

PHILIPP SCHNEIDER

Mennyire lehet eredményes egy compliance program,
ha a dolgozókat
frusztráció vagy bosszú- és megtorlásvágy vezérli?*

A német belügyminiszter minden év májusában közlésezi a Szövetségi Bünyügyi Hivatal (*Bundeskriminalamt*; *BKA*) által készített rendörségi bünyügyi statisztikát (Polizeiliche Kriminalstatistik; PKS).¹ Ennek egyik sarkalatos pontja a német gazdasági bünyözéssel kapcsolatos kiértékelés. Saját elemzéssel a magángazdaság készséggel támogatja ezt a felderítö munkát. A PricewaterhouseCoopers (PwC)² és a KPMG International Cooperative (KPMG)³ könyvvizsgáló cégeknek a német vállalatok gazdasági bünyözéséről rendszeresen végzett vizsgálatait senki sem hagyhatja figyelmen kívül, ha behatóan szeretne foglalkozni ezzel a témával.⁴ Az eredmény pedig évek óta ugyanaz: a cégek (vállalatok) figyelemre méltó sikereket értek el ugyan a compliance programok bevezetésével, a gazdasági bünyözés miatt keletkezett kár azonban még mindig változatlanul nagy.⁵ A tettesek pedig szinte minden második esetben a vállalat köréből kerülnek ki.⁶ Ugyanígy Magyarországon is vég nélküli küzdelem folyik a korrupció ellen, amely gyakran ugyanazon társadalmi réteg tagjai között zajlik.⁷

* A szöveget dr. Gellér Balázs lektorálta.

1 A rendörségi bünyügyi statisztika a Németország nyomozó hatóságainál feljelentett összes bünyeselekmény és a nyomozati szakban lévő gyanúsítottak számát foglalja össze. Nem tartalmaz viszont adatokat sem a latens bünyözésről, sem pedig a ténylegesen elítélt elkövetökről.

2 PricewaterhouseCooper a KPMG-vel, az Ernst & Younggal és a Deloitte-tal a legnagyobb gazdasági elemzőtársaságokhoz tartozik, amelyek a gazdasági elemzés, az adótanácsadás, a vállalati és menedzsment-tanácsadás területén ténykednek. 2001 óta jelentetik meg saját tanulmányukat a németországi gazdasági bünyözésről, ez 2011-ben 830 telefonos interjú alapján készült.

3 A KPMG a PricewaterhouseCooperhez hasonlóan a négy legnagyobb (Big Four) gazdasági elemző társasághoz tartozik. 1999 óta publikálják saját tanulmányukat a németországi gazdasági bünyözés tárgykörében, ennek alapját saját fejlesztésű, standardizált kérdöív és a TNS Emnid által végzett telefonos interjúk adják.

4 Philipp Schneider: Compliance und Unternehmenskultur – herkömmlliche Compliance-Programme aus organisationssoziologischer Sicht. JURA, 1/2013., S. 86–95.

5 Wirtschaftskriminalität 2011. PricewaterhouseCooper AG, Frankfurt am Main, 2011, S. 21.

6 Uo. 7. o.; Wirtschaftskriminalität 2012. KPMG Europe, S. 14.

<http://www.kpmg.de/Publikationen/35001.asp>

7 Köhalmi László: A bünyetőjog alapproblémái. Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar Gazdasági Bünyetőjogi Kutatóintézet, Pécs, 2013, 234. o.

A klasszikus gazdasági bűncselekmények (különösen a vagyon elleni bűncselekmények, a korrupció és a bizalmas ügyfél-, valamint vállalati adatokkal való visszaélés) évek óta még két százalékát sem teszik ki a regisztrált német összбүнözésnek.⁸ Ezzel szemben a 2012-ben kiadott бүнügyi statisztikából az is kiderül, hogy az így keletkezett kár meghaladta a 4,6 milliárd eurót is, ez az összбүнözés által okozott (felderített) kárösszeg több mint fele.⁹ Mindenképpen ajánlott tehát a compliance programok, vagyis a szervezeten belüli viselkedési szabályok betartásán keresztüli бүнözés elleni küzdelem bevezetése. A vállalatok néhány éve ténylegesen áttértek professzionális compliance rendszerek létesítésére. Ezek segítségével olyan légkört lehet kialakítani, amely egyértelműen negatívan értékeli kriminális vagy etikailag kérdéses cselekményeket. Ettől azonban nemcsak nagyobb átláthatóságot remélnék a vállalatok, hanem persze versenylőnyt is. A tőzsdén is jegyzett nagy cégeknek valójában az az érdekük, hogy elkerüljék a korrupciós botrányokat, amelyek következménye nemcsak nagy összegű büntetés, hanem nyilvános pályázatokból való kizárás és költséges imázsromlás is. Például a Siemensnek csak a 2008-ban leleplezett korrupciós botrány körülbelül két és fél milliárd eurójába került, és ezt büntetésekre és a belső okok felderítésére fizette ki.¹⁰ A hagyományos compliance rendszerek tehát annak sikerében bíznak, hogy konzekvensen felderítik a gyenge pontokat, folyamatosan továbbképzik a munkavállalókat, ellenőrzéseket végeznek, valamint arra ösztönzik a dolgozókat, hogy jelentsék, ha hibás viselkedést tapasztalnak.¹¹

Ezért is számolnak be a nagy gazdasági elemzőtársaságok a gazdasági бűncselekmények visszaeséséről a compliance programok – természetesen a sajátjaikat is beleértve – számos német nagyvállalatnál történő bevezetése óta. Mindazonáltal azt is hangsúlyozzák, hogy a kár összességében inkább növekszik, így a compliance témája aktuálisabb, mint valaha.¹²

A megfigyelésre, ellenőrzésre és kemény intézkedésekre való egyoldalú összpontosítás azonban veszélyeket is rejt. Számolni kell ugyanis azzal, hogy a megfigyelő és ellenőrző intézkedések először motivációcsökkentőként hatnak a munkavállalókra, legalábbis akkor, ha ezek hasznát nem tudják nekik érthetően elmagyarázni. A compliance rendszerek kapcsán felvetődő probléma pedig éppen az, hogy ezeknek a rendszereknek számos olyan faktoral

⁸ Wirtschaftskriminalität 2012. KPMG Europe, S. 4.

⁹ Uo.

¹⁰ Thomas Ganswindt: Prozess gegen Siemens-Manager eingestellt. Financial Times Deutschland, Mai 19, 2011.

¹¹ Peter Depré: Praxis-Handbuch Compliance. Walhalla Fachverlag, Regensburg, 2011, S. 15.

¹² Vö. Wirtschaftskriminalität 2011. PricewaterhouseCooper... i. m. 21. o.

kell megküzdeniük egyszerre, amelyek nem megfoghatók és ezáltal a munkavállalóknak nem is magyarázhatók el egyértelműen. Ez egyrészt a „gazdasági bűnözés” fogalmának képlékenységből és az egyes tetteseknek a gazdasági bűnözés mögött rejlő motivációjából adódik. Másrészt viszont abból is, hogy a kár inkább sejthető, mint konkrét számokban kifejezhető, illetve valószínűleg nagy számban előfordulnak felderítetlen esetek is.

