

A FORRÁSOK HATÉKONY ELÉRÉSE A MUNKAERŐPIACON AZ IGAZSÁGOSSÁG, A BIZALOM ÉS A NYILVÁNOSSÁG ELVEINEK ALKALMAZÁSÁVAL

BEVEZETÉS

Figyelemmel arra, hogy egyre gyorsabban változnak a foglalkoztatási igények, a munkavégzés részben az információtechnológia fejlődése, részben a távmunka miatt átalakul, a munkaerőpiacon a keresleti és kínálati oldal esetenként szélsőséges mértékben tér el egymástól, új, közösségi módszerek alkalmazására lehet szükség a keresleti és a kínálati oldal közelítése érdekében.

Tanulmányunk egy ilyen új, közösségi munkaerőpiaci módszernek az alapelveit mutatja be. Megjegyezzük, hogy a módszer alkalmazásával, közösségi munkával már sikerült piacképes terméket létrehozni, így a módszer gyakorlati működéséről is vannak tapasztalatok.

A módszer lényege, hogy egy tervezett projektötlet megvalósítására, a célok, a rendelkezésre álló források és az első elkötelezett csoport (klán) meghatározását követően, ismerősökön keresztül új személyek vonhatók be a tervezett projektötlet megvalósításba, akik – figyelemmel a projektgazdára, a projektre – hajlandók saját erőforrásaikat a projekt rendelkezésére bocsátani egy későbbi remélt siker, valamint a sikerből való részesedés érdekében. A projektfeladatok és az azzal kapcsolatos szervezet alakulása, a projektben lévő források áramlása nyilvános, online felületen elérhető részben a projekttagok, részben a teljes nyilvánosság számára.

ÚJ ÉRTELMEZÉSI HORIZONTOK

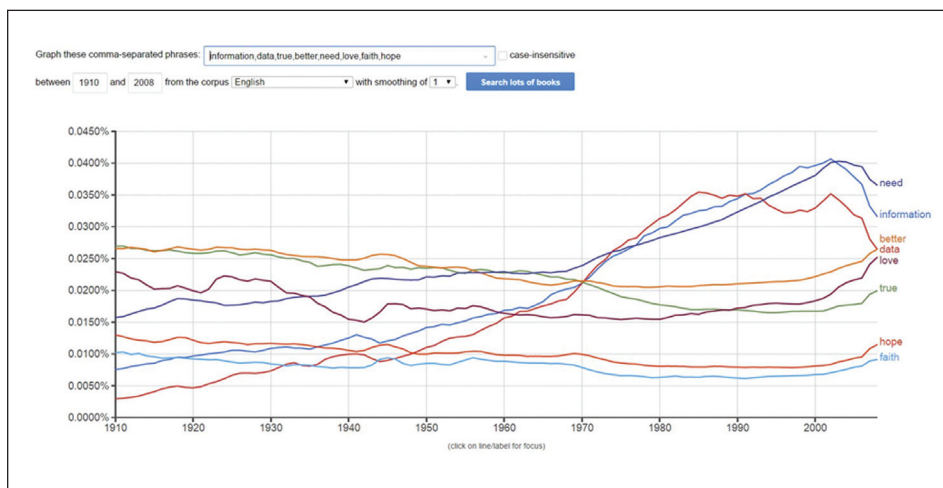
A szóhasználat változása

A társadalmi „közbeszédet” vizsgálva láthatjuk, hogy az egyének önértelmezése jelentős mértékben változik, a társadalomformáló témák változásban vannak. Az alábbi grafikonokon jól láthatjuk, hogy a 2000-es évek elejét követően jelentős új trendek mutatkoznak a szóhasználatban.¹ Az elemzések rámutatnak arra, hogy

¹ Az elemzéseket a Google szógyakoriság-elemző alkalmazásával végeztük el. Az alkalmazás az 1800–2008 évekig feldolgozott irodalmi művek szavainak előfordulási gyakoriságát mutatja. Google Books Ngram Viewer.

a technológiai fejlődés elsődlegességét jelző szavak (information, data) csökkennek, miközben a személyes alapértékekre utaló kifejezések egyre gyakoribbakká válnak (better, love, true, hope, faith – lásd 1. ábra). Jelentősen nő a bizalom (fidelity) szó előfordulási gyakorisága is (2. ábra).

