

Baranyi Dániel<sup>1</sup> – Csontos Tamás<sup>2</sup>:

## MUNKA, KAPITALIZMUS ÉS SZABADSÁG

Work, capitalism and freedom

*A fejlődésgazdaságtan.hu hasábjain az elmúlt hetekben pezsgő vita bontakozott ki a munka fogalmával és a szabadsággal kapcsolatban. A vitában részt vevő kollégák közös kiindulópontja, hogy a munka a szabadság ellentétpárjaként jelenik meg mind a közgazdaságtudományban, mind a köznapi szóhasználatban. Jelen írásunkban a szakmai párbeszéd tanulságait szeretnénk összefoglalni. A szerzők mellett foglalnak állást, hogy a szabadság nem a munkanélküliség állapota, a munka kommodifikált, kizsákmányoló fogalmán túl a munka a szabadság gyakorlásának, a személyes fejlődésnek és a társadalmi részvételnek egyik fontos formája lehet.*

*In the website of “Fejlődésgazdaságtan”, a lively debate has been unfolding in recent weeks about the concept of work and freedom. The common starting point was that work appears as the opposite of freedom in economic literature and in everyday language. In this paper, we aim to summarise the lessons learned from this discussion. We argue that freedom and work are not mutually exclusive concepts. In our view, a workless society cannot be an ideal. We point out that beyond the commodified, exploitative concept of work, it can also be interpreted as a form of personal development, practising freedom and participation in society.*

### BEVEZETÉS

A fejlődésgazdaságtan.hu hasábjain pezsgő szakmai vita bontakozott ki a munka fogalmával, illetve a munka és szabadság nexusával kapcsolatban. Ezen diskurzus Balogh Attila és Baranyi Dániel tanulmányával kezdődött, melyben David Graeber Bullshit munkák című könyvének gondolatívét fonták tovább [Balogh - Baranyi, 2021]. Az esszére először Csontos Tamás, majd később Lits Levente is rövid hozzászólásban reagált, ez utóbbit aztán újabb válaszok követték [Csontos, 2021; Lits, 2022; Balogh - Baranyi, 2022]. Jelen írásunkban a vita nyomán

<sup>1</sup> Doktorandusz, Eszterházy Károly Egyetem

<sup>2</sup> Doktorandusz, Budapesti Corvinus Egyetem

DOI: 10.14267/RETP2022.01.11

bennünk megfogalmazódott újabb gondolatokat fejtenénk ki, kitérve a munka, a szabadság és a kapitalizmus viszonyára.

A vita aktualitását számos munkapiaci válságjelenség támasztja alá. A Graeber [2020] által tárgyalt „bullshitizáció” jelensége mellett sokakat érint a kiégés (burnout szindróma). A járványhelyzet eredményeképpen a home office tömegessé válása a Han [2015] által megfogalmazott hiperkapitalista totális kontroll rémképét idézheti fel bennünk, amikor a munkavállaló a nap 24 órájában a hét mind a hét napján állandóan munkára készen kell álljon. A COVID-19 járvány után pedig azt látjuk, hogy a munkaerőpiacon jelentős átrendeződések mennek végbe, melynek egyszerre része a munkavállalók nagy felmondási hulláma és a vezetők fokozott ütemű cseréje is [Szabó, 2021].

A cikkünk kiindulópontja Lits Levente esszéjében fogalmazódik meg [Lits, 2022]. Már a cím önmagában sokatmondó: „Szabadság vagy munka”. A cím mögött az áll, hogy Lits Levente érvelése szerint a kettő mindenképpen elválasztandó egymástól, vagyis a munkánkban nem lehetünk szabadok. A munka az elnyomás napi gyakorlata, és amikor nem dolgozunk, csak akkor lehetünk szabadok. Egy korábbi tanulmányban például Lits Levente és Lits Benedek a következőket írja: *„Olvasatunkban a munka nem más, mint az elidegenült tevékenység, azon időtöltések sora, ami kiüresíti az embert, lényegietlenné teszi.”* [Lits-Lits, 2021] Ebből a szemszögből nézve a munka az értelem és az élvezet minimális csíráját sem tartalmazhatja. Fontos kérdések vetődnek fel e gondolatok kapcsán. Ezek szerint a munkát nem lehet szabadon végezni? A munka nem lehet értelmes és élvezetes? S a kívánt létforma a „munkanékülség” lenne? Az esszénkben ezen kérdések tisztázására teszünk kísérletet.