Ilyen sok, csupán részben ismert faktor esetén nem elégséges egy merev jogi vagy üzemgazdasági koncepciót felállítani egy cégben, ha az az egyes munkavállalókat, mint a megnövekedett rendszer részeit, elhanyagolja. Az egyes dolgozó ugyanis csak abban az esetben fogadja el a koncepciót, ha azonosulni tud vele, és ha ez a közösen megélt szervezeti struktúra részévé válik. Mert éppen azok a vállalatok, amelyek nem autokratikus vezetői stílussal, hatalmi viszonyokkal, ellenőrzéssel, bizalmatlansággal és félelemkeltéssel, hanem nyitottsággal, transzparenciával és korrektséggel élnek, válnak nagy valószínűség szerint ritkábban (cégen belüli) bűncselekmények sértettjeivé.¹³

Arra a kérdésre viszont a compliance tanácsadók nem adnak kielégítő választ, miképpen tudja elérni a vállalat, hogy a munkavállalók jobban azonosuljanak a munkáltatóval. Miközben éppen ebben a kérdésben lehetne egy jobban kialakított vállalati és vezetői kultúra segítségével is eredményes prevenciósi tevékenységet folytatni. Jelen tanulmány erre a témára kívánja felhívni a figyelmet, szervezetszociológiai szempontból is.

A gazdasági bűnözés fogalma

Máig nem létezik egységes definíció a gazdasági bűnözés fogalmára, ehelyett számos különböző kriminálpolitikai elképzelés és megközelítési mód van használatban¹⁴. Ez főként annak a következménye, hogy a gazdasági bűnözés jelensége nagyon komplex formában van jelen, és különböző tudományterületek, valamint érdekcsoportok szempontjából tekintenek rá.¹⁵

A legrégebbi definíciók a szociológia területéről származnak, közülük kiemelkedik az amerikai kriminológus, *Edwin H. Sutherland* által 1949-ben felforgató bűnözésként (*white collar crime*) megalkotott fogalom. Ez a

13 Detlef Thomann: Wirtschaftskriminalität: Risiko und Vorbeugung. FAZ-Institut für Management-, Markt- und Medieninformationen, Frankfurt am Main, 2003, S. 27.

14 Bövebben Korinek László: A gazdasági bűnözés kriminológiai szempontú megközelítése. Rendészeti Szemle, 2009/7–8., 40–44. o.

15 Michael Bock: Kriminologie. Verlag Franz Vahlen, München, 2007, S. 311.

tettesfüggő meghatározás csupán arra a bűncselekményre szorítkozott, amelyet „köztiszteletben álló, nagy társadalmi tekintélyű személy a foglalkozásának keretén belül követ el”¹⁶. A fehér gallér egy társadalmi elit¹⁷ szimbóluma, amelyiknek szociálisan integrált és hangadó szerepe van. Ez olyan tettescsoport, amely a gyakorlatban talán ujjal mutogat a kisbűnözőkre, egyidejűleg azonban a társadalomra nagyon is káros viselkedéshez használja fel a saját társadalmi helyzetét.¹⁸ Ehhez a felfogáshoz egyáltalán nem illett az egyszerű alkalmazott képe, aki meglopja vagy becsapja a munkaadóját – az ilyen munkavállaló e felfogás szerint nem gazdasági bűnöző, hanem szimplán tolvaj vagy csaló.¹⁹

A gazdasági globalizáció világában, a szervezeti struktúrák egyre komplexebbé válásával egyre több olyan embert foglalkoztatnak a közép- és felső vezetésben, akiknek hozzáférésük van fontos termelőeszközökhöz, pénzekhez és adatokhoz. Ezek a vezetők jóformán a kedvük szerint használhatják fel bizalmi pozíciójukat vagy az információkhoz való hozzáférésüket saját maguk vagy a szervezetük gazdagításához.²⁰ Természetesen a hierarchia alján lévő munkavállalók is követhetnek el a cégük gazdasági tevékenységével kapcsolatban álló bűncselekményeket. Ezért az újabb álláspontok már nem az egyes személyből kiindulva definiálják a gazdasági bűnözést, hanem inkább a vállalatot károsító magatartást próbálják előtérbe helyezni. Aszerint, hogy a tettesek a saját érdekükben vagy egy vállalat, esetleg egy testület érdekében járnak-e el, úgynevezett munkahelyi vagy foglalkozási bűnözésről (*occupational crime*) és vállalati bűnözésről (*corporate crime*) beszél az angolszász irodalom.²¹ E felosztás szerint az előbbi kategóriában olyan általános vagyoni elleni bűncselekmények is helyet kapnak, mint a lopás, a sikkasztás, a csalás és a hűtlen kezelés. Az utóbbi kategóriába sorolják a klasszikus korrupciós bűncselekményeket, mint a vesztegetés, de idetartozik a kartellek összebe-

16 “Crime committed by a person of respectability and high social status in the course of his occupation.”
Edwin H. Sutherland: *White Collar Crime*. The Dryden Press Inc., New York, 1949, p. 9.

17 Köhalmi László: A gazdasági és a szervezett bűnözés. In: Csemáné Váradi Erika (szerk.): *Bevezetés a bűnügyi tudományokba*. Bíbor Kiadó, Miskolc, 2007, 142. o.

18 Részletesen Günter Kaiser: *Kriminologie*. 3. Völlig neubearb. u. erw. Auflage. Müller Juristische Verlag, Heidelberg, 1996, S. 840.

19 Hasonlóképpen Hans See – Eckart Spoo (Hrsg.): *Wirtschaftskriminalität: Kriminelle Wirtschaft*. Distel Verlag, Heilbronn, 1997, S. 32.

20 Michael Bock: i. m. 311. o.

21 Gerhard Dannecker: *Die Entwicklung des Wirtschaftsstrafrechts in der Bundesrepublik Deutschland*. In: Heinz-Bernd Wabnitz – Thomas Janovsky (Hrsg.): *Handbuch des Wirtschafts- und Steuerstrafrechts*. 2., neu bearbeitete Auflage. Verlag C.H. Beck, München, 2004, S. 16.

szélése vagy az ármegállapodás és a szellemitulajdon-jog elleni bűncselekmény, valamint a csődbűncselekmény.²²

A német nyelvű szakirodalom a társadalomra különös veszélyesség szempontját is kiemeli a gazdasági bűnözés fogalma kapcsán.²³ E koncepció szerint az egyéni sértett mellett szükségszerűen kárt szenved a társadalom is, elsősorban az adó elcsalása, a támogatások csalárd megszerzése vagy absztrakt módon a gazdaságba, a közigazgatásba és a politikai intézményekbe vetett bizalom elvesztése által.

A közgazdászok szintén nagyon pragmatikusan közelítenek meg egy definíciót. Szerintük a gazdasági bűnözés magába foglal „*minden olyan szociálisan inadekvát viselkedési formát, amely alkalmas vállalatok gazdasági sikerét mind pozitív, mind pedig negatív irányban befolyásolni, és ennek a felismerése, leleplezése és megakadályozása különös üzemgazdasági, jogi és technikai ismereteket követel*”²⁴.

Összefoglalva megállapítható, hogy a gazdasági bűncselekményeknek szükségszerűen van bizonyos gazdasági vonatkozásuk is, a foglalkozás gyakorlása közben történnek, és többé-kevésbé a tettes él vissza a személyébe vetett bizalommal. E fogalom alá tartoznak azok a kisebb deliktumok is, amelyek önmagukban még nem okoznak jelentős kárt. Ezek a bűncselekmények tipikusan társadalmi kárt okozó karakterrel is bírnak, és mind a tetteseket, mind pedig a sértetteket elfedi az anonimitás bizonyos fokú köde.²⁵ Az újabb felfogásokban az a közös, hogy elsősorban a cselekményt és nem a tettet helyezik a középpontba. E megközelítési módokat követik a német vállalatok szokásos compliance programjai is. A compliance programokkal fellátható egy üzemen (vállalaton) belüli viselkedési kódex, amelynek a segítségével megelőzhetőek a gazdasági bűncselekmények.²⁶

Mindazonáltal ennek az a következménye, hogy a compliance programok is, a legújabb kriminológiai szakirodalomnak megfelelően, a tettel, és (már) nem a tettelrel kapcsolatos aspektusokra koncentrálnak. Világos szabályokra, tilalmakra, ellenőrzésre és elrettentésre épülnek.²⁷ Ezzel azonban meg-

22 Michael Bock: i. m. 312. o.

23 Vö. Hans-Dieter Schwind: *Kriminologie. Eine praxisorientierte Einführung mit Beispielen.* Kriminalistik Verlag, Heidelberg, 2005, S. 422.