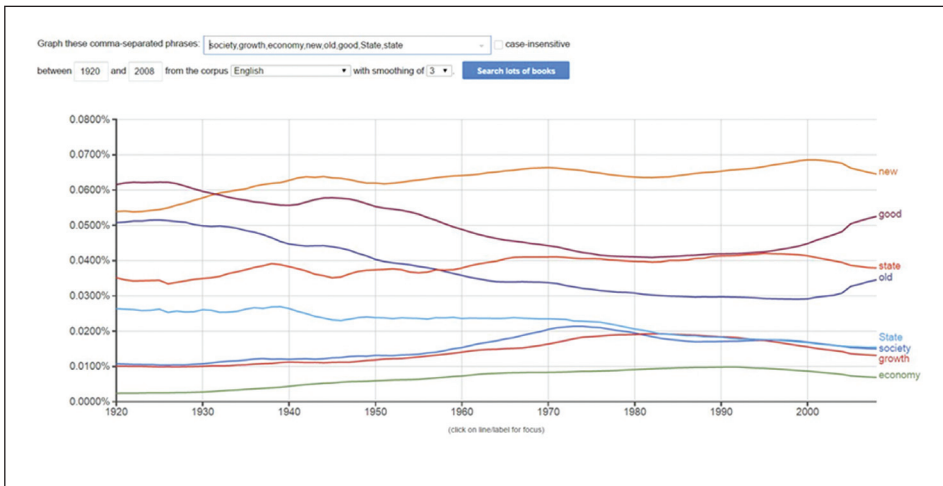
Mindezzel együtt a klasszikus társadalomelméletekhez tartozó szavak – mint a gazdaság, állam, társadalom, növekedés, új – előfordulási gyakorisága csökken, viszont nagyobb gyakorisággal jelenik meg a „régí” szó, illetve az önkifejezés szókézlete (3. és 4. ábra).



