérdésekben fenntartja az ellenőrzés jogát. Ez a holding *ágazatközi* alapon szerveződne, alapvetően kereskedelmi jogi jelenség maradna. (Lásd a mellékletet.)

A holding elnökét és felügyelő bizottságát az Igazságügyi Minisztérium nevezné ki. Ez adná a kormányzati befolyást, s így a minisztérium tulajdonosi felügyelete szakértői úton érvényesülhetne. A holdingközpontban dolgozók közalkalmazottak lennének.

A *holding előnye*: a holdingban a holdingcsúcs, amely nem avatkozik be és nem is kapcsolódik a tagvállalatok termelő tevékenységéhez, óriási gazdasági hatalmat koncentráló szervezet, a profitkivonáson és pénzelhelyezésen keresztül egyensúlyban tudja tartani a külön-külön hullámzásoknak kitett tevékenységet, képes fedezni a nagykockázatú innovációkat, képes monopóliumként viselkedni, élve, sőt visszaélve nagyságával, miközben élvez a versenyből fakadó előnyöket. A tagvállalatok és a holdingközpont viszonya a kölcsönös alkalmazkodáson és korrekción nyugszik. A holdingcsúcs úgy irányít, hogy kifizetési terepet ad a tagvállalatoknak, ideális keretet nyújt a szervezeti alkalmazkodáshoz: könnyen változtatható, könnyen illeszthető hozzá új láncszemek. A holdingközpont értékes szolgáltatásokat nyújt a tagvállalatoknak: piaci áttekintés, marketing, tőkeellátás.

A *bv. vállalatokból kialakuló vállalkozásoknak* operatív szinten teljesen önálló ügyvezetéssel, a termelés folyamatosságának szervezésével kell foglalkoznia. Szervezeti formájuk Kft. vagy Rt., attól függően, hogy szállítói illetve vevőkapcsolata, gyártmánystruktúrája, tevékenységi köre milyen széles skálán mozog. Az átalakulásnak úgy kell végbemennie, hogy a meglévő eszközöket és dolgozókat az új vállalkozás átveszi, a „felesleges” központosított és készletállományt pedig a holdingközpont hasznosítja: értékesíti vagy új vállalkozásba fekteti.

Az intézet és az új vállalkozások kapcsolata *szereződéses kapcsolatra* korlátozódna. A fogvatartottak foglalkoztatásának módját és keretét e szerződés tartalmazza, s a sajátos igényeket (őrzésbiztonság, szállítás) az intézet biztosítaná.

A *bv. vállalatokból kialakult társaságoknál* ugyanis minden dolgozó polgári alkalmazott lenne vagy tulajdonosként dolgozna.

Megoldandó feladatok

Kialakítandó, illetve továbbfejlesztendő a termelésfejlesztés és értékesítés összhangja, az aktív üzletpolitika prioritásával. Az ilyen integrált, ún. marketing tevékenység a vállalkozás mikrokörnyezetén belül jelentős szervezeti változást igényel. Előrehaladást kell elérni a vállalati informatika területén is, mert ma még a számítástechnika általában csak regisztrál, a statisztika és számvitel számára dolgoz fel, illetve szolgáltat adatokat, az információ előremutató, elemző tartalma minimális. Vezetési-szervezési



szükségképpen a bűnözés csökkentéséhez vezetnek.

A *situációs megelőzés* azon a felfogáson alapszik, hogy a bűncselekmények bizonyos formái meghatározott helyen és meghatározott körülmények között fordulnak elő. Maga a situáció vált ki ilyen vagy olyan bűncselekményeket. E megközelítés szerint a fizikai és szociális környezetet irányítani kell oly módon, hogy csökkenteni lehessen a törvénysértéseket lehetővé tevő alkalmakat és növelni a visszaesők felderítésének lehetőségét.

Finkey már 1934-ben kifejtette, a jog különböző ágai közül a büntetőjog áll a legszorosabb kapcsolatban az erkölccsel. A büntető törvénykönyv törvényi tényállásai az illető kor, nemzet erkölcsi és jogi felfogását fejezik ki pontosabban azt határozzák meg, mi tekintendő erkölcsileg elítélendőnek. A büntetési rendszer tükrözi vissza a leghívebben valamely kornak, nemzetnek a kegyetlenségét vagy humánus életszemléletét.

Fonyó Antal ehhez hozzátette: a társadalom fejlettségi szintjétől függ, hogy érvényes jogának felelősségi rendszere, szankciói hogyan viszonyulnak a büntetőjogi felelősséghez. Minél kiépítettebb a jogrendszer, annál szűkebb szinteken kell érvényesülnie a büntetőjognak.¹⁷

Kétségtelen, hogy az elméleti alapon kialakított megelőzési rendszer akkor teljes, ha a bűnözés egészére kíván megelőző hatást kifejteni. Az is kétségtelen, hogy a visszaesés megelőzésének szempontjai bizonyos tekintetben eltérnek a megelőzés általános elveitől. A megelőzés iránya, mélysége más-más rangsort kíván az elkövetők veszélyessége szerint. A megelőzési feladatok rangsorolása természetesen nem vezethet merevséghez. A tapasztalatok azt mutatják, hogy a társadalmi, gazdasági fejlődés bizonyos esetekben gyors változásokat idéz elő, ez pedig sürgős megelőzési intézkedéseket igényel.

A visszaeső-bűnözés csökkentése szempontjából kétségtelenül a legáltalánosabban ható megelőzés látszik a legfontosabbnak.