24 Stefan Heißner: *Die Bekämpfung von Wirtschaftskriminalität: Eine ökonomische Analyse unternehmerischer Handlungsoptionen.* Verlag für Wirtschaftskommunikation, Berlin, 2001, S. 229.

25 Hans-Dieter Schwind: i. m. 423. o.

26 Peter Depré: i. m. 14. o.

27 Például Roger Odenthal: *Korruption und Mitarbeiterkriminalität. Wirtschaftskriminalität vorbeugen, erkennen und aufdecken.* Gabler Fachverlag, Wiesbaden, 2009, 54. o.; Peter Depré: i. m. 43. o.

fosztják magukat attól az esélytől, hogy jobban megismerjék a Sutherland által a figyelem középpontjába állított tettest, és megértsék egyéni motivációját. Bizonyos jelenségekre, például ha a tettest sem a saját, sem pedig más hasznának reménye nem vezérli (hanem például frusztrációból, bosszú- vagy megtorlásvágyból cselekszik), minimális szinten sem tudnak reagálni az ilyesfajta programok.

A tettesek motivációja

A vonatkozó szakirodalomban többnyire megkülönböztetik azokat a tetteseket, akik saját profitvágyból követnek el bűntényeket és azokat, akik szervezetüket akarják jelentős előnyhöz juttatni. Ezt az elképzelést az *occupational crime* és a *corporate crime* fogalma tükrözi legjobban. Egyáltalán nem szerepelnek azonban itt azok a tettesek, akik sem magukat, sem pedig a vállalatukat nem akarják anyagi előnyökhöz juttatni. De ettől eltekintve is nagyon kevés ismeretünk van a gazdasági bűnözés kialakulásáról.²⁸

A *differenciális lehetőségek elmélete* abból indul ki, hogy a tettesek a konkrét munkahelyi hétköznapiakban adódó lehetőségekkel élnek bűncselekményük megvalósításakor.²⁹ A *racionális választások (rational choice) elmélete*³⁰ szerint az elkövetők a cselekményt megelőzően költség-haszon elemzést végeznek, amelynek alapján a bűncselekmény mellett vagy az ellen döntenek.³¹ A tettes egyéni motivációja e megközelítés szerint sem játszik túl nagy szerepet.

Az 1940-es években *Donald R. Cressey*, Sutherland egyik tanítványa fejlesztett ki egy modellt a bűnözés kialakulásának okairól, ez máig az egyik legelterjedtebb elméletnek számít.³² Az általa *fraud triangle*-nek (csalási háromszög) elnevezett teória szerint három faktortól függ, hogy valaki milyen valószínűséggel követ el bűncselekményt. A tettes számára *lehetőség (opportunity)* kell hogy adódjon, és valamilyen *ösztönző erő* vagy nyomás (*pressure*) kell hogy a tettest motiválja. Ezen kívül szükséges, hogy saját magának valamiképpen *igazolni tudja a tettét*, hogy ezzel kompenzálhassa rossz lelki-

²⁸ Hans-Dieter Schwind: i. m. 424. o.

²⁹ Uo. 139. o.

³⁰ Korinek László: *Kriminológia I.* Magyar Közlöny Lap- és Könyvkiadó, Budapest, 2010, 132–134. o.

³¹ Elhez lásd Michael Bock: i. m. 64. o.

³² Christian Hlavica – Uwe Klapproth – Frank Hülsberg (Hrsg.): *Tax Fraud & Forensic Accounting. Umgang mit Wirtschaftskriminalität.* Gabler Verlag, Wiesbaden, 2001, S. 97.

ismeretét (*attitude*).³³ Természetes, hogy az alkalom szüli a tolvajt, és ilyenformán a dolgozók bűnözése is gyakran azzal kezdődik, hogy – többnyire véletlenül – felfedezik a lehetőséget valaminek a rizikómentes eltulajdonítására.³⁴ S mivel ezeket a lehetőségeket egy vállalat sokféleképpen felismerheti és minimalizálhatja, ezért a legtöbb compliance program elsősorban megfigyelő és ellenőrző rendszerekkel akarja megelőzni a bűncselekményeket.³⁵

Messzemenően figyelmen kívül hagyott szempontok: frusztráció, bosszú- és megtorlásvágy

A szakirodalom kisebb része már évek óta felhívja a figyelmet arra, hogy nemcsak gazdasági nyomás, hanem a munkával kapcsolatos frusztráció is okot adhat a munkahelyen tanúsított inadekvát viselkedésre.³⁶ Ha a frusztráció eléri egy bizonyos mértéket, növekedhet a tette ösztönző motiváció, miközben az illető a lelkiismereti konfliktus minden formáját elfojtja. Ilyenkor szükségszerűen rohamosan csökken az a küszöbérték is, amely a szervezetnek való károkozásban akadályozná a tettet.

Olyan érzelmek előfordulása ugyanis, mint a frusztráció, sértődés, valamint a bosszú- és megtorlásvágy, megszámlálhatatlan szituációban elképzelhető olyan helyen, ahol emberek nap nap után együtt dolgoznak. Ezek az érzelmek még akkor is mélyen gyökereznek a mindennapjainkban, ha a belőlük eredő cselekedetek csak nagyon nehezen felismerhetők. Olyan cselekmények, mint a munkaidővel való visszaélés, kisebb vagyoni elleni bűncselekmények vagy szabotázs, egyedüli esetekben még nem illenek bele a klasszikus gazdasági bűnözés képébe, sőt olykor még büntetőjogi szempontból sem relevánsak. Ez is lehet az oka annak, hogy ilyen eseteket sem a gazdasági bűnözésről folytatott vizsgálatok, sem pedig az ezek alapján elkészített compliance programok nem vesznek kellőképpen figyelembe.

A frusztráció és a bosszú, valamint az ezek kielésére irányuló vágy azonban valóságos, és gyakran ahhoz vezet, hogy a bosszúvágy vagy a bosszú

33 Solveig Reißig-Thust – Jürgen Weber: Controlling & Compliance – Aufgaben der Controller im Risk and Fraud Management. Wiley-VCH Verlag, Weinheim, 2011, S. 13.

34 Roger Odenthal: i. m. 55. o.

35 Uo. 55–68. o.

36 Steve W. Albrecht – Gerald W. Wernz – Timothy L. Williams: Fraud: Bringing Light to the Dark Side of Business. Irwin Professional Publishing, Chicago, 1995, p. 17.

maga akár tudat alatt, vagy titkolt, rafinált módon nyilvánul meg.³⁷ Az első-sorban titkos bosszúvágyból eredő cselekmények, mint a munkalassító sztrájk, a betegszabadság vagy a titokban végrehajtott vagyon elleni bűncselekmények csak nehezen leplezhetőek le vagy akadályozhatóak meg a vállalaton belül. Ennek ellenére hatalmas – jó esetben „csak” – gazdasági kárt okozhatnak a vállalat egészének.