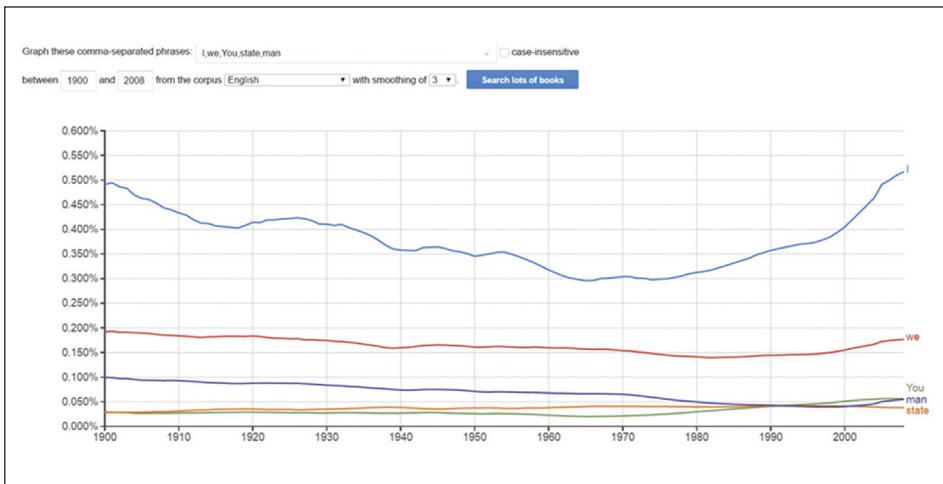
1. ábra



2. ábra



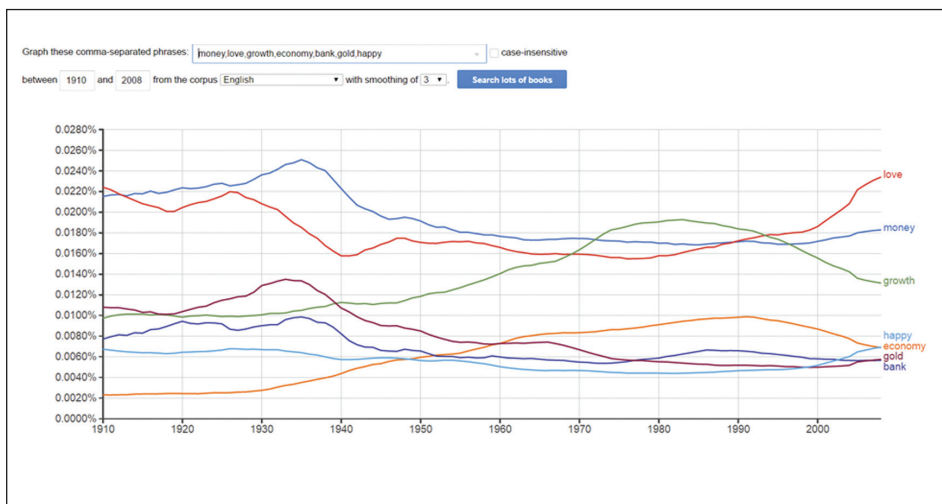
3. ábra



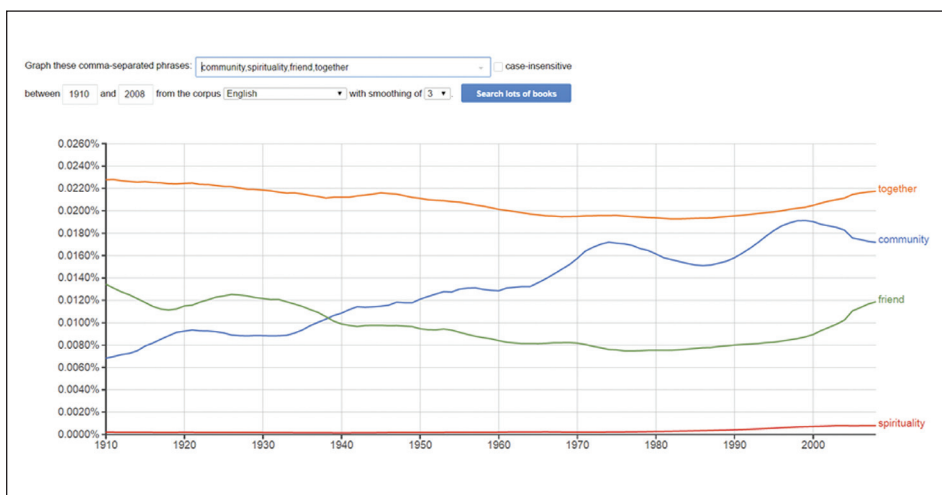
4. ábra

A tanulmány elején felvázolt tendenciát – a modern gazdasági paradigmák meghaladását és egy új, személyközpontú, ezzel egyidejűleg kooperációra épülő modell kialakulását – megerősítő szógyakoriságot láthatunk az 5. ábrán, ahol a „love” és „happy” szavak mutatják a legnagyobb növekedést, miközben az „economy” és a „bank” szavak gyakorisága csökkenést mutat.

Mintegy összefoglalásként megállapíthatjuk a 6. ábra alapján, hogy a barátságoknak és az együttműködésnek a jövőben – legalábbis a szóhasználat gyakorisága szerint – egyre nagyobb szerep jut majd. Erre a fokozódó közösségi, azonban az individualitást is fókuszba helyező tendenciára építettük a munkaerőpiaci modellünket.



5. ábra



6. ábra

Az alapsmagatartások változása

A megváltozott alapsmagatartásokat Kevin Kelly *The Inevitable. The 12 Technological Forces that Shape Our Future* című munkájában foglalja össze 12 jellemzőt kiemelve.² A bevezetőben leírt modellünk kialakításánál ezeket a szempontokat vettük figyelembe. Az alapsmagatartások változását leíró jellemzőket röviden bemutatjuk, és értelmezzük az alábbiakban:³

1. Becoming – Változás

A világunk folyamatos változás, tanulás és adaptáció, a megújulás maga válik állandósulttá.

2. Cognifying – Tudatosulás

A mesterséges intelligencia, a gépi tanulás hétköznapivá válik. A gépek által tudatosult valóság megváltoztatja a dolgok természetének értékelését. A gépek kapcsolata által kialakított világ új értelmezési horizontokat teremt. Kialakult a dolgok hálózatában létrejött ismeret.

3. Flowing – Áramlás

Az információ és annak birtoklása áramlik. Az áramlás a hálózatban nem korlátozható tartósan. Minden nyilvánossá válik, a kérdés, ki és hogyan tudja feldolgozni a sodróan áramló adatokat.

4. Screening – Képiesülés

A kapcsolataink legnagyobb része képernyőn keresztül valósul meg. A kommunikáció egyszerre tartalmaz írott, hivatkozott (linkelt), vizuális, akusztikus összetevőket. Az interakció tere a képernyő.

5. Accessing – Hozzáférés

Elméletileg bármely virtuális valóság, amire szükség van, azonnal elérhető anélkül, hogy az a tulajdonunkat képezné. Mindenből a legújabb és legjobb jelenhet meg a képernyőn anélkül, hogy a tulajdonnal járó terhek nyomasztanák az egyént. A hozzáférés fontosabb lesz a tulajdonnál. Az értéket a hozzáférhetőség adja. (Minél több megtekintés, annál nagyobb „érték”.)

6. Sharing – Megosztás

A megosztás a hozzáférés alapja. Bárki, bármit megoszthat. Minél sikeresebb (nagyobb nézettségű) a megosztás, annál értékesebb/jelentősebb a megosztott dolog.

² Pokol Béla: *A kollektív szuperintelligencia társadalmának elmélete*. In: *Jogelméleti Szemle*, 2016/4. (http://jesz.ajk.elte.hu/2016_4.pdf. Letöltve: 2017. január 30.)

³ <http://www.theinovogroup.com/the-inevitable-understanding-the-12-technological-forces-that-will-shape-our-future/>. Letöltve: 2017. január 30.

7. Filtering – Szűrés

Az adatmennyiség kirobbanó mértékben nő. Csak megfelelő szűrés mellett biztosítható a kívánt tartalom elérése. A hatékony szűrő képes megtanulni a felhasználó elvárásait, és az elvárásokat meghaladó tartalmakat is kínál.

8. Remixing – Újrakeverés

A világ a múlt ürülékével táplálkozik – fogalmazta meg Friedrich Nietzsche. A fogyasztás növelését az újrakeverés, a régi újabb és újabb értelmezése biztosítja.