Tanulmányunk öt részből áll. Először meghatározzuk a munka fogalmi kereteit és bemutatjuk a kapitalista bérmunka viszonyát a szabadsággal. A második részben a buddhista közgazdaságtanra alapozva fejtjük ki a munka felszabadításának első lépcsőfokát, a munkaszervezés empatikussá tételét. A harmadik részben bemutatjuk, hogy a technológiai és társadalmi változások hogyan is segítik a kölcsönös empátia megvalósulását. A negyedik részben meghatározzuk a felszabadított munka fogalmát, mint a társadalmi részvétel módját. Ezt követi egy rövid konklúzió.

## A MUNKA FOGALMI KÉRDÉSEI

A szabadság vagy munka dichotómia feloldását csak akkor tudjuk megválaszolni, hogyha tisztázzuk a munka fogalmi kereteit. Történetileg két fontos fordulópontot emelünk ki a munka fogalmának változásában, amelyek megmagyarázzák, hogy a munkát miért értelmezik ma sokan a szabadság hiányaként. Ezek a fordulópontok felöleik azt, ahogy a munka elszakadt az élet

egyéb tevékenységeitől. Az első fordulópont a neolit mezőgazdasági forradalom, Bernalra támaszkodva ez okozta a munka, mint fogalom első megformálódását. „A vadászgazdálkodás korában a munkát nem tekintették az élet többi vonatkozásától elválasztható, külön tevékenységnek. Minden cselekedet szorosan összefüggött a következményeivel. Az ember azért vadászott, hogy élelmet szerezzen, amit hozzátartozóival együtt hamarosan el is fogyasztott. De a mezőgazdaságban már nagy időbeli távolság volt aközött, amit az ember cselekedett és amit cselekedetéért kapott, továbbá számos önmagában véve unalmas és fárasztó tennivaló akadt, amiből teljesen hiányzott a vadászat izgalma.” [Bernal, 1963:59] Tehát a munka a mezőgazdasági termelés során vált el más élettevékenységektől (többek között a fogyasztástól) időben és térben.

A második fordulópontot az ipari forradalom jelentette, ami kiragadta a munkát annak társadalmi kontextusából is. Ahogy Polányi Károly *A nagy átalakulás* című korszakos művében bemutatja, a kapitalizmus előtt a munka szerves része volt az emberi életnek, s annak áruként való értelmezése csupán a kapitalizmus terméke: „A munka elválasztása az élet egyéb tevékenységeitől és a piacnak való alárendelése nem jelent mást, mint az organikus létezésforma megsemmisítését és egy más fajta, atomisztikus és individualisztikus szervezettel való helyettesítését.” [Polányi, 2001:214] Az ipari forradalom tehát elhozta a végső leválasztódást és a munkát alárendelte a tőkefelhalmozás logikájának. Így jött létre a kapitalista bérmunka.

Az áruként értelmezett munka viszont definíciószerűen nem lehet a szabadság letéteményese. Ahogy Polányi kifejti „*Nem az áru* (jelen esetben a munkás – szerzők) *dolga, hogy eldöntse hol fogják eladásra kínálni, milyen célra fogják felhasználni, milyen áron engedik meg, hogy gazdát cseréljen, milyen módon fogják fogyasztani és elpusztítani.*” [Polányi, 2004:229] A munka áruként való felfogása tehát kizárja a szabadság bárminemű lehetőségét. Nem véletlen, hogy a modern közgazdaságtanban, ami a kapitalizmus gazdasági rendszerének leírója, a munka negatív értelemben jelenik meg. Ahogy Ernst Schumacher *A kicsi szép* című művében kifejti, „*a modern közgazdász neveltetése folytán alig tekinti többnek a munkát, mint szükséges rossznak*” [Schumacher, 1991:54]. A kapitalista viszonyok között tehát a munka a tőkés számára csökkenteni kívánt költségtenyezőként jelenik meg, a munkásoknak pedig a szabadság feláldozását jelenti a munkabér fejében. A modern mikroökonómia szerint ugyanis a reálbér lényegében a feláldozott szabadidő alternatív költsége. A reálbér tehát a szabadságunk piaci ára. A mikroökonómia tankönyvek alapján a munkakínálat az egyén szintjén a bérnövekedés hatására nő, mert minél magasabb a bér, annál több szabadidőt vagyunk hajlamosak feláldozni érte. Minél kevesebb a szabadidőnk, egységnyi szabadidő értéke annál nagyobb lesz számunkra (szabadidő határértéke), így egyre magasabb bérért vagyunk csak hajlandók feláldozni újabb és újabb órákat

