

Lothar Roos
Werner Then

**KERESZTÉNY
MUNKAERKÖLCS ÉS ÚJ
MUNKAKULTÚRA**

Ordo socialis

Original (published in German):

Lothar Roos; Werner Then

CHRISTLICHES ARBEITSETHOS UND MODERNE ARBEITSKULTUR

Dresdener Kathedralvorträge Heft 7

Published by: Aktion Katholischer Christen im Bistum Dresden-Meißen

in Kooperation mit ORDO SOCIALIS

Print: Bonifatius GmbH, Druck • Buch • Verlag, Padernborn, 1990

ISBN 3-87088-664-1

Translation and digitalization sponsored and organized by:

ORDO SOCIALIS

Academic Association for the Promotion of Christian Social Teaching

Wissenschaftliche Vereinigung zur Förderung der Christlichen Gesellschaftslehre e.V.

The members of the board are published in the impressum of www.ordosocialis.de

Head Office: Georgstr. 18 • 50676 Köln (Cologne) • Germany

Tel: 0049 (0)221-27237-0 • Fax: 0049 (0)221-27237-27 • E-mail:
gf@ordosocialis.de

Hungarian edition:

In cooperation with Hungarian Kolping Association

Vihar u. 8, H-1035 Budapest

© ORDO SOCIALIS, Cologne, Germany, 1990

ISBN 963 04 3560 8

The rights of publication and translation are reserved and can be granted upon request.

Please contact ORDO SOCIALIS.

TARTALOMJEGYZÉK

LOTHAR ROOS: A KERESZTÉNY MUNKAERKÖLCS	5
I. A MUNKA KERESZTÉNY SZELLEMISSÉGÉRŐL	5
1. A szabadság értelmében való hit.....	5
2. Reménykedés a gonoszság hatalmával szemben	6
3. Cselekvés szociális igazságosságban és szeretetben.....	7
4. Az emberi munka a teremtés, bűn, megváltás és kiteljesedés fényében	9
5. „Igen“ a munka terhére.....	10
6. Minden munka személyes méltósága.....	11
7. Egyenlőtlenség, munkamegosztás és szolidaritás.....	11
II. A MEGVÁLTOZOTT MUNKAKULTÚRA SZOCIÁLETIKAI SZEMPONTJAI	12
1. A munka formái és ezek jelentősége	13
2. A keresőmunka - családi munka - saját munka - szabadidő összefüggéseinek szerkezete	16
3. A nő keresőmunkája: óvás egy hamis eszményképtől.....	17
4. Töprengés egy keresztény szabadidőkultúráról	19
5. A korszerű munkakultúrával kapcsolatos kérdések.....	19
6. Az ember az üzemben - a munka három értéktartománya.....	20
III. ZÁRÓ MEGJEGYZÉS	22
JEGYZETEK.....	23
WERNER THEN: ÚTBAN AZ ÚJ MUNKAKULTÚRA FELÉ - AZ ÜZEMI EGYÜTTMŰKÖDÉS VÁLTOZÁSAI ÉS ANNAK KÖVETKEZMÉNYEI	24
I. AZ EGYÉNI FELELŐSSÉG MINT ESÉLY A SZABAD ÉS DEMOKRATIKUS KULTÚRA KIFEJLESZTÉSÉRE	24

II. ALAPVETŐ KIINDULÓPONTOK.....	26
1. Az ember méltósága és személy mivolta.....	26
2. Erkölcsi felelősségünk.....	27
3. Az üzem mint szervezet.....	27
III. A VÁLTOZÁS ISMERTETŐJEGYEI	28
1. Önkiteljesítő és folyamatorientált értékek	28
2. Örömmre törekvés a munka révén.....	28
3. A gazdasági élet szerkezetváltása.....	29
4. A foglalkozások és a feladatok változása	30
5. Műszaki és szervezeti átalakulás.....	30
6. Változások a népesség szerkezetében	31
7. Trend a rugalmas üzem- és munkaidő felé.....	31
8. Az új munkakultúra akadályai.....	32
IV. AZ EMBEREK VEZETÉSÉRE ÉS A VÁLLALATVEZETÉSRE VONATKOZÓ KÖVETKEZMÉNYEK	32
1. A munka értelmének lehetővé tétele	32
2. A megbecsülés mint vezetői magatartás.....	33
3. Bátorságot adó vezetői magatartás	35
4. Kooperáció és emberhez illő együttműködés.....	36
5. Rugalmas munkaidőben folyó munka és változó üzemidők	37
6. A kis egységek mint új szervezeti struktúra	38
7. A munkatársak továbbképzése	39
8. A kollektív szerződés új politikája.....	39
9. Aggodalom a nehezebben képezhetőkéért.....	40
10. A család biztosítása.....	40
V. BEFEJEZŐ GONDOLATOK ÉS ÖSSZEFOGLALÁS.....	40