9. Interacting – Kapcsolódás

A világ a kapcsolatok világa az eszközökön keresztül, az emberekkel és más eszközökkel. A kapcsolódás megkönnyítése az eszközök feladata. (A gép érzelmeket, arcokat ismer fel.)

10. Tracking – Követés

Elméletileg minden cselekvésünk követhető és visszakereshető. Követhető a mozgásunk, a kommunikációnk, a fizikai teljesítményünk és a vagyoni helyzetünk. Minden nyom dokumentált és gyakorlatilag törölhetetlen.

11. Questioning – Kollektív kérdezés

Az egyének kapcsolt közössége lehet intelligensebb az egyéneknél. A kapcsolati rendszerekből új kérdések és új válaszok születhetnek.

12. Beginning – Kezdet

A következő paradigmaváltás most kezdődik. A tényleges jövő most jött el. (Talán 2001 után?) Létrejöhet a „*holos*”, az egész társadalma.

A Kevin Kelly féle felsorolást a következő szempontokkal egészítjük ki:

13. Nyelvtelenség

Egységes nyelv alakul ki, részben a fordító algoritmusoknak, részben az érzelmek kifejezésére szolgáló emojis-oknak köszönhetően. A nyelvhasználat rövidül, a komplex szövegek értelmezésére egyre kevesebb idő jut – mivel egyre nagyobb az elérhető szövegmennyiség –, az összetett szövegeket leginkább keresőmotorok értelmezik (filtering – screening). Egy-egy algoritmus jelentősége nagyobb lehet, mint a *Tiszta ész kritikájáé* volt.

14. Felválthatóság

Az egyének a kapcsolati hálózatuk alapján definiált szerepekben vannak. A szerepek viszonylag állandóak, azonban az azokban megjelenő személyek könnyen cserélhetőek. Nincsen megkerülhetetlen személy.

15. Jelenidejűség

Minden esemény azonnali, minden esemény a pillanatnyi kapcsolati térben értelmezhető csak. A kapcsolati tér változása az esemény értelmezését is megváltoztatja.

16. Virtualitás

A kommunikációs partner bárki és bármi lehet, ahogy az egyén saját személyiséget is bármilyenre alakíthatja a képesülés. A valóságnak a nem virtuális térben megjelenő részei bizonytalanná válnak.

17. Túlzás

A figyelem felhívása érdekében a kommunikáció leegyszerűsödik, árnyalatlan, harsány tartalmak jelennek meg és látszanak valóságnak. A „*mindenkinek van véleménye*” és a félműveltség kultúrája mindennaposá válik. Az információt egyre tömörítettebb és markánsabb formában juttatjuk el a felhasználóhoz.

18. Csatamező

Mivel jelenleg éljük a WEB és a WoT tudatosulásának időszakát, ezért ezeknek a virtuális tereknek a felosztása is most válik egyre tudatosabbá. A virtuális terek felosztása az egyének feletti hatalom felosztását is jelenti.

ÚJ IGÉNYEK A MUNKAERŐPIACON

Európában, különösen is Németországban az elmúlt öt évben a munkaerőpiaci átalakulást az Ipar 4.0⁴ jegyében tervezték. A 4.0 a „*negyedik*” ipari forradalomra utal, amelyben az emberek, az eszközök és a logisztikai folyamatok képesek az egymással való kommunikációra. Általánossá válik a dolgok hálózata, illetve a mesterséges intelligencia által vezérelt termelési és logisztikai folyamat. Az ember szerepe megváltozik, az ismétlődő, algoritmizálható munkát a tanulásra képes gépek veszik át. Attól függően, hogy ebben a világban az ember hova helyezi magát, válhat a gépek rabszolgájává, vagy valósulhat meg a marxi álom (amelyik részben az athéni demokráciát is jellemezte): „*Senki nem kötődik tevékenysége egy bizonyos területéhez. Minden egyén az általa választott tevékenységbe foghat. A társadalom maga szabályozza az általános termelést, ilyen módon lehetővé válik számomra, hogy ma ezzel, holnap azzal foglalkozzam. (...) Mindezt végrehajthatom kedvem szerint...*”⁵

A munka megosztottságából fakadó elidegenedettséget megszüntetheti, hogy a jól szervezeten együttműködő gépek elvégzik a termelő tevékenységek jelentős részét, meghagyva az egyénnek azt, ami számára a személyes kiteljesedéshez szükséges, és megteremtve azokat az anyagi javakat, amelyek mindenki számára

⁴ Industrie 4.0, az USA-ban IIC azaz Industrial Internet Consortium.