munkavégzésre (Gossen I. törvénye). Úgy is megfogalmazhatnánk, hogy a reálbér, mint alternatív költség minél magasabb, annál drágább lesz számunkra a szabadidő, így kevesebbet fogyasztunk szabadidőből, ez az ún. helyettesítési hatás. Van azonban egy ezzel párhuzamos hatás is, melyet jövedelmi hatásnak hívunk. Az emelkedő reálbér hatására növekvő jövedelem miatt több értékes szabadidőt tudunk megvásárolni. A modell szerint alacsony jövedelem mellett a helyettesítési hatás, magasabb jövedelem mellett a jövedelmi hatás az erősebb. Egy bizonyos bérszint mellett eljutunk arra a szintre, ahol további bérnövekedés nem képes emelni a munkakínálatunkat, sőt, ennél a pontnál további béremelkedés a munkakínálat csökkenésével járna. A modell alapján láthatjuk, hogy alapvetően arra az elképzelésre/axiómára épül, miszerint kétféle időnk van: a számunkra hasznos szabadidő és a munkabér érdekében feláldozott szabadidő, a munkaidő, ami azonban csak az érte kapott jövedelem miatt lesz értékes, és amely jövedelemből igyekszünk egyre több szabadidőt vásárolni. E tekintetben azt is láthatjuk, hogy a bér nem elégséges egyetlen ösztönzője a munkának, hiszen annak optimális szintjét fokozatosan meghaladva a társadalmak valóban a munka csökkenő kínálatával találkoznak, emiatt a tartós fejlődés esetén a bér mellett egyéb ösztönzők (motivációs tényezők) és a munka jellegének változása is szükséges, ha a foglalkoztatás magas szintjét szeretnék fenntartani a gazdagabb társadalmak, ez azonban túlmutat a klasszikus kapitalizmus vasbér törvényén.

A kapitalista bérmunka tehát a szabadidő és a munkaidő megkülönböztetésére épül. S ahogy Tamás Gáspár Miklós fogalmaz: *„A szabadidő a szabadság ideje.”* [Tamás, 2019]. Ebből következően a munka csakis a szabadság hiánya lehet.

Ezek alapján tehát a munka két fogalmilag elkülöníthető változata határozható meg. Az egyik a kapitalista munka definíció: a bérmunka, amely, mint bemutattuk, kizárja a szabadság lehetőségét. Másrészt a nem kapitalista munka, vagyis a munka jelző nélküli fogalma. Belátható, hogy ha a munkát jelző nélkül használjuk, akkor lehetőségünk van arra is, hogy azt szabadságként értelmezzük. Ekkor nem kell a munkát szükségképpen lényegtelennek és kiüresedettnek tartanunk. Meg kell ugyanakkor jegyeznünk, hogy a munka nem kapitalista, jelző nélküli definíciója még mindig nem zárja ki kategorikusan a szolgai munkát (lásd például a rabszolgatartó társadalmakat). Ebből következően egy modernebb, a bérmunkát és a kapitalista időszak előtti szolgai munkát is meghaladó definíció megalkotásához szükséges további adalékokkal kell szolgálnunk.