LOTHAR ROOS: A KERESZTÉNY MUNKAERKÖLCS

I. A MUNKA KERESZTÉNY SZELLEMISSÉGÉRŐL

Az emberi alkotómunka ugyanúgy, mint az emberi élet, a hit, remény és szeretet teológiai erényei által nyeri el keresztényi arculatát (1). Ezek adják a bátorság, okosság, igazságosság és mértékletesség sarkalatos erényeinek jellegzetes keresztényi képét. Milyen keresztényi alapmagatartás és beállítottság következik ebben az összefüggésben az emberi munkát illetően?

I. A szabadság értelmében való hit

Ha 20 éve még arról volt szó, hogy felhívjuk a figyelmet a naív haladásoptimizmus veszélyeire, ma a félelemkeltőkkel és a katasztrófajósokkal kell szembeszállni, azokkal, akik már nem hiszik, hogy az ember tanul a hibákból, hogy elhárítja a legrosszabbat, és tényleg megtalálja az utat a „kevésbé emberiből az emberségesebb életfeltételekhez“ (2). Az ember vétkezhet „félelemmel, határozatlansággal, végül pedig tunyasággal“ (3) mondja II. János Pál pápa legújabb enciklikájában. A népek valódi fejlődéséhez vezető út ugyan „hosszú és bonyolult“, „állandóan akadályok fenyegetik“ az „emberi elhatározások állhatatlansága“ miatt, de nekünk, keresztényeknek rendelkezünk kell a bátorsággal „az elinduláshoz“ és „végig kell mennünk rajta“ (SRS 38,1).

E bátorítás mögött a hit teológiai erénye áll a bátorság sarkalatos erényével karöltve. Az embert az Isten nem hagyta el, bízhat a Teremtő által neki ajándékozott szabadság értelmében, hogy munkájával alakítsa a világot. Az Isten igent mondott az emberre, és az evilágban neki szánt feladatra: a teremtés igéjében, még inkább abban az igében, amely „testté lett és közöttünk lakozott“ (Ján 1.14), és a Szentlélek szívünkbe való kiárasztásában. Ez képesít és jogosít fel bennünket arra, hogy a világot Isten akarata szerint alakítsuk át minden emberi gyengeség ellenére. Mivel Isten igent mond az emberi szabadságra, nekünk is igent kell mondanunk rá: az életünkre is, bármennyire fenyegetettnek és hiábavalónak is látjuk néha. Igent kell mondanunk a munkánkra, annak minden formájában, amelyben védjük életünket az állandó fenyegetettséggel szemben és életünk számára életteret biztosítunk. A szabadság értelmébe vetett hit azt jelenti, hogy „igent“ mondunk az állandó harcra, amit mi, a gazdaságban dolgozók állandóan javításra szoruló eszközökkel folytatunk a javak szűkössége ellen; igent az esélyek és terhek igazságosabb kiegyenlítésének fáradságos folyamatára társadalmunkban és világszerte; a politikus idegőrlő munkájához egymással szemben álló érdekek kereszttüzeiben, az elkerülhetetlen vitákhoz, amelyben sok tudatlansággal, féltudással és rosszindulattal, önmagunk és mások tudatlanságával küszködünk, de mindig azzal a céllal, hogy legalább annyi rendet és jogot teremtsünk, amely lehetővé teszi az emberek számára a méltósággal élt életet. A szabadság értelmében való hit képessé tesz arra is, hogy örüljünk a jól sikerült műnek és benne hálát mondjunk Istennek „a föld terméséért és az emberi munka gyümölcséért“, melyet tőle kaptunk és a segítségével gyarapítottunk.

A szabadság értelmébe vetett hitnek éppen a vállalkozói tevékenység kockázatvállalásában kell és szabad kifejezésre jutnia. Ilyen magatartás nélkül megvalósíthatatlan maradna a pápa utolsó enciklikájában oly világosan megfogalmazott „saját gazdasági kezdeményezés“ (SRS 15,2). „A szociális igazságosság nem valósulhat meg a vállalkozók nélkül és különösen nem ellenük“ (4), mondta a pápa a Bund

Katholischer Unternehmer (Katolikus Vállalkozók Szövetsége) római zárandoklata alkalmával 1989. május 29-én tartott emlékezetes beszédében. Ez azonban azt is jelenti, hogy akinek megadatott a lehetőség és a képesség, annak nemcsak joga, de éppen a szabadság értelmébe vetett bizalomban keresztényi kötelessége is ezt a „jogát” érvényre juttatni.