Ebben az összefüggésben utalnunk kell a Gallup közvélemény-kutató intézet egy tanulmányára, amely szerint Németországban a foglalkoztatottak kerekén kétharmada csak csekély mértékben kötődik munkáltatójához, és további 23 százalékuk magában már fel is mondott.³⁸ Ez azt jelenti, hogy a dolgozók egyre inkább destruktív módon viselkednek a munkahelyükön, s így a vállalat teljesítményét és versenyképességét is rontják. Az említett tanulmány szerint csak nemzetgazdasági szempontból évente 122,3–124 milliárd euró veszteség keletkezik (a gyakori hiányzás és az alacsony termelékenység következtében).³⁹

Hasonló eredményeket közöl a TNS Emnid közvélemény-kutató intézet által a SYSTHEMA Institut für Gruppendynamik und Systemprozesse együttműködésével 2010-ben megjelenő tanulmány is, e szerint 1,7 millió német munkavállaló tervezte, hogy még az adott év őszén legalább három napra beteget jelent.⁴⁰ A megkérdezettek közölték, hogy tökéletes az egészségi állapotuk, de „lőgni” fognak a munkából, mert szerintük ez a hideg és esős évszakban kevésbé tűnik fel. Sokan azt is nyíltan bevallották, hogy ily módon akarnak „betenni” a felettüknek. Ezzel éves szinten 1,24 milliárd euró kárt okoznak a nemzetgazdaságnak.⁴¹

37 Vö. Burkard Sievers – Rose Redding Mersky: Die Ökonomie der Vergeltung: Einige Überlegungen zur Ätiologie und Bedeutung des „Geschäfts der Rache“. In: Burkard Sievers (Hrsg.): Psychodynamik von Organisationen. Freie Assoziationen zu unbewussten Prozessen in Organisationen. Psychosozialverlag, Gießen, 2009, S. 311.

38 Gallup Consulting GmbH (Hrsg.): Engagement Index Deutschland 2011. Berlin, 2012, S. 11. <http://www.gallup.com/strategicconsulting/158183/pr%C3%A4sentation-zum-gallup-engagement-index-2011.aspx> A közvélemény-kutató intézet ennek kapcsán 1323 női és férfi munkavállalót kérdezett meg telefonon egy többszintű véletlen mintavétellel.

39 Uo. 11. o.

40 Sabine Meinert: Jeder Zwanzigste will demnächst krank feiern. Financial Times Deutschland, 04. 10. 2010. <http://www.ftd.de/karriere/karriere/:motivation-jeder-zwanzigste-will-demnaechst-krank-feiern/50178342.html>

41 Stefanie Senfter: Blaumach-Pläne der Arbeitnehmer stehen für die kommenden Monate. Markt und Mittelstand, 15. 09. 2011. <http://www.marktmittelstand.de/nachrichten/strategie-personal/blaumach-plaene-der-arbeitnehmer-stehen-fuer-die-kommenden-monate/>

A bosszúvágyból vagy megtorlási szándékból eredő cselekmények jó részét tehát nem azért viszik véghez, mert lehetőség adódik bűncselekmények elkövetésére. Ezek inkább olyan szituációkból erednek, amelyekben mások igazságtalanul szenvedést okoznak magának a bosszúállónak, vagy egy olyan csoportnak, amellyel a bosszúálló azonosul. Az ilyen cselekmények tehát mindig elszenvedett vagy elszenvedettnek vélt igazságtalanságra történő válaszreakcióként nyilvánulnak meg először, majd nagyon is tudatosan és tervszerűen.⁴² Ilyenkor abból kell kiindulnunk, hogy a bosszúállónak a szervezetben elfoglalt pozíciójával és befolyásával arányosan nő annak valószínűsége, hogy ténylegesen bosszút fog állni.⁴³ Emellett az is megfigyelhető, hogy a bosszú is annál keményebben érinti a bosszú tárgyát, minél több befolyása van a bosszúállónak a visszavágás időpontjában.⁴⁴

Anonim „büntetés” megvalósulhat akár önmagában jogszerű viselkedés útján, amely társadalmilag olykor még „kívánatos” is. Ha a bosszúálló anonim bejelentést tesz a rendőrségen, az adóhatóságnál, a munkavédelmi felügyelőségénél vagy a sajtónál a vállalatnál tapasztalható hibákról (visszaélésekről), akkor bosszúálló akciójába akár további intézményes „szövetségeket” is bevonhat, akik a közigazgatási és büntetőeljárás-jog további módszereinek alkalmazásával egészen más hatalmi eszközöket tudnak megmozgatni.

Hogy milyen magas a frusztrációtól, bosszú- és megtorlásvágytól hajtott tettesek száma, akik időnként zsebre tesznek valamennyit a vállalat vagyónából vagy más úton ártnak szervezetüknek, az spekuláció tárgya marad. Tény azonban, hogy éppen olyan érzelmek esetében, mint a bosszúállás alapjául szolgáló frusztráció, sértődöttség és harag, jelentősen csökken a vállalathoz való kötődés mértéke, és egyúttal a vállalatnak való károkozás gátlási küszöbe is.⁴⁵ Ezért megállapíthatjuk, hogy a frusztráció és a bosszúvágy is szignifikáns szerepet játszik a dolgozók gazdasági, illetve vagyon elleni bűncselekményeinek elkövetésében.

42 Erich Fromm: *Anatomie der menschlichen Destruktivität*. Rowohlt Verlag, Reinbek, 1977, S. 306.

43 Thomas M. Tripp – Robert J. Bies: “Righteous” Anger and Revenge in the Workplace: The Fantasies, the Feuds, The Forgiveness. In: Michael Potegal – Gerhard Stemmler – Charles Spielberger (eds.): *International Handbook of Anger. Constituent and Concomitant Biological, Psychological and Social Processes*. Springer Verlag, New York–Heidelberg, 2010, p. 425.

44 Uo. 425. o.

45 Tomas Böhm – Suzanne Kaplan: *Rache. Zur Psychodynamik einer unheimlichen Lust und ihrer Zähmung*. Psychosozialverlag, Gießen, 2009, S. 19–21.

A frusztráció, bosszú- és megtorlásvágy kiváltó okai

A dolgozók kezdeményezőkézsége, lelkesedése és teljesítménykézsége nagyrészt függ a munkahelyi elégedettségüktől. Ha a munkáltató a vállalati struktúra, a cégkultúra és a konkrét személyzetfejlesztés keretein belül nem tudja kielégíteni a dolgozók igényeit, gyorsan kiválthatja a dolgozók frusztrációját.⁴⁶ Hogy egy dolgozó mennyire veszi a szívére tevékenységi körének körülményeit, és hogy adott esetben beletörődik-e helyzetébe vagy pedig harsányan tiltakozik ellene, az elsősorban a személyes fejlődéstörténetével függ össze, ugyanis kora gyermekkori konfliktustapasztalatainak megfelelően fogja eredményesen vagy kevésbé eredményesen keresztülvinni az akaratát és fog alkalmazkodni, valamint a kollégáival, feletteseivel szövetséget kötni vagy ezeket elkerülni.⁴⁷

Frusztráció ott jön létre, ahol korlátozzák a kreativitás és az elkötelezettség megnyilvánulását, és ahol a saját ötleteket a már meglévő struktúrák kebelezik be. Ezenkívül ott is, ahol a dolgozók úgy érzik, nem értik meg, nem támogatják őket, továbbá ahol nem egyértelműen közvetítik nekik, hogy hoznak-e, és ha igen, akkor milyen szempontok alapján hoznak az előmenetelre vonatkozó döntéseket.⁴⁸