## **AZ EGYÜTTÉRZÉSSEL MEGSZERVEZETT MUNKA**

A munka fogalmának felszabadítása érdekében a buddhista közgazdaságtanra támaszkodnánk, ami képes lehet arra, hogy a nyugati ember munkáról alkotott képét – melyet jelentősen torzítottak a kapitalista viszonyok – meghaladja. Ahogy

Ernst Schumacher fogalmaz: „*A buddhista felfogás a munka szerepét legalább háromoldalúnak tekinti: 1. alkalmat ad az embernek arra, hogy képességeit használja és fejlessze, 2. képessé teszi őt önzésének legyőzésére, amikor más emberekkel együtt egy közös feladat megvalósításán fáradozik, 3. létrehozza az élethez szükséges javakat és szolgáltatásokat.*” [Schumacher, 1991:55] A buddhista felfogás szerint a munkát nem lehet értelmetlenül, örömtelenül és szabadság nélkül megszervezni, mert az „*arra utal, hogy inkább törődünk a javakkal, mint az emberekkel, a gonoszságig híján vagyunk az együttérzésnek, és lélekipusztító fokon ragaszkodunk evilági létezés legprimitívebb odalához*” [Schumacher, 1991:55]. Sőt, buddhista megközelítés alapján munka és a szabadidő kényszerű szétválasztása bűn, hiszen elrontja „*a munka örömét és a szabadidő boldogságát*” [Schumacher, 1991:55].

A buddhista munka-fogalom alapján a munka az élet szükséges és hasznos része, ezért arra kell törekednünk, hogy azt úgy szervezzük meg, hogy örömet és szabadságot nyújtson. A munka megszervezésének tehát tartalmaznia kell az együttérzést. Sőt Adam Smith munkássága nyomán azt is megerősíthetjük, hogy az egész gazdasági rendszer sem nélkülözheti az empátiát (ő ezt szimpátiaként írta le)<sup>3</sup>. Smith a szimpátia fogalma alatt a más emberekkel történő együttérzés képességét érti (ezen belül is kétféle, azonnali és képzeleten alapuló szimpátiát különböztet meg). „*A képzelet segítségével magunkat az ő helyébe helyezzük, úgy fogjuk fel, mintha magunk szenvednénk el ugyanazokat a kínokat, mintegy az ő testét öltjük magunkra, bizonyos mértékig vele azonos személlyé válunk...*” [Smith, 1977:424]. Smith kimondja, hogy szimpátia nélkül a társadalom felbomlana, tűrhetetlenné válnánk egymás számára, ha nem lenne semminemű együttérzés. A gazdasági rendszer működéséhez el kell érünk a másik ember önkéntes együttműködését, melyhez szükséges a másik nézőpontjának megértése. A buddhista megközelítés alapján azt állíthatjuk, hogy a munka megszervezésének esetén is ez szükséges. A kapitalista munkaszervezés viszont híján van az együttérzésnek. Ahogy arra David Graeber rámutat, a kapitalista munka empátiát vár el, de ez egyoldalú marad: „*Egy beosztottnak tudnia kell, hogy a főnöke mire gondol; a főnök megteheti, hogy nem foglalkozik a beosztottal.*” [Graeber, 2020:251] A munka megszervezése tehát rendszerszinten az empátia hiányára épül. Az ilyen munka tehát a saját kizsákmányolásunk véghezviteléhez várja el az empátiát. Véleményünk, szerint a munka felszabadításához az empátiának kölcsönössé kell válnia.

---

<sup>3</sup> Az empátia és szimpátia rokonértelmű, de egymástól elhatárolható fogalmak, e tekintetben Fazekas [2016] elemzését elfogadva, a Smith által használt szimpátia fogalom valójában a mai értelemben az empátiával azonos.

## HOGYAN ÉRJÜK EL A KÖLCSÖNÖS EMPÁTIÁT?

A kölcsönös empátia a tudásalapú társadalom technológiai viszonyai között nem csak utópia. Ma a főnök nem teheti meg, hogy nem foglalkozik a beosztottal. Ezt a folyamatot mutatják a munkaerőpiaci változások. Deming [2015] kutatásai például azzal foglalkoznak, hogy a negyedik ipari forradalom milyen típusú képességek iránt fokozza a keresletet. Ezek a képességek pedig a nem-kognitív, szociális vagy soft készségek kategóriájába tartoznak. Roberts, Martin és Olaru [2015] ezen készségeket a személyiségpszichológia Big Five személyiségmodell elemei szerint sorolta be, ide tartozik a Képzeltőerő, Öntudatosság, Élénkség, Állhatatosság, Kreativitás.