2. Reménykedés a gonoszság hatalmával szemben

A remény teológiai erénye abból a hitbéli meggyőződésből táplálkozik, hogy Isten a gonosz látszólagos túlerejével szemben is „minden jóakarátú ember” közreműködésével eléri üdvözítő célját. Az isteni jószág hatalma erősebb, mint „a gonosz hatalma és erői” (v.ö. Ef. 6,12). „Be is tudja fejezni” „a jó művet”, amit hitünket feltételezve bennünk megkezdett, amint Szt. Pál apostol máshelyütt (Fil. 1,6) mondja. Ezzel nem olcsó optimizmust terjesztünk; a remény ugyanis a hittel együtt azért alapvető teológiai erény, mivel külsőleg olyan keveset látunk abból, hogy valóban meg vagyunk már váltva.

Szent Pál elévülhetetlen módon fejezte ki azt, hogy mi fenyegeti hitünket: „...tudjuk ugyanis, hogy az egész természet (együtt) sóhajtozik és vajúdik mindmáig. De nemcsak az, hanem mi magunk is, akik bensőnkben hordozzuk a lélek csírát, sóhajtozunk és várjuk a fogadott fiúságot, testünk megváltását. (Róm. 8,22). Ez azonban nem is lehet másként; ugyanis Szent Pál így folytatja: „mert megváltásunk még reménybeli. Az a remény viszont, amelyet már teljesedni látunk, többé nem remény. Amit valaki lát, azt reméli? Ha tehát reméljük, amit nem látunk, várjuk állhatatosan”. (Róm. 8,24). A türelem görög eredeti kifejezése a „hypomoné”. Pontosan lefordítva azt kellene mondanunk: alatta megállni, kitartani, nem megfutamodni. Ez a keresztény remény gyümölcse. Ki nem érzi közülünk, hogy ez a válasz a kísértéseinkre, amelyek munkánk, hivatásunk, életművünk körében gyakran törnek ránk? A reményből élő keresztény ember igent mond a valóságra, anélkül, hogy akár rezignációval, akár utópisztikus gondolkodásmóddal menekülne előle. A rezignáció azt sugallja: hiszen az egésznek úgyszincs értelme. Minek egyáltalán elkezdeni! Az utópia így mondja: Mindent meg kell változtatni. Minek egyáltalán elkezdeni! Az újkor nagy társadalmi utópiái azért váltak olyan veszélyessé, mert olyan emberből indulnak ki, amilyenek az embernek lennie kellene és nem abból, amilyen az ember valóságban.

Egy realiztikus emberkép, amilyen a bibliai keresztény hit antropológiája, ismeri az ember bűnrehabilitációját és kudarcát, de ismeri jó erőit is, melyek benne szunnyadnak, és amelyeket Isten segítségével fel kell ébreszteni. Így módon a keresztény reménység hidat ver a bölcsesség sarkalatos erényéhez, amely önmaga és mások józan értékelésében az embert sem nem terheli túl, sem nem követel tőle túl keveset. Sehol sincs számunkra megígérve, hogy lehetséges a „földi Paradicsom”. De keresztény hitünk újból és újból arra szólít föl bennünket, hogy minden erőnkkel keressük azt az utat „a kevésbé emberitől az emberibb életfeltételek felé” (PP 20), amely valóban létezik. Az „új ég és az új föld” Istennek a végidőkben bekövetkező tette. Azok azonban, akik hittel követik Jézust, már most megvalósíthatnak olyasvalamit, ami az eljövendő világ körvonalai, amint azt II. János Pál pápa a Laborem exercens (27,6) enciklikájában a II. vatikáni zsinat pasztorális határozatához kapcsolódóan (GS 39,2) mondja.

Mivel keresztény hitünk középpontjában a kereszt után a feltámadás következik, a munkánkra érvényes, hogy „A munkában, hála annak a világosságnak, amely Krisztus föltámadásából árad belénk, mindig földereng valami az új életből, az új jóból, mint az ’új égnek és új földnek’ előhírnöke. Ez az új ég és új föld épp a munka fáradsága révén lehet az ember és a világ birtoka. A fáradság révén – és soha nélküle” (LE 27.5). Aki

tudja osztani ezt a reményt, annak „az új föld várása“ semmiképp sem tevékenységének visszafogását jelenti a világban, ellenkezőleg, biztatást a munkára.