A bosszú- és megtorlásvágy szintén egyénileg megtapasztalt igazságtalanságon alapul, vagy egy másik személlyel történt igazságtalanság váltja ki, akivel a bosszúálló azonosul. Ilyen esetekben olyan sérelemtől is szó lehet, amelyet olykor pusztán csak szubjektív módon érzékelnek. De ha az érintettek még úgy is érzik, hogy a munkáltató olyan szándékkal és célból cselekszik, amelyet nem indokol meg, az haragot és felháborodást vált ki belőlük. Ha pedig a munkáltató felelősségre vonás nélkül célt is ér, a düh, a frusztráció, a felháborodás és a döbbenet bosszúvágyba csap(hat) át.⁴⁹

Úgy tűnik, hogy a bosszúvágyból elkövetett cselekmények nyilvánvaló kiváltó oka az is, amikor a dolgozók úgy érzik, hogy árulás áldozataivá váltak. Erre példa, ha a munkáltató anélkül szeg meg korábbi megállapodásokat, hogy elfogadható magyarázattal szolgálna. Valójában az árulás sem számít szokatlan dolognak az emberiség történetében, az áldozatban keletkező érzel-

⁴⁶ Marita Knecht – Clarisse Pifko: Psychologie am Arbeitsplatz. Eine praxisorientierte Darstellung mit zahlreichen Repetitionsfragen und Lösungen. Compendio Bildungsmedien, Zürich, 2010, S. 78.

⁴⁷ Uo. 79. o.

⁴⁸ Uo.

⁴⁹ Lásd Mario Gollwitzer: Eine Analyse von Racheaktionen und rachebezogenen Reaktionen unter gerechtigkeitspsychologischen Aspekten. Dissertation an der Universität Trier, 2004, S. 8. http://ubt.opus.hbz-nrw.de/volltexte/2004/271/pdf/Gesamdatei_pdf.pdf

mek – a veszteségérzet, félelem, düh vagy kétségbeesés – azonban ideális tálajt adnak a bosszúvágy kialakulásának.⁵⁰

Árulással egyrészt a hierarchia azonos fokán lévő dolgozók között találkozzunk – amikor például valaki egy másik kolléga kárára keresi a csoport vagy a felettesek kegyeit. Az árulás gyakran közvetlenül együtt jár egy hatalomváltással is, mivel a hatalom megváltoztatja az embereket. Hosszabb ideig tartó hivatásgyakorlás során mintegy szükségszerűen növekszik a befolyás és a felelősség, de ezeket a szükséges felelősségtudattal kell kezelni. Ha ez nem sikerül, vagy nem megfelelő a vezetés, esetleg ha a vezető visszaél a hatalmával, akkor nehezített vagy akadályozott a dolgozók részvétele az együttműködésben. A szituáció egyúttal kedvez egy latens ellenségeskedéssel mérgezett vállalati kultúra kialakulásának, amelyben a munka iránti motiváció és a munkaképesség is csorbul, s így végül értékes emberi erőforrások semmisülnek meg.⁵¹

A hatalom vagy befolyás növekedése azonban paranoid bizalmatlansághoz is vezethet. A vezető pozícióban lévőknek olyan hatalmi eszközeik vannak, amelyek bevetését a dolgozók szívesen befolyásolnák vagy megakadályoznák. Ezért a vezetőknek jó okuk van arra, hogy ne bízzanak vakon a dolgozóknak, hanem inkább egy egészséges bizalmatlanságot tartsanak fenn.⁵² Ha viszont a felettes minden érzékelését és gondolatát kizárólag bizalmatlanság itatja át, végül azt képzelheti, hogy csupán ellenségek veszik körül. Ebben az esetben folyamatosan túlértékeli, egyben félreérti alkalmazottai befolyásának mértékét és jellegét. Esetenként ellenségesnek ítéltet olyan cselekedeteket, amelyek valójában semlegesek vagy éppen valóban jó szándékból születtek. Ha pedig a vezető eközben még arról is meg van győződve, hogy az ellenségei összebeszélnek és szövetkeznek egymással öellene, akkor nem a nyílt megbeszélés lehetőségét fogja keresni, hanem egyből elmentámadást indít.⁵³ Továbbá még inkább visszaél a hatalmával az a vezető, akiben egyre növekszik a paranoid bizalmatlanság. Arra fogja ugyanis használni a hatalmát, hogy leleplezze és csírájában elfojtsa az általa vélt összeesküvéseket.⁵⁴ Ezáltal alapot teremt újabb „ellen-”reakciókra.

50 Vö. Burkard Sievers: „Es ist neu und muss gemacht werden!“ Einige sozioanalytische Überlegungen zu Verrat und Zynismus bei organisatorischen Veränderungen. In: Burkard Sievers (Hrsg.): i. m. 167. o.

51 Rolf Haubl: Risikofaktoren des Machtgebrauchs von Führungskräften. In: Burkard Sievers (Hrsg.): i. m. 199. o.

52 Uo. 208. o.

53 Uo.

54 Uo. 210. o.

Frustrációt válthat ki a zsarnok típusú felettes is, akinek „nem lehet soha eleget tenni”. Az ilyen vezetőket az jellemzi, hogy magas teljesítménymércét állítanak fel anélkül, hogy világos útmutatásokat adnának. Így a dolgozók soha nem tudják pontosan, hogy ezeknek a mércéknek éppen megfelelnek-e, vagy sem.⁵⁵ Ha eredményes a munka, akkor a felettes a sikert saját magának könyveli el. Ellenben a sikertelenséget a dolgozókon veri le, mégpedig előszeretettel kritizálva a személyt (nem csak a személy cselekedeteit); és mind ezt nyilvánosság előtt, nem négy szemkört teszi. Ha ehhez még egy általános bizalmatlanságtól vezérelt felettesi magatartás is társul, olyan munkahelyi légkör alakul ki, amelyet kezdetben frusztráció, később pedig a dolgozók bosszúfantáziái jellemeznek. Ezek pedig bármelyik pillanatban a bosszú olyan megnyilvánulásaiba csaphatnak át, amelyek jogos önvédelmi reakcióként értelmezhetők.⁵⁶

Az sem szokatlan továbbá, hogy a vezetők gátlástalanul magukévá teszik alárendeltjeik fáradtságos munkával kidolgozott ötleteit és koncepcióit, és azokat a sajátjaikként adják elő. Ha még tömjénezetiek is magukat a „zsena-lításukért”, kikerülhetetlenül bosszúvagy tárgyává válnak. Főként profitorientált cégekre jellemző – amelyeknek helyt kell állniuk a globalizált, kíméletlen gazdasági versengésben –, hogy a vállalatvezető igen agresszív viselkedést tanúsít a konkurencia és a saját dolgozói vonatkozásában is.⁵⁷ Ebben az összefüggésben vált különösen ismertté a néhai amerikai topmenedzser, *Albert Dunlap* példája, aki abban az időben több háztartási gépeket gyártó cég főnöke volt. A „Láncfűrész Al”, „Hajszálcásik Rambo” vagy egyszerűen Iratmegsemmisítő néven elhíresült modernizáló örömmel látogatta az újonnan megvásárolt cégei menedzserértekezleteit, és kijelentette: „*Röviden szoktam kifejezni magam [...] Ti ketten maradtok – a többiek ki vannak rúgva.*”⁵⁸ Az általa alkalmazott taktikák ezen felül a hangos konfrontációktól a nyilvános megszégyenítésig és megalázásig terjedtek.⁵⁹

Ilyen és hasonló viselkedésmódokkal – eltekintve a személyes jellemhibáktól – gyakran találkozunk azoknál a vállalatoknál, amelyek rendkívül nagy, többnyire gazdasági nyomás alatt állnak, és emiatt az ellenség képét ve-