A növekvő nem-kognitív készség iránti kereslet okai közül a legfontosabb a technológiai fejlődés jellegéhez kapcsolódik. Ahogy Bode és szerzőtársai írják: azok a munkahelyek, amelyek változásokra nyitott, érzelmileg stabil, rugalmas gondolkodású, kooperatív munkaerőt igényelnek, kevésbé vannak kitéve az új technológiák munkaerő-kiszorító hatásának [Bode, Brunow, Ott, Sorgner, 2018]. Továbbá a felgyorsult technológiai fejlődés, a vállalkozások egyre szélesebb körben alkalmazott rugalmas munkaszervezési formái, a vállalatok egyre erősebb beágyazódása a globális gazdaságba egyre inkább igényel nyitott, más kultúrákkal kapcsolatteremtésre, együttműködésre képes, rugalmas, innovatív munkaerőt. A második fontos tényező a rendkívül gyorsan előre haladó urbanizáció, és ezzel együtt a személyes, kulturális szolgáltatások iránti kereslet gyors növekedése. Itt található az a munkakörök, amelyeknél nagy jelentősége van a személyes kapcsolatoknak, az érzelmi intelligenciának, a képzelőerőnek, az empátiának és a nyitottságnak. A harmadik fontos tényező a fejlett társadalmak elöregedése, amellyel párhuzamosan egyre jobban nő a kereslet az egészségügyi és a gondozói feladatköröket ellátó munkavállalók iránt. Ez is olyan terület, ahol nem csupán a szakmai fogások ismeretére, de empatikus képességekre, érzelmi ráhangolódásra, kitartásra, szociális készségekre is szükség van. Az ehhez hasonló feladatköröket nem lehet együttérzés hiányában megszervezni. Nehezen elképzelhető, hogy a munkavállaló egyszerre legyen áruként kezelve és közben akaratos, bátor és élénk legyen; nem működik, hogy általa haszontalannak vagy károsnak tartott cselekvésre van kényszerítve és közben céltudatos, magabiztos legyen. Nem igazán működhet az sem, hogy önmagát zsákmányolja ki és mégis kíváncsi és vidám. A technológiai változások tehát magukkal hozzák annak szükségességét, hogy a munka megszervezésében jelen legyen az empátia.

A munka, mint kölcsönös empátia ugyanakkor csak olyan vállalkozásban működhet, amelynek céljait maguk a résztvevők alakítják ki. Ennek jó példája lehet a tanuló szervezet. *„A tanuló szervezet ugyanis egy „egészséges szervezet”, amelyben boldog, egészséges emberek dolgoznak azokért a célokért, amelyek*

*valóban fontosak számukra.*”[Bakacsi, 2010:246] Ebből következik, hogy a munka kölcsönös empátiaként való definiálása megköveteli, hogy szervezeti kultúrával, a részvételiség és a partnerség erősítésével és a munkavállalók tulajdonlásával is foglalkozzunk. A tulajdoni viszonyok azért elsőrendűek, mert befolyásolják, hogy ki határozza meg a szervezet céljait, s csak e célok mentén lehet kialakítani a szervezet intézményi és kulturális alapjait is. A munkaszervezés együttérzésmentes jellege nem változtatható meg, amíg a szervezeteket a kapitalista tulajdonformák irányítják, s amíg céljaikat a kapitalizmus szellemében egyszerűen csak a profitmaximálásban határozzuk meg. A tanuló szervezet megközelítése azt mutatja, hogy a szervezet tagjainak fontos szerepet kell biztosítani a szervezet céljainak megfogalmazásában. Ehhez pedig első lépcsőként mindenképp szükséges a tulajdonlással is foglalkozni, amely aztán a kívánatos új szervezeti kultúra felemelkedését és az együttérzés hiányának szétbomlását hozhatja.