⁵ Marx, Karl – Engels, Friedrich: *A német ideológia*. In: *Karl Marx és Friedrich Engels művei (MEM) 3. kötet*. Kossuth Könyvkiadó, Budapest, 1976. 11–538.

biztosítják a megélhetést. Ezek a Marxhoz méltón utópisztikus szavak azonban nem teljesen idegenek a 4.0 ipar vagy éppen az alanyi jogon, a munkavégzés nélküli járó fizetés gondolatától (feltétel nélküli alapjövedelem).⁶

Az teljesen egyértelmű, hogy a mesterséges intelligencia jelentős mértékű fejlődése át fogja alakítani a munkaerőpiacot, azonban az, hogy a „4.0 ipar” vagy a „4.0 illúzió” lesz-e a jövő, még nyitott kérdés. Andreas Syska szerint az illúzióból akkor lesz csak ténylegesen ipar, ha nem egyszerűen egy közös szabványra vagy technikai/technológiai összehangolásokra törekszik a társadalom, hanem a digitális világ fejlődésével egyidejűleg biztosítja az egyének számára az ezekbe az új digitális hálózatokba való bekapcsolódás feltételeit. Szükséges új üzleti és gazdasági modellek kialakítása, amelyek lehetővé teszik, hogy az emberek a tényleges igényeik szerint jobban élhessenek. Azaz a kiindulópont nem a technikai fejlődés (az csak egy eszköz), hanem az emberek igénye egy jobb életre. Pontosán emiatt kell az ipari fejlődéssel egyidejűleg fejleszteni a közösségi kapcsolatok rendszerét, az egymással és a gépekkel való kommunikációt. Ehhez elengedhetetlen a megfelelő ember–ember–gép platformok kialakítása, valamint a társadalom, ezen belül a munkaerőpiac megfelelő jogi szabályozása.⁷

Létre kell jönnie egy olyan fórumnak, ahol a társadalmi hálózatok nem egyoldalúak, az adatokat nem csak kiszolgáltatják az egyének magukról vagy ötleteikről (pl. Facebook, LinkedIn, Kickstarter), hanem képesek az interakció segítségével egy megvalósítandó feladat érdekében a leghatékonyabban együttműködni. A hatékony együttműködés alapja az a hipotézis és tapasztalat, hogy a „világ kicsi”, azaz néhány ismerősön keresztül bárkihez el lehet jutni.⁸

Nagyon gyakori probléma – kiemelkedően a kreatív és műszaki iparágakban – a megfelelő erőforrások megtalálása és egy-egy adott projektbe történő bevonása. Ennek több oka is van. Az egyik ok a lassan krónikussá váló és egyes ágazatokban súlyosnak mondható munkaerőhiány. A másik a szakemberek képességeinek és képzettségi szintjének különböző foka. Bizonyos területeken nehéz megtalálni az adott célterületre leginkább szakosodott kollegát. Nagyon nehéz egy-egy interjú vagy profillap alapján megítélni valakinek a rátermettségét, emberi hozzáállását,

⁶ Részletesen ld.: <http://basicincome.org/basic-income/history/>. Letöltve: 2017. január 31.

⁷ Prof. Dr. Andreas Syska. (<http://www.industry-of-things.de/deutschlands-naiver-traum-von-der-smarten-fabrik-a-545537/>. Letöltve: 2017. január 30.) Illusion 4.0

⁸ „Egyébként kedves játék alakult ki a vitából. Annak bizonyításául, hogy a Földgolyó lakossága sokkal közelebb van egymáshoz, mindenféle tekintetben, mint ahogy valaha is volt, próbát ajánlott fel a társaság egyik tagja. Tessék egy akármilyen meghatározható egyént kijelölni a Föld másfél milliárd lakója közül, bármelyik pontján a Földnek – ő fogadást ajánl, hogy legfőljebb őt más egyénen keresztül, kik közül az egyik neki személyes ismerőse, kapcsolatot tud létesíteni az illetővel, csupa közvetlen – ismeretség – alapon, mint ahogy mondani szokták: »Kérlek, te ismered X. Y.-t, szólj neki, hogy szóljon Z. V.-nek, aki neki ismerőse...« stb.” (Karinthy Frigyes: *Láncszemek*. In: *Címszavak a Nagy Enciklopédiához*. [<http://mek.oszk.hu/07300/07367/html/01.htm#54>. Letöltve: 2017. január 31.]])

általános munkatársi habitusát, soft skilljeit. (Akkor is, ha ezt a tevékenységet a mesterséges intelligenciával kívánják elvégeztetni.) Sokszor az érdekeltségi kérdések döntenek el egy projekt sikerességét. Nagyon gyakori, hogy az egyszerű bér vagy egyéb típusú kifizetések nem jelentenek elég motivációt a magasabb szinteken. Egy hatékony és ütőképes projekt csapat nagyon sok bizalmi kérdést is felvet. Ezeket a kérdéseket bizalom (ismeretség) nélkül a legnehezebb kezelni.⁹

Az előző bekezdésben felsorolt problémáknak a megoldására létre kell hozni egy olyan közösségi hálót, amelyik – hasonlóan a nyálkagomba növekedéséhez¹⁰ – optimalizálja az erőforrásokhoz való eljutást, továbbá az egyes sejtekből egységes organizmust, az egységekből közösséget szervez.

Mindehhez olyan közösségi modellt kell alkotni, amelynek a legfontosabb jellemzői a következők.