55 Mindehhez Uo.

56 Vö. Thomas M. Tripp – Robert J. Bies: i. m. 251. o.

57 Mindehhez Howard F. Stein: Organisatorischer Totalitarismus und Dissens. In: Burkard Sievers (Hrsg.): i. m. 49. o.

58 Mathias Müller von Blumencron: Mister Shareholder-value. Der Spiegel, 07. 04. 1997.

<http://www.spiegel.de/spiegel/print/d-8693559.html>

59 Részletesen Howard F. Stein: i. m. 49. o.

títik a konkurenciájukra. Ezt a képet előbb-utóbb saját tagjaikra is kiterjesztik, a mottó szerint: „aki nincs velem, az ellenem van”.⁶⁰

Számos igazságtalannak érzett esemény azonban olyan emberek közötti viselkedésmórból ered, amikor a cselekvők személyes identitásukban sérülnek, bántódnak meg, vagy úgy érzik, tiszteletlenül bántak velük.⁶¹ Azt a tény, hogy a – részben csak szubjektívan érzékelt – lekicsinylés lényeges szerepet játszat ebben, reprezentatív közvélemény-kutatások is igazolják. Például a www.monster.de weboldalon elérhető álláskereső portálon a megkérdezettek kerekén harmincegy százaléka (4299) vallotta, hogy a munkájukat nem ismerik el, és a megkérdezettek tizennégy százaléka (1945) szerint a főnökük zavarja őket leginkább a munkavégzésben.⁶² A lekicsinylés a hétköznapiakban úgy is megnyilvánulhat, hogy ignorálják vagy nem veszik komolyan a munkavállalót, nyilvánosan megalázzák, durván a szavába vágnek, vagy előfordulhat folyamatos maró gúny cinizmus vagy viccnek álcázott sértések formájában is. Kollégák közötti irigység vagy antipátia is vezethet hasonló megvetéshez.

Az ilyen kollektíven alkalmazott erőszak legismertebb formája az úgynevezett *mobbing*. Ez a fogalom azt a szituációt írja le, hogy „egy személyt gyakran és hosszú időn keresztül zaklatnak, bántanak vagy hátrányos helyzetbe hoznak és kirekesztenek a munkahelyén”.⁶³ Az átfogó szervezeti tanácsadás szemszögéből ebbe az is beletartozik, hogy a rossz bánásmód szisztematikusan és célzottan történik, és hogy a zaklatás sértettjén valójában olyan problémák csapódnak le, amelyek mélyen a cégben gyökereznek.⁶⁴ A mobbing áldozatát a munkatársai többnyire akkor büntetik – például barátságatlansággal, beszélgetés közben a belépésére hirtelen elnémulással, elfordulással vagy rosszindulatú viccekkel –, ha az illető a többiek szemében valamilyen hibát követett el.⁶⁵ S ha még irigység és frusztráció is közrejátszik, akkor a munkában elért eredményeit rendszerint nem méltatják megfelelőképpen, esetleg manipulálják, vagy legrosszabb esetben meg nem történté is tehetik.⁶⁶

60 Howard F. Stein: i. m. 49. o.

61 Mario Gollwitzer: i. m. 10. o.

62 Pressemitteilung 2007 Q4 von monster.de. http://presse.monster.de/14869_de-DE_p7.asp

63 Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Wenn aus Kollegen Feinde Werden... Der Ratgeber zum Umgang mit Mobbing. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Dortmund, 2011, S. 5.

http://www.baua.de/de/Publikationen/Broschueren/A12.pdf;jsessionid=F309DFEC91CB9086A556119AB51B94BF1_cid389?__blob=publicationFile&v=16

64 IG Metall. Mobbing am Arbeitsplatz, S. 1.

65 Bundesanstalt für... i. m. 7. o.

66 Uo. 11–14. o.

Ha belegondolunk, hogy az összes foglalkoztatott tizenegy százaléka rendszeresen mobbing áldozatává válik (ebből 32,8 százalék naponta, 32,3 százalék hetente többször, de kerekén huszonhat százalék legalább havonta többször)⁶⁷, könnyen elképzelhető, hogy milyen magas azoknak az aránya, akikben ez átcsap belső felmondásba vagy titkos ellentámadásba.

Kár és latencia

A gazdasági bűnözés által okozott kár megítéléséhez egy sor teljesen különböző adat áll rendelkezésre. Ez azzal is összefügg, hogy a gazdasági bűnözés fogalma a rendőrségi bűnügyi statisztika használatában nagyon is eltér attól, ahogy a gazdaság értelmezi a fogalmat. A vállalatok általában minden bűncselekményt beleértnek, amelyek bármilyen módon károsítják a céget; tehát mindenféle olyan vagyoni elleni bűncselekményt, amelyet a munkahelyi hétköznapiakban követnek el: a munkaidővel való visszaélést, kisebb lopásokat, rongálást és a rágalmazást, becsületsértést is.⁶⁸ A Németország gazdasági bűnözéséről 2011-ben készített legújabb helyzetkép azt mutatja, hogy a hivatalosan felmért kár 4,1 milliárd euróra rúg, és így az összébűnözés által okozott kár több mint felét teszi ki.⁶⁹ Mindazonáltal a Bundeskriminalamt maga is felhívja a figyelmet arra, hogy a felmérés az egyes nyomozó hatóságok eltérő hatásköre, valamint a latens esetek magas száma miatt torzít.⁷⁰

Ez a direkt károkozás és a versenytorzítás túl azokat a vállalatokat is rosszul érinti, amelyeknél már vádemelésre is sor került korrupció miatt. Egy korrupciós botrány akár több milliárd eurós kárt okozhat az érintett társaságnak például a 2006-os Siemens-botrány kb. három és fél milliárd euróba került a cégnek.⁷¹ (Ezen felül az előzetesen kifizetett megvesztegetési összegek mellett a tőzsdefelügyeletnek és az igazságszolgáltatásnak fizetett büntetés, valamint a saját ügyvédek és könyvvizsgálók költsége napi egymillió euróra rúghat.⁷²)

67 Uo. 5., 10. o.

68 Christian Hlavica – Uwe Klapproth – Frank Hülsberg (Hrsg.): i. m. 53. o.

69 Wirtschaftskriminalität Bundeslagesbild. Bundeskriminalamt, 2011, S. 7.
http://www.bka.de/nm_193360/DE/Publikationen/JahresberichteUndLagebilder/Wirtschaftskriminalitaet/wirtschaftskriminalitaet__node.html?__nnn=true

70 Uo. 8. o.

71 Jan Hildebrand: Siemens zahlt Milliarde im Schmiergeldskandal. Welt online, Dec 13, 2008.

<http://www.welt.de/wirtschaft/article2873135/Siemens-zahlt-Milliarde-im-Schmiergeld-Skandal.html>

72 Christoph Hauschka: Kosten der Non-Compliance. Compliance-Magazin, 06. 08. 2007.

<http://www.compliancemagazin.de/compliancefachbeitraege/kosten/luther060807.html>

Az anyagi károkozáson túl még azt is tekintetbe kell venni, hogy a vállalatok hírneve jelentős kárt szenved, ha fény derül kartellek összebeszélésére vagy ármegállapodásra, megvesztegetési botrányra vagy szerzői jogok megsértésére. Ennek pedig nemcsak a vállalat, hanem az adott üzletág is kárát látja a bizalmi tőke elvesztésével, ezáltal megbízásoktól elesésével.⁷³

Végül a társadalom is károsodik emiatt – legalábbis közvetett módon, például szubvenciócsalás, illegális ármegállapodás vagy állami megbízások kiosztásával kapcsolatos korrupció esetén. Ennek fényében a gazdasági bűnözés által okozott kár becslése a bruttó németországi termék kettő és tíz százaléka közé teszi az összeget, tehát a 2012-es évben 66,1 és 336 milliárd euró közé.⁷⁴