Fontos megjegyeznünk, hogy a kölcsönös empátia fogalmából nem mindennemű hierarchiát és hatalmat elvető szervezeti kultúra következik. Bizonyos esetekben természetesen szükség van a hatalom érvényesülésére, de ilyenkor sem válhat az uralkodássá. Ezekre az esetekre Julie Nelson nyomán az aszimmetrikus kölcsönösség fogalmát használnák, ugyanis: *„Létezik, olyan hierarchikus kapcsolat, amely mindazonáltal tiszteli az emberi méltóságot és az autonómiát.”*[Nelson, 2019:98]

## A MUNKA, MINT A TÁRSADALMI RÉSZVÉTEL MÓDJA

Az empatikus munkaszervezés mellett a fentebb ismertetett buddhista megközelítésből az is következik, hogy a szabadidő és a munka kényszerű szétválasztása nem kívánatos. A munka felszabadításához tehát ezt az elválasztást mindenképp szükséges meghaladnunk. Itt fontos megjegyeznünk, hogy természetesen a munka mindig erőfeszítést és energialeadást jelöl, amelynek korlátai vannak. A feltöltődésnek tehát a munka mellett (és azzal együtt) mindig léteznie kell. Nézőpontunk szerint a munka akkor válik szolgálivá, ha az energialeadás, amivel jár, rendre nagyobb, mint amilyen feltöltődést képesek vagyunk elérni. Buddhista perspektívából nézve a munka felszabadítása viszont azt jelenti, hogy a munka és a feltöltődés nem válik el élesen egymástól, hanem a munka az energiák leadása mellett azok teljes vagy részleges feltöltődését is megadja. Az ilyen munka csúcsa a Csíkszentmihályi Mihály által meghatározott flow élmény, amely a munka és a feltöltődés tökéletes elegyeként értelmezhető. Ahogy Csíkszentmihályi fogalmaz: a munka és élvezet együtt is járhat [Csíkszentmihályi, 1997].

A felszabadított munka tehát lehetőséget biztosít szabadságunk, kreativitásunk és együttérzésünk kifejezésére, sőt magába foglalja a tanulás folyamatát és képességeink fejlesztését. Ebben az értelemben a munka nem teher, hanem a

társadalmi részvétel módja, így része minden olyan tevékenység, amely a társadalmi szükségleteink kielégítéséhez hozzájárul. A társadalmi szerepünk tehát kifejezésre jut a munkákban, mely szervesen kapcsolódik az életünk egyéb tevékenységeihez.

A leválasztási folyamat, amely a neolitikus forradalommal indult és az ipari forradalommal szintet lépett, most körbeér. Visszatérünk a neolitikus forradalom előtti időhöz, amikor a munka nem vált el az élettevékenységeinktől. Természetesen ez fejlődési ciklus, inkább spirálisnak képzelhető el, mely során egy magasabb szinten történik a visszaintegrálódás. Azért is szükséges erre így tekintenünk, mert ez esetben tudjuk nem megtagadva, hanem meghaladva megérteni a kapitalizmus szerepét ebben a folyamatban.

## KONKLÚZIÓ

Az empirikus mindennapi tapasztalatainkban sajnos a szabadság és munka között gyakran a *vagy* szót használjuk, azonban álláspontunk szerint ezt nem fogadhatjuk el, nem dőlhetünk hátra. Ezt a kettősséget a kapitalizmus valóban elfogadta, szabadságot hirdetve a választásokban, fogyasztásban, de elnyomást elfogadva a munkában (az elnyomás el nem fogadása pedig a társadalmi nemléttel lett egyenlő). Közgazdászként az a feladatunk, hogy a szabadság (és a demokrácia) érvényre jutásának módját keressük az élet minden területén. Ahogy nem dőlhetünk hátra, ha a nélkülözéstől való szabadság nem érvényesül, és keresnünk kell azt a gazdaságpolitikát, ami felszámolja a nélkülözést, úgy nem fogadhatjuk el azt sem, hogy napi 8 órára le kelljen mondani a szabadságunkról, emberi méltóságunkról. A közgazdasági eszme lényege pont ennek a fejlődésnek (Silvia Nasar szavaival: a Nagy Hajsza) az előmozdítása.