A modellben leírt szervezet öntanuló, önszerveződő, ajánlások alapján fejlődik, a természetből vett elvek biztosítják, hogy automatikusan megtalálja a legjobb csapatot/útvonalat. A klasszikus tervezési patternek alapján nem vagy nagyon későn érzékelhető hibákat folyamatosan korrigálja, továbbá az érdekeltségi viszonyok (projektcél és személyes célok) korán kifejezésre kerülnek, így egy-egy projekt sokkal jobban tervezhető lesz.

A szervezetben, az előre meghatározott szabályok értelmében nem jöhet létre túlzott erőforrás-koncentráció. A megtermelt javakat vagy a projekt céljaira kell fordítani, vagy a projektben részt vevő személyek között, egy-egy főre jutó maximum érték meghatározása mellett kell kiosztani. A túlzott koncentráció a teljes projekt életképességét szünteti meg.

A szervezet alkalmas arra, hogy illeszkedjen a 4.0 ipar elvárásaihoz, mivel virtuális térben szerveződik, így a tér és idő korlátait leküzdve azonnali reakcióra képes.¹¹ „A virtuális vállalkozásban részt vevő partnerek hasonlatosak a vállalkozásban magában is meglevő fraktálokhoz. Ezek a fraktálok birtokolják a vállalkozás kompetenciáit, a tágabb szervezetek közötti összefüggésben pedig holonként, a virtuális szövetség önszervező és autonóm tagjaiként működnek. A különböző szervezeti szintek ismétlik egymást, mindegyik rendelkezik saját vezetői szinttel, de a teljes folyamatstruktúra más-más szintjében érdekeltek. Ha a teljes értékláncot úgy tekintjük, mint egy komplex, többé-kevésbé független egységekből álló struktúrát, ennek egységei hasonlóan strukturáltak, az egyes entitások tevékenységeiket megint más cégeknek adják ki,

⁹ Crossman, A. – Lee-Kelley, L.: *Trust, commitment and team working: the paradox of virtual organizations*. (<http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1471-0374.2004.00099.x/full>. Letöltve: 2017. január 31.)

¹⁰ *Slime Mold Beats Humans at Perfecting Traffic Networks*. (<http://www.livescience.com/8035-slime-mold-beats-humans-perfecting-traffic-networks.html>. Letöltve: 2017. január 31.)

¹¹ Hedberg, B. – Dahlgren, G. – Hansson, J. – Olve, N. G.: *Virtual Organizations and Beyond: Discover Imaginary Systems*. John Wiley & Sons, Chichester, 1999.

s az egyes cégek szintjén ismét találhatunk teameket és munkacsoportokat, melyek a szintjüknek megfelelő autonómiával rendelkeznek. Az egyes egységek valamint a résztvevő vállalkozások önállósága és a szintek sokasága végeredményben teljesen elmosódottá teszi a vállalkozások határait.”¹² A rendszer magában hordozza a virtuális szervezetek előnyeit, azonban túl is lép azokon annyiban, hogy elsődlegesen nem együttműködő szervezetekre, hanem együttműködő személyekre koncentrál. Pontosan a személyes jelleg miatt domborítható ki az együttműködés másik nagy előnye, a forrásfelhasználás teljes körű nyilvánossága és a túlzott koncentráció (tőke, eszközök, információ) megakadályozása.

A szervezet ötvözi a nonprofit és nyereségorientált tulajdonságokat, azaz egyszerűen törekszik a rendszeren kívüli erőforrásokhoz való eljutásra, valamint azok szétesztására, de egyúttal a kollektív javakra és a tagok speciális érdekeire is figyelemmel van.

A szervezet tartalmazza a „*hierarchia-közösség fenotípus*”¹³ szervezetleírás egyes tulajdonságait is, annyiban, amennyiben alkalmas arra, hogy a résztvevőket mind közösségi együttműködőként, mind pedig a hierarchiába illeszkedő döntéshozóként is figyelembe vegye.

AZ ÖNSZERVEZŐDŐ KÖZÖSSÉGI MODELL LEÍRÁSA

A bevezetőben említett önszerveződő modell egyesíti az önszerveződés és az irányítottág előnyeit, így alkalmas lehet a korábban felvázolt munkaerőpiaci problémák kezelésére. Az általunk kidolgozott modellben ellenőrzött körülmények között jönnek létre személyek, intézmények, gépek közötti kapcsolatok egy differenciáltan meghatározott, de dinamikusan változtatható cél elérése érdekében. A cél megvalósításhoz a létesülő szervezet maga találja meg a szükséges erőforrásokat.