A remény teológiai erényéhez tartozik az a higgadtság is, hogy ne mindent magunk akarjunk „megtenni“ és befejezni, hanem bizalommal Isten kezébe helyezzük életművünk emberi eredményességét. Ez csak úgy lehetséges, ha napi munkánkat összekötjük mindennapi imánkkal (5).

3. Cselekvés szociális igazságosságban és szeretetben

A gazdálkodás nem más, mint az ember javára és hasznára a talaj (természet) és a tőke termelési tényezőinek szolgálatba állításával végzett munka. De az, hogy mire van szüksége az embernek, hogyan termeli meg azt, kinek adják oda, az semmiképpen sem dől el magától. Az az alapkérdés, hogy hogyan gazdálkodjunk az emberi igényeknek megfelelően, a keresztény hit fényében kap igazi választ. Itt arról a szociális igazságosságról van szó, amely kiteljesedését a szeretet teológiai erényének fényében nyeri el.

Hogyan találjuk meg a munka olyan rendjét, amely teljes mértékben megfelel minden személy egyszerűségének, méltóságának és egyidejűleg mindenki emberhez méltó kiteljesedésének szolgálatába állítja az egyén munkáját? Éppen ez az igazságosság problémája a munka rendjén belül. Hogyan dolgozzunk úgy, hogy gazdálkodásunk az egész embert szolgálja és minden embert szolgáljon? A keresztény felfogás szerint az igazságosság teljes mértéke csak akkor található meg, ha azt a szeretet teológiai erényének fényében keressük. Az igazságosság fogalmával tulajdonképpen egy alsó határt jelölünk meg, amit alkotmányjogilag Németországban először a weimari birodalmi alkotmány 151. cikkelyében fogalmaztak meg a következőképpen: „A gazdasági élet rendjének meg kell felelnie az igazságosság alapelveinek azért, hogy mindenki számára lehetővé tegyék az emberhez méltó létet. E határok között kell biztosítani az egyén gazdasági szabadságát“. Ebből már sok minden következik, pl. az, hogy nem tekinthetjük az emberi munkát pusztán árunak. Innen már csak egy lépés lenne, hogy az emberi munka gazdasági csereértékéből következtessünk a dolgozó ember méltóságára.

Erre a Laborem exercens antropológiai alapelvként a munka szempontjából a következő ellenvéleményt tartalmazza: „a munka méltóságának forrásait tehát elsősorban nem objektív, hanem szubjektív tényezőkben kell keresnünk“ (LE 6,5). Az enciklika nem vonja kétségbe, hogy a termelési folyamatban és az annak termékeit értékelő piaci folyamatban az emberi munkához mindig tapad valami a termelőeszköz, a termék jellegéből. Ezért nem ellentétes a munka méltóságával az sem, hogy az ember munkáját a piac „értékelni és minősíteni“ fogja, azaz bizonyos mértékben kiteszi a „piac“ ítéletének és különbözőképpen díjazza. A munkát azonban sohasem szabad „egyszerű szerszámként“ (LE 15,2) kezelni. Ezen etikai szabály munkajogi következménye alapvetően abban rejlik, hogy valamennyi munkaviszonyt a személyi jog és nem a „dologi jog“ szabályoz. A munkaszerződés nem „áruszerződés“, hanem személyek közötti jogviszony. Itt különösen szembetűnően mutatkozik meg az alapjogok úgynevezett „harmadlagos hatása“, amely áthat minden társadalmi kapcsolatot, tehát a munka világát is, és amelynek következtében a munkaszerződés csak az elidegeníthetetlen emberi jogok és az ezekből levezetett alapjogok bázisán lehet érvényes.

Az igazságosság nemcsak minimális igazságosságot követel azok számára, akik keveset vagy semmit sem tudnak kínálni a teljesítőképes emberek piacán. Rajtuk csak az segíthet, ha mások, akik több teljesítményre képesek, ezt meg is tehetik. Az elrendelt