Ehhez a fejlődéshez pedig szükséges a tudástársadalom keretei között az eddigi kapitalista bér munkát meghaladnunk, amely a kommodifikáción keresztül a szabadság hiányává változtatta a fogalmat. A kérdés, amely meglátásunk szerint vitára ad okot, hogy ez azt jelenti-e, hogy a munka fogalmát úgy „en bloc” süllyesszük el és a munka nélküli világ utópiáján dolgozzunk, vagy a munkát, mint fogalmat tartjuk meg, csak értelmezzük át a tudástársadalom követelményeinek megfelelően a szabadságunk kiteljesítőjeként. Ez utóbbi mellé tettük le voksunkat jelen írásban, méghozzá azért, mert azt gondoljuk, hogy a munka buddhista jelentését alapul véve igenis lehet azt az öröm és a szabadság forrásaként szemlélni. Emellett azt is bemutattuk, hogy a technológiai és társadalmi viszonyok igénylik az egyoldalú empátiára épülő bér munka meghaladását.

Ahhoz viszont, hogy a felszabadított munka létrejöjjön, még sok teendő van. Leginkább meglévő társadalmi szükségleteink tudatos tervezésére és újragondolására van szükség, hiszen ez határozza meg a munkák eloszlását. Azt



gondoljuk, hogy három típusú szükségletet lehet elkülöníteni. Egyrészt vannak olyan ma szükségletnek tűnő romboló vágyak, melyek kielégítésére a „jó élethez” nincs szükségünk, az ezek alapjául szolgáló munka hasztalan. A második kategóriába azok a szükségletek tartoznak, melyeket ki lehet elégíteni többnyire a felszabadított munkára alapozva. Harmadrészt, sajnos még ma is léteznek olyan szükségletek, melyek értékesek, de kielégítésük „*piszkos, fájdalmas és reménytelenül monoton munkákra*” [Trebeck-Williams, 2021:141] alapozva lehetséges. Ezeket érdemes a technológia eszközével kiváltanunk. Itt fontos elismernünk a kapitalizmus eddigi szerepét, amely e technológiák fejlődéséhez hozzájárult. Ma a kérdés így áll: felismerjük-e, hogy a kapitalizmus meghaladásával az elért technológiát nem a tőkefelhalmozás fokozására, hanem a munka szabadabbá tételére kell alkalmaznunk?

## FELHASZNÁLT IRODALOM

- Artner, A. (2020). Technological advance and labour - A historical and global approach. *Köz-Gazdaság - Review of Economic Theory and Policy*, 14(4).
- Bakacsi, G. (2010). *A szervezeti magatartás alapjai*. Budapest: Aula Kiadó .
- Balogh, A., & Baranyi, D. (2022). Szabadság, munka és a költőszavak - Válasz Lits Levente: Szabadság vagy munka (A viszony nélkülözéséről és az érzékelhető átlényegítésének problematikájáról) című kritikájára. *MKT Fejlődésgazdaságtani Szakosztály*. Forrás: <http://fejlodegazdasagtan.hu/2022/01/18/szakmai-parbeszed-a-szabadsag-es-munka-viszonyarol/>
- Balogh, A., & Baranyi, D. (2021). Szabadság és munka. Avagy miért nem szabadság a munka és miért munka a semmittevés. *MKT Fejlődésgazdaságtani Szakosztály*. Forrás: <http://fejlodegazdasagtan.hu/2021/07/16/gondolatok-balogh-attila-es-baranyi-daniel-szabadsag-es-munka-cimu-esszejerol/>
- Bernal, J. D. (1963). *Tudomány és történelem*. Budapest: Gondolat.
- Bode, E., Brunow, S., Ott, I., & Sorgner, A. (2018). Worker Personality: Another Skill Bias beyond Education in the Digital Age. *German Economic Review*, 254-294.
- Buda, B. (2012). *Empátia a beleélés lélektana, Folyamatok, alkalmazások, új szempontok*. Budapest: Károli Gáspár Református Egyetem - L'Harmattan.
- Csíkszentmihályi, M. (1997). *Flow. Az áramlat. A tökéletes élmény pszichológiája*. Budapest: Akadémiai Kiadó.
- Csontos, T. (2021). Gondolatok Balogh Attila és Baranyi Dániel „Szabadság és munka” című esszejéről. *Fejlődésgazdaságtani Szakosztály*. Forrás: <http://fejlodegazdasagtan.hu/2021/07/16/gondolatok-balogh-attila-es-baranyi-daniel-szabadsag-es-munka-cimu-esszejerol/>