Egy egységes virtuális felületen bárki tud csatlakozni a meghirdetett projektötlet megvalósításához saját kreativitásával és munkájával. A programban az összeadott energiák több eredményt termelnek, mint a külön-külön vett munkórak, azaz a projekt önfenntartó. Ilyen módon az egész több mint a részek összege, ezért érdemes bekapcsolódni a megvalósításba. A számítógépes online elérhető felület a távmunkában elvégzett feladatokat is összesíti, így támogatja a legjobb megvalósítók bekapcsolódását idő és térbeli korlátoktól függetlenül. A cél megvalósítása érdekében így nem csak befektetők (pl. Kickstarter), hanem az eredményben részesülő motivált munkatársak kapcsolódnak össze a következő jelszavak mentén:

¹² Horváth Csaba: *Virtuális szervezetek – Divatos fogalom vagy valódi trend?* (http://midra.uni-miskolc.hu/JaDoX_Portlets/documents/document_5802_section_1061.pdf. Letöltve: 2017. január 31.)

¹³ Hierarchy-community phenotype.

- „Hogyan találjuk meg a legjobb embereket a projektünkre?”
- „Hogyan keressek a hobbimmal pénzt?”
- „Hogyan ismerkedjek meg szimpatikus emberekkel, akik ugyanazt akarják megvalósítani, amit én?”
- „Hogyan hasznosítsam úgy a tudásom, ahogy én akarom?”
- „A Mesterséges Intelligencia alapja a Kollektív Intelligencia.”

Az önszerveződő közösségi modell elemei

A projektötlet meghatározása

A szerveződés feltételeként meg kell határozni a szervezet által elérendő célt (projekt leírása), az egyes, a megvalósításhoz tartozó feladatokat, a feladatok megvalósításához elvárt kompetenciákat, határidőket. A projektötlet nem azonos a projekt klasszikus definíciójával, mivel a szervezet a megvalósítás során változtatni képes az eredetileg leírt feltételeket.

Az erőforrások feltárása

A működés kulcskérdése: hogyan találjuk meg a szükséges erőforrásokat a célunk megvalósításához? Ehhez az alapstruktúra kialakítását követően ismerősöket vagy ismerősök ismerőseit, illetve azoknak az ismerőseit kell megtalálni, akik a személyes érdekeik felismerése miatt önkéntesen kívánnak bekapcsolódni a megvalósításba. A kapcsolati rendszereket és az azokban megjelenő teljesítményt, illetve elvárásokat naplózni kell. A résztvevők megtalálása jellemzően ismeretségi/bizalmi alapon történik. Amennyiben a rendszerben lévő személyek nem találnak olyan szereplőt, aki „ismerős”, úgy a kompetenciáikat megjelölő ismeretlenek közül lehet választani, azzal, hogy a csapatba az ismeretlent meghívó személy felelősséget vállal a meghívottért. (Meg kell ismerkedniük.)

Döntés

Az egyes döntéseket a tagfelvétellel, a projektszerkezet alakítására, a forráselosztásra, a szervezet hierarchikus rendszerben hozza. A hierarchia a projekt közben is alakítható. A közösség tagjai az alábbi szerepekben lehetnek.

Alapító vezető (névvel, bankszámlával, projektleírással alapít)

Az alapító és az általa a projekt közvetlen vezetésébe vont személyek klánt alkotnak. Egyes feladatok megoldására újabb klánok hozhatók létre. A klánok hierarchikus rendszert alkotnak. A klánok saját szabályokat alkothatnak. Az alapító dönt az alatta lévő szintek vezetőiről (akik szintén döntenek a közvetlenül alattuk szerveződő szintek vezetőiről).

Klántag (a csoportban döntési joggal vesz részt, jóváhagy személyt, tevékenységet, erőforrást)

A klántagok a közös bizalomra építve, előre biztosan nem meghatározható előny reményében, a tevékenységük örömeért végzik a munkájukat. A klánok mérete a hatékony döntéshozatal érdekében ne haladja meg a 10-20 főt. Az egyes klántagok az alattuk szerveződő szint vezetői lehetnek.

Közvetítő (kapcsolat a keresett személyhez/erőforráshoz)

A közvetítő az általa a rendszerbe hozott személlyel együttesen jogosult juttatásra, egyébként nem állandó tagja a projektnek, a projektben munkát nem végez. (Közvetítőként nem klántag.)

Munkás (operatív tevékenységet végez meghatározható és azonnal teljesítendő áron)
Nem klántag.

Kommunikáció és nyilvánosság

A projektleírás és a projekt alapítója nyilvános. A projektben elvárt kompetenciák nyilvánosak. A klánok tagjai ismerik egymást és az alattuk szerveződő hierarchiát. A projektben a szereplők egy egységes felületen kommunikálhatnak egymással. Sikeres projekt lebonyolítása minden tag számára „referenciát” jelent.

A projekt témájával kapcsolatosan létre lehet hozni egy tudástárat. A tudástárhoz való hozzáférés a projekten belül nyilvános.

A projektben zárt kommunikációs felület van, szükség esetén egyes hierarchikus egységek kommunikációja szűrhető.

