

AZ ÉLELEM BÉRE – HOFI UTÁN SZABADON

„A jövedelmünkkel úgy vagyunk, mint a cipőnkkel; ha túl kicsi, szorít; ha túl nagy, felbukunk benne.” (Charles C. Colton, 1822)

Bér, jövedelem, kereset, díjazás – a mindent pénzben mérő gazdaságunkban a legközpontibb központi kérdés a „mennyi fizetség jár az elvégzett munkáért, igénybe vett szolgáltatásért” témakör. Nehogy túl sokat fizessünk valamiért (mert akkor balekok vagyunk...) A túl kevés annyira nem rémisztő kilátás: ha a kért termék/szolgáltatás/munkateljesítmény kielégítő, akkor extra pénzcseke marad a zsebünkben. Vállalati szinten a HR osztály egyik kiemelkedő feladata a pénzügyesekkel karöltve a bérpolitika kialakítása. A pénz a fő mérce, a realizált haszon.

Munka és bérezés... A munkaadó szempontjából a bér kiadásként jelentkezik, amit a lehetőségekhez mérten csökkenteni kell. A dolgozó szempontjából a bér kényelme és szabadideje feladásának ára. Ez oda vezet, hogy az egyik fél a végletekig növelné az elvégzett munkát, minimálisra csökkentve azt, amit ezért áldoznia kell. A másik oldal pedig minimális energiabefektetéssel szeretne maximális kompenzációhoz jutni. A megtermelt javak elsőbbséget élveznek, a munka folyamata és a dolgozó lelkiállapota másodlagos lesz. Ezzel együtt a kényelemszerető munkakerülés megfosztja az egyént a munka örömétől és áldásaitól.

Régóta érezzük-tudjuk, hogy a munka-bér viszony lényege nem erről szól. Ez csak felszín, egy igencsak anyagelvű, ráadásul rövidlátó irányból megközelítve.

E. F. Schumacher német származású, ám Nagy-Britanniában élő és dolgozó néhai közgazdász vélekedése szerint a munka esélyt ad az embernek, hogy képességeit kihasználja és fejlessze. Lehetőséget teremt, hogy túlléphessen a magányos énközpontúságán, mivel a felmerülő feladatokon együtt dolgozik másokkal. Mindezek eredményeképpen létrejönnek az egyéni és közösségi léthez szükséges javak és szolgáltatások. A társadalom fő értéke nem a megszerzett javak sokfélesége, hanem a csiszolt karakter és az emberek közötti kapcsolatok.

Ha így is közelítünk a munkához, figyelembe véve az egész embert, a teljes embert, mint munkavállalót vagy szolgáltatót... mégis mennyi legyen a díjazása? Mikor vagyunk igazságosak?

Tegyünk fel három kérdést: 1, meg lehet élni belőle?; 2, méltányos?; 3, fenntartható? Mit találunk az élelem bérén túl?

A megélhetési bér az a minimális összeg, amely minden önálló keresőnek jár, tekintettel arra, hogy olyan emberi lény, akinek önmagát fenn kell tartania és a személyiségét ki kell bontakoztatnia.

A méltányos bér annak mértéke, hogy milyen termelékenységgel és erőbedobással járul hozzá az alkalmazott a vállalat profitjához, kitérő – nemcsak pénzügyi – céljaihoz.

A fenntartható bér annak vizsgálatát igényli, mi az a bér, amit a munkaadó a jó vállalati működés veszélyeztetése nélkül ki tud fizetni.

Az igazságos bérrendszer kialakítása – szokás szerint – nem könnyű. Szakértelmet, egyensúlyérzéklet, intuíciót igényel. Mindazonáltal a legutóbbi gazdasági válság is világossá tette, kik az igazán életképes cégek. Szélben, viharban, hosszú távon...

KÉRME-KETEG együttműködés keretében

Sominé Nagy Ditta

Keteg Műhely– Keresztény Társadalmi Elvek a Gazdaságban

<http://www.keteg.hu/>

forrás:

- Csiki Attila: *Híd a szükség és a megoldás között, A Szív – Jezsuita folyóirat 98. évfolyam 6. szám, 2012. június, 14. oldal*
- Helen Alford O.P. – Michael Naughton: *Menedzsment, ha számít a hit, Kairosz Kiadó-Mária Rádió Kiadó, Budapest 2009, 130. oldal*
- *Az üzleti vezető hivatása – gondolatok, 17. oldal 3. 4. 6. pontok*