- Deming, D. J. (2015). The Growing Importance of Social Skills in the Labour Market. *NBER Working Paper Series*, 21473. doi:<https://doi.org/10.3386/w21473>
- Fazekas, K. (2016). Tisztesség, empátia, közgazdaságtan. *Közgazdasági szemle*, 18, 1120-1141.
- Fazekas, K. (2017). Nem kognitív készségek kereslete és kínálata a munkaerőpiacon. *Budapest Munkagazdasági füzetek* 9. .
- Graeber, D. (2020). *Bullshit munkák*. Budapest: Typotex.
- Han, B. C. (2015). *The Burnout Society*. Stanford: Stanford University Press.
- Lits, L. (2022). Szabadság vagy munka: A viszony nélkülözéséről és az érzékelhető átlényegítésének problematikájáról. *MKT Fejlődésgazdaságtani Szakosztály*. Forrás: <http://fejlodesgazdasagtan.hu/2022/01/18/szakmai-parbeszed-a-szabadsag-es-munka-viszonyarol/>
- Lits, L., & Lits, B. (2021). A munka, mint esztétikai uralom. *MKT Fejlődésgazdaságtani Szakosztály*, [http://fejlodesgazdasagtan.hu/2021/10/27/a-munka-mint-esztetikai-uralom/#\\_ftn2](http://fejlodesgazdasagtan.hu/2021/10/27/a-munka-mint-esztetikai-uralom/#_ftn2).
- Nelson, J. A. (2019). *Emberarcú közgazdaságtan*. Budapest: Pallas Athéné Könyvkiadó .
- Polányi, K. (2004). *A nagy átalakulás. Korunk gazdasági és politikai gyökerei* . Budapest: Napvilág Kiadó.
- Roberts, R. D., Martin, J. E., & Olaru, G. (2015). A Rosetta Stone for Noncognitive Skills. Understanding, Assessing, and Enhancing Noncognitive Skills in Primary and Secondary Education. *Asia Society–Professional Examination Service*. Forrás: [http://asiasociety.org/files/A\\_Rosetta\\_Stone\\_for\\_Noncognitive\\_Skills.pdf](http://asiasociety.org/files/A_Rosetta_Stone_for_Noncognitive_Skills.pdf).
- Schumacher, E. F. (1991). *A kicsi szép*. Budapest: Katalizátor Könyvkiadó Kft.
- Senge, P. M. (1990). *The Fifth Discipline* . New York: HVG Kiadó.
- Smith, A. (1940). *Vizsgálódás a nemzetek jólétének okairól*. Budapest: Magyar Közgazdasági Társaság.
- Smith, A. (1977). Az erkölcsi érzelmek elmélete,. In *Brit moralisták*. Budapest: Gondolat Kiadó.
- Szabó, D. (2021). Felmondási hullám: Mi a helyzet a vezetőkkel? *Fejlődésgazdaságtani Szakosztály*. Forrás: <http://fejlodesgazdasagtan.hu/2021/11/24/felmondasi-hullam-mi-a-helyzet-a-vezetokkel/>
- Tamás, G. M. (2019). A munkaidő hossza. *Magyar Narancs*. Forrás: <https://magyarnarancs.hu/publicisztika/a-munkaido-hossza-115971>
- Trebeck, K., & Williams, J. (2019). *A megérkezés gazdaságtana*. Budapest: Pallasz Athéné Kiadó.
- Zeller, G. (2009). *Létezik-e Smith probléma, avagy menneire egységesek Adam Smith nézetei*. Pécs: Pécsi Tudományegyetem, Közgazdaságtudományi Kar