A látens esetek száma is különösen magasnak tűnik a gazdasági bűnözés esetén. A hivatalos statisztikák már a feljelentett eseteket is torzítva mutatják be, mivel ezekben csupán a rendőrség által felderített bűncselekmények szerepelnek; az a rengeteg bűncselekmény viszont nem, amelyek kapcsán közvetlenül a gazdasági ügyekre specializálódó államügyészség vagy pénzügyi hatóság indít nyomozást.⁷⁵ Az egyáltalán ki sem tudódó esetekről pedig alig történt tudományos felmérés – a hiányzó feljelentések okát⁷⁶ mindenekelőtt a csekély eredményességben, a károkozás kis mértékében, a vállalat imázsvesztéstől való féltelmében, a megbízások zárolásában és a cégen belüli feszültségekben látják.⁷⁷

A kismértékű feljelentési hajlandóság mellett szól az a körülmény is, hogy a felderítési arány a 2011-ben ismertté vált eseteknél meglepő módon 89,3 százalék volt⁷⁸, vagyis elsősorban azok a feljelentett esetek zártak eredménnyel, amelyeknél a feljelentés idején már mind a cselekmény, mind pedig a tettes ismert volt.⁷⁹ Magyarország esetében hasonló helyzetet feltételezhetünk, legalábbis a nyilvános feljelentések alacsony száma itt is a gazdasági bűnözés csekély felderíttségére utal.⁸⁰

73 Raimund Röhrich: Methoden der Korruptionsbekämpfung. Risiken erkennen – Schäden vermeiden. Erich Schmidt Verlag, Berlin, 2008, S. 110.

74 Lásd Günter Janke: Compendium Wirtschaftskriminalität. Peter Lang Verlag, Frankfurt am Main, 2008, S. 16.

75 Hans-Dieter Schwind: i. m. 429. o.

76 Korinek László: A bűnözés visszatükröződése. Látens bűnözés, bűnözésábrázolás, félelem a bűnözéstől. In: Gönczöl Katalin – Korinek László – Lévai Miklós (szerk.): Kriminológiai ismeretek – Bűnözés – Bűnözéskontroll. Új, átdolgozott kiadás. Corvina Kiadó, Budapest, 1999, 77. o.

77 Lásd Christian Hlavica – Uwe Klapproth – Frank Hülsberg (Hrsg.): i. m. 53. o.

78 Vö. Polizeiliche Kriminalstatistik. Bundeskriminalamt, 2012, S. 250.

79 Günter Janke: i. m. 15. o.

80 Korinek László: A korrupció legfontosabb kriminológiai összefüggései. In: Csefkó Ferenc (szerk.): Politika és korrupció. A törvényesség és a törvénytelenység határai. Konferenciakötet. Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Pécs, 2010, 270. o.

Ehhez még az is súlyozottan hozzájárul, hogy a rejtett frusztrációs vagy bosszúselekményeket – mint már említettük – csak nehezen lehet felismerni, és ezek gyakran a büntethetőség és a büntethetlenség határmezsgyéjén mozognak. Ezért a könyvvizsgáló társaságok (részben írott, részben telefonos úton készített) tanulmányainak érdeme, hogy konkrétan érdeklődnek a gyanút keltő esetek felől, így további felderítetlen ügyekre tudnak rávilágítani.⁸¹ Az a körülmény is nagyon magas latenciára enged következtetni, hogy az elkövetett bűntények nagy része továbbra is a munkatársak célzott utalásai vagy véletlenül válnak ismertté.⁸² A PwC és KPMG korábbi tanulmányaikban abból indulnak ki, hogy a gazdasági bűnözés latenciája magasan felülmúlja az összébűnözés latenciáját, vagyis nagyjából nyolcvanszázalékos (tehát e szerint egy felderített esetre négy felderítetlen jut).⁸³ A szakirodalomban részben még pesszimistább számokat is találunk.⁸⁴

Kitekintés

Mivel a gazdasági bűnözés mind az egyes vállalatoknak, mind pedig a teljes nemzetgazdaságnak rendkívüli kárt okoz, minden oldalon számos intézkedés született, hogy hatékonyan fellépjenek ellene.

A német törvényhozó oldaláról 1976-ban és 1986-ban jelent meg az *első és második törvény a gazdasági bűnözés leküzdéséről* és 1977-ben a *törvény a korrupció leküzdéséről*, ezek egy sor új büntető tényállást iktattak be. Emellett gazdasági ügyekre specializálódott ügyészségeket és rendőri csoportokat hoztak létre. Nemcsak a nemzeti szintű törvényalkotás, hanem az Európai Unió⁸⁵ is a gazdasági bűnözéshez igazította a törvényeit a csalás, a vesztegetés és a pénzmosás tárgykörében.⁸⁶

Maguk a vállalatok is elkezdtek költséges compliance programokat alkalmazni, gyakran az említett könyvvizsgáló társaságok segítségével. Ezek fő célja – a jogi és gazdasági alapelvek konzekvens alkalmazása mellett – a bűnözésre hajlamosító alkalmak megelőzése és megakadályozása. E célra több-

81 Wirtschaftskriminalität 2011. PricewaterhouseCooper... i. m. 19. o.

82 Wirtschaftskriminalität. KPMG Europe, 2012, S. 18.; Wirtschaftskriminalität 2011. PricewaterhouseCooper... i. m. 7. o.

83 Wirtschaftskriminalität. KPMG, 2006, S. 7.

84 Lásd Hans-Dieter Schwind: i. m. 430. o.

85 Köhalmi, László. The Never-Ending Fight: Economic and Political Corruption in Hungary. Danube, vol. 4, no. 1, 2013, p. 70.

86 Részletesen Hans-Dieter Schwind: i. m. 427. o.

nyire a dolgozókat ellenőrző és megfigyelő eszközöket, visszaélés-jelentési (*whistleblowing*) rendszereket és belső revíziót hoznak létre.⁸⁷ Ezek az intézkedések bizonyára megteszik a hatásukat, elsősorban külsős tettesek esetén.

Egy vállalaton belüli eseményekre irányuló „őszinte” compliance program célja ellenben nemcsak a dolgozók megfigyelése lehet és kell hogy legyen, hanem az átláthatóságon és méltányosságon alapuló vállalati kultúra megteremtése. Ehhez leginkább szervezetszociológusok és -pszichológusok szaktudására van szükség, akik ismét az embert mint potenciális elkövetőt helyezik a középpontba, és nem a tettet.

Ennek megvalósításához azonban azzal a kérdéssel is szembe kellene nézniük a cégeknek és a hatóságoknak, hogy mit tesznek ők maguk helyesen vagy helytelenül a vállalati kultúrájuk keretében, és hogy hol lehetne még javítani a vezetői stílusukon. Idetartozik azonban az a kérdés is, hogy milyen alapokon hoznak meg fontos döntéseket, és azokat miképpen közlik. Ebben állna a valós esély, hogy elérjék azokat a dolgozókat is, akik belül már elfordultak a munkaadójuktól. Mert ezeknél a dolgozóknál nem a megfigyelés és ellenőrzés útján, hanem sokkal inkább az ő igényeiket is figyelembe vevő vállalati kultúra megteremtésével, megbecsüléssel és egyénre szabott személynél fejlesztéssel lehet eredményt elérni.

IRODALOM

Albrecht, Steve W. – Wernz, Gerald W. – Williams, Timothy L.: Fraud: Bringing Light to the Dark Side of Business. Irwin Professional Publishing, Chicago, 1995

Blumencron, Mathias Müller von: Mister Shareholder-value. *Der Spiegel*, 07. 04. 1997.