Erőforrások elosztása

A projekt alapítója a projekt céljainak magvalósításához erőforrásokat rendel, azaz leírja, hogy milyen forrásokból kívánja a projektötletet elindítani (pénz, tudás, infrastruktúra). Az erőforrásokat a klánok döntései alapján osztják el az alsóbb szinteken elhelyezkedő klánok között. A már működő projektből származó, erőforrásokról pontos és nyilvános nyilvántartás készül. Ezeket az erőforrásokat a klánok igényeit figyelembe véve, a hierarchia szerint osztják fel. Fontos szabály, hogy egy-egy szereplő egy meghatározott mértékű juttatásnál többet nem kaphat (a tőke csak a projekt egészében koncentrálódhat, egy-egy személynél vagy csoportnál nem).

Az erőforrások elosztása arányos a mért teljesítménnyel és az adott szervezeti ágra meghatározott súllyal. Nem megfelelő teljesítmény esetén a hierarchia magasabb szintjei új szervezeti ágat hozhatnak létre, miközben a nem megfelelően teljesítő ág nem részesül az erőforrásokból. Mindennek nyilvánosan és indokoltan kell történnie.

A projekt topográfiái (szerkezetei)

A projektben három kapcsolódó, azonban külön folyamatokra épülő topográfiát, szervezeti ábrát azonosíthatunk. A topográfiák az időben változnak (dinamikusan), az egyes időállapotok visszakereshetők.

Kapcsolatok topográfiája

A személyek viszonyait mutatja be. Itt szerepel minden résztvevő, a résztvevők kapcsolatai, a kapcsolatok iránya és gyakorisága. A személyek topográfiája nem nyilvános, csak a projektben résztvevők ismerik a saját és az alattuk lévő szintek neveit.

Projektelemek topográfiája

A projekt megvalósításának hierarchiáját mutatja be. Itt szerepelnek az egyes megvalósítandó tevékenységek, valamint a tevékenységeket végző klánok hierarchiája. Ez a topográfia nyilvános.

Források topográfiája

Itt kerül megjelenítésre a projektben mozgó összes pénzügyi erőforrás és eszköz. A forrás topográfia a projekt minden tagja számára nyilvános. Ez a nyilvánosság lehet az igazságos elosztás alapja.

Szabályozás – jogok, normák

A szabályozás kettős, egyrészt a szabályozásnak illeszkednie kell az egyes állami jogok, illetve a nemzetközi jog rendszerébe, másrészt pedig saját belső szabályok formájában kell megjelennie. A belső szabályozás alapelvei: senki nem kaphat a projektből egy előre meghatározott nagyságú juttatásnál többet; minden bevétel és kiadás nyilvános; a klánok nem igényelhetnek előre meghatározott részesedést és juttatást a projektből. Egyebekben a szervezet maga határozhatja meg a játékszabályait.

A modellt vezérlő alapelvek – új munkaetika

*„Iustitia est constans et perpetua voluntas ius suum cuique tribuendi. Iuris praecepta sunt haec: honeste vivere, alterum non laedere, suum cuique tribuere.”*¹⁴ Az igazságosság állandó és örök akarata: mindenkinek megadni ami jár neki. A jog parancsa ez: tisztességesen élni, senkit nem sérteni, mindenkinek megadni, ami jár neki.

A közösségi célirányos együttműködés és munkavégzés alapelve az igazságosság, amelyik az egyes klánok együttműködéséből, a döntések hierarchiájából és a nyilvánosságból fakad. A klánokban részt vevők jogai nem biztosítottak szerződésekkel. Biztosíték azonban, hogy az igazságtalanság nyilvánossá válik, a projektvezető személyében felel az elosztásért. Ha valamelyik klántag ennél nagyobb biztosítékot kíván, munkásként szerződhet a projektben.

¹⁴ Eneo Domizio Ulpiano, Regole, D. 1.1.10pr

Az új munkaetika alaperényei a következők:

- *nyilvánosság* (a teljes projekt legyen látható, a projektben a források és felhasználásuk legyen transzparens). A bennfentes hálózatok kora gyengülőben van;¹⁵
- *bizalom* (a projektben minden klán felelősséget vállal a tagjaiért, azokért, akiket befogadott, továbbá garantálja a kifizetéseket és az információk hitelességét);
- *kollektivitás* (a tevékenység csak együttműködve végezhető el hatékonyan, ezt minden résztvevőnek tudatosítania kell; sikertelen együttműködés esetén új hierarchia alakítható ki; mindenkinek felelőssége van az általa jóváhagyott bevont együttműködőért);
- *ténylegesség* (a megtermelt érték valós, annak a piacon mérhető értéke van);
- *igazságosság* (az egy-egy személyhez kötődő kifizetésnek/juttatásnak van maximum értéke; nincsenek előzetes biztos elvárások, mindenki bizalomból és szenvedélyből vesz részt a projektben).

Dr. habil. Birher Nándor
főiskolai tanár, címzetes egyetemi tanár
Gál Ferenc Főiskola ESZK, Társadalomismeret Tanszék

¹⁵ Chu, Johan S. G. – Davis, Gerald F.: *Who killed the inner circle? The decline of the American corporate interlock network*. In: *American Journal of Sociology*, 2016 (122)/3. S. 714–754. DOI: 10.1086/688650.