Bock, Michael: Kriminologie. Verlag Franz Vahlen, München, 2007

Böhm, Tomas – Kaplan, Suzanne: Rache. Zur Psychodynamik einer unheimlichen Lust und ihrer Zähmung. Psychosozialverlag, Gießen, 2009

Dannecker, Gerhard: Die Entwicklung des Wirtschaftsstrafrechts in der Bundesrepublik Deutschland. In: **Wabnitz, Heinz-Bernd – Janovsky, Thomas (Hrsg.):** Handbuch des Wirtschafts- und Steuerstrafrechts. 2., neu bearbeitete Auflage. Verlag C. H. Beck, München, 2004, S. 3–101.

Depré, Peter: Praxis-Handbuch Compliance. Walthalla Fachverlag, Regensburg, 2011

Fromm, Erich: Anatomie der menschlichen Destruktivität. Rowohlt Verlag, Reinbek, 1977

Ganswindt, Thomas: Prozess gegen Siemens-Manager eingestellt. *Financial Times Deutschland*, Mai 19, 2011

⁸⁷ Lásd Peter Depré: i. m. 34. o.

- Gollwitzer, Mario:** Eine Analyse von Racheaktionen und rachebezogenen Reaktionen unter gerechtigkeitspsychologischen Aspekten. Dissertation an der Universität Trier, 2004
- Haubl, Rolf:** Risikofaktoren des Machtgebrauchs von Leitungskräften. In: **Sievers, Burkard (Hrsg.):** Psychodynamik von Organisationen. Freie Assoziationen zu unbewussten Prozessen in Organisationen. Psychosozialverlag, Gießen, 2009, S. 199.
- Hauschka, Christoph:** Kosten der Non-Compliance. *Compliance-Magazin*, 06. 08. 2007.
- Heißner, Stefan:** Die Bekämpfung von Wirtschaftskriminalität: Eine ökonomische Analyse unternehmerischer Handlungsoptionen. Verlag für Wirtschaftskommunikation, Berlin, 2001
- Hildebrand, Jan:** Siemens zahlt Milliarde im Schmiergeldskandal. *Welt online*, 13 Dec, 2008.
- Hlavica, Christian – Klapproth, Uwe – Hülsberg, Frank (Hrsg.):** Tax Fraud & Forensic Accounting. Umgang mit Wirtschaftskriminalität. Gabler Verlag, Wiesbaden, 2001
- Janke, Günter:** Kompendium Wirtschaftskriminalität. Peter Lang Verlag, Frankfurt am Main, 2008
- Kaiser, Günter:** Kriminologie. 3. Völlig Neubearb. u. erw. Auflage. Müller Juristische Verlag, Heidelberg, 1996
- Knecht, Marita – Pifko, Clarisse:** Psychologie am Arbeitsplatz. Eine praxisorientierte Darstellung mit zahlreichen Repetitionsfragen und Lösungen. Compendio Bildungsmedien, Zürich, 2010
- Kőhalmi László:** A gazdasági és a szervezett bűnözés. In: **Csemáné Váradi Erika (szerk.):** Bevezetés a büntügyi tudományokba. Bíbor Kiadó, Miskolc, 2007, 141–155. o.
- Kőhalmi László:** A büntetőjog alapproblémái. Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar Gazdasági Büntetőjogi Kutatóintézet, Pécs, 2013
- Kőhalmi, László:** The Never-Ending Fight: Economic and Political Corruption in Hungary. *Danube*, vol. 4, no. 1, 2013
- Korinek László:** A bűnözés visszatükröződése. Látens bűnözés, bűnözésábrázolás, félelem a bűnözéstől. In: **Gönczöl Katalin – Korinek László – Lévai Miklós (szerk.):** Kriminológiai ismeretek – Bűnözés – Bűnözéskontroll. Új, átdolgozott kiadás. Corvina Kiadó, Budapest, 1999
- Korinek László:** A gazdasági bűnözés kriminológiai szempontú megközelítése. *Rendészeti Szemle*, 2009/7–8.
- Korinek László:** A korrupció legfontosabb kriminológiai összefüggései. In: **Csefkő Ferenc (szerk.):** Politika és korrupció. A törvényesség és a törvénytelenység határai. Konferenciakötet. Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Pécs, 2010
- Korinek László:** Kriminológia I. Magyar Közlöny Lap- és Könyvkiadó, Budapest, 2010
- Kreyenberg, Jutta:** Handbuch Konfliktmanagement. Cornelsen Verlag, Berlin, 2004
- Kriminalität steigt an. Immer mehr Betrüger im Internet unterwegs. *Bild online*, 08. 09. 2011.
- Meinert, Sabine:** Jeder Zwanzigste will demnächst krank feiern. *Financial Times Deutschland*, 04. 10. 2010.
- Odenthal, Roger:** Korruption und Mitarbeiterkriminalität. Wirtschaftskriminalität vorbeugen, erkennen und aufdecken. Gabler Fachverlag, Wiesbaden, 2009

- Reißig-Thust, Solveig – Weber, Jürgen:** Controlling & Compliance – Aufgaben der Controller im Risk and Fraud Management. Wiley-VCH Verlag, Weinheim, 2011
- Röhrich, Raimund:** Methoden der Korruptionsbekämpfung. Risiken erkennen – Schäden vermeiden. Erich Schmidt Verlag, Berlin, 2008
- Schneider, Philipp:** Compliance und Unternehmenskultur – herkömmliche Compliance-Programme aus organisationssoziologischer Sicht. *JURA*, 1/2013.
- Schwind, Hans-Dieter:** Kriminologie. Eine praxisorientierte Einführung mit Beispielen. Kriminalistik Verlag, Heidelberg, 2005
- See, Hans – Spoo, Eckart (Hrsg.):** Wirtschaftskriminalität: Kriminelle Wirtschaft. Distel Verlag, Heilbronn, 1997
- Senfter, Stefanie:** Blaumach-Pläne der Arbeitnehmer stehen für die kommenden Monate. *Markt und Mittelstand*, 15. 09. 2011.
- Sievers, Burkard – Redding Mersky, Rose:** Die Ökonomie der Vergeltung: Einige Überlegungen zur Ätiologie und Bedeutung des „Geschäfts der Rache“. In: **Sievers, Burkard (Hrsg.):** Psychodynamik von Organisationen. Freie Assoziationen zu unbewussten Prozessen in Organisationen. Psychosozialverlag, Gießen, 2009, S. 311.
- Sievers, Burkard:** „Es ist neu und muss gemacht werden!“ Einige sozioanalytische Überlegungen zu Verrat und Zynismus bei organisatorischen Veränderungen. In: **Sievers, Burkard (Hrsg.):** i. m. 167. o.
- Stein, Howard F.:** Organisatorischer Totalitarismus und Dissens. In: **Sievers, Burkard (Hrsg.):** i. m. 49. o.
- Sutherland, Edwin H.:** White Collar Crime. The Dryden Press Inc., New York, 1949
- Thomann, Detlef:** Wirtschaftskriminalität: Risiko und Vorbeugung. FAZ-Institut für Management-, Markt- und Medieninformationen, Frankfurt am Main, 2003
- Tripp, Thomas M. – Bies, Robert J.:** “Righteous” Anger and Revenge in the Workplace: The Fantasies, the Feuds, The Forgiveness. In: **Potegal, Michael – Stemmler, Gerhard – Spielberger, Charles (eds.):** International Handbook of Anger. Constituent and Concomitant Biological, Psychological and Social Processes. Springer Verlag, New York–Heidelberg, 2010, p. 425.