egyenlődsdi, amely minden teljesítményösztönzést, a személyes siker és az erőfeszítés jutalmazását kizárja, nem a gazdagság, hanem a szegénység egyenlő elosztásához vezet. De nemcsak ez a végeredmény, hanem ez egyenesen a szabadság megszüntetéséhez vezet, hiszen a szabadság oszthatatlan (6). II. János Pál pápa legújabb enciklikájában az emberi munka igazságos rendjének éppen ezt az oldalát emelte ki páratlan világossággal. A fejletlenség fontos okaként azt jelöli meg, hogy „...a világ mai helyzetében más jogok korlátozása mellett akadályozzák a *saját gazdasági kezdeményezést* is. Pedig itt fontos jogról van szó, nemcsak az egyesek, hanem a közjó szempontjából is. A dolgok állása és a tapasztalat egyaránt igazolja, hogy a jogfosztás vagy a jog megnyirbálása, még ha az 'egyenlőség' nevében történik is, valójában az állampolgárok *alkotó szellemét*, kreativitását, a személy aktivitását bénítja vagy akár le is rombolhatja. Ennek a törekvésnek az eredménye nem egyenlőség, hanem inkább 'egy szintre hozás' a legalsó fokon. Az alkotó, egyéni kezdeményezés helyébe lép a passzivitás, a függőség és a bürokrácia túltengése (SRS 15,2).”

De hogyan kerülhető el az igazságtalanságokhoz vezető „könyöklő társadalom“ vagy az „egy szintre hozás“, amely minden esetben az emberi munka leértékeléséhez és lealacsonyításához vezet? Arra a kérdésre, hogy a verseny önmagában képes-e a gazdaságot emberivé alakítani, XI. Piusz pápa a Quadragesimo anno című enciklikájában adta meg a klasszikus választ. „A verseny szabadsága - bár megfelelő határok között jogos és kétségkívül hasznos - semmi esetre sem lehet a gazdaság szabályozó elve... Ahhoz, hogy a verseny áldást hozzon az emberiségre, magának is szüksége van erélyes fegyelmezésre és bölcs irányításra; ezt a fegyelmezést és irányítást azonban nem adhatja meg saját magának. Magasabb és nemesebb erőknek kell a gazdasági hatalmat fegyelmezni és bölcsen irányítani, a szociális igazságosságnak és a társadalmi szeretetnek!“ Néhány évvel később - ettől a tantól messzemenően függetlenül, de nem teljesen annak befolyása nélkül - a freiburgi iskola nemzetgazdaszai nagyon hasonló eredményre jutottak. Ebből alakult ki azután a „szociális piacgazdaság“ rendszerének stílusa, amely elméleti kiindulásában összekapcsolja egymással a szabadságot és a társadalmi igazságosságot, és ezáltal az emberi munka méltóságának jobban megfelel mind a munkavállaló, mind pedig az önálló vállalkozó szempontjából mint a „liberális kapitalizmus“ és a „marxista kollektívizmus“ rendszerei (v.ö. SRS 20, 5) (7).

Ennyiben mindenképpen hasznos, ha az igazságosság formáinak klasszikus sémájához mint *iustitia commutativa*, *legalis* és *distributiva*, a *iustitia socialis*-t is hozzákapcsoljuk. Ez a Quadragesimo anno-ban „*aequitas*“ („méltányosság“) és Aquinói Szt. Tamás (†1274) megfogalmazásához kapcsolódóan „*dilectio socialis*“ megnevezéssel szerepel. Mindkettőben kifejezésre jut a következő erényetikai meggyőződés: ahhoz, hogy az embernek felebarátként megfeleljünk, nemcsak külső, jogi elhatárolás, hanem a másik sorsában való belső részvállalás is szükséges. Adam Smith 1759-ben „*Theory of Moral Sentiments*“ („Az erkölcsi érzelmek elmélete“) c. művében „*fellow feeling*“-ről („a testvériség érzete“), mint a szabadság rendezett megvalósulásának etikai előfeltételéről beszél, a francia forradalom 1789-ben pedig a „*fraternité*“-ről („testvériség“).

Az igazságosság-fogalom itt jelzett elsajátítását és dinamizálását eleveníti fel az amerikai püspökök 1986. november 13-án kiadott, gazdaságról szóló pásztorlevele és egyúttal a *iustitia socialis*-nak új, a megfogalmazásában a jelen helyzethez jobban illő nevet ad, a „*kontributív igazságosságot*“ („*contributive justice*“, „résztvevő igazságosság“). Közelebbről ez azt jelenti: „a szociális igazságosság tartalmazza, hogy az emberek kötelessége a társadalom életében való tevékeny és termelő részvétel, és hogy a társadalom kötelessége az egyéneknek ezt a részvételt lehetővé tenni” (71. sz.) A „*contributive justice*“ itt azt is jelenti, hogy a gyenge vagy éppen passzív

teljesítményűeknek a létminimumhoz szükséges javakat ne csak a másodlagos elosztás révén adjuk meg, hanem azon fáradozzunk, hogy lehetőségeik keretében a társadalmi termék kigazdálkodásában való önálló részvételre alkalmassá tegyük őket. Az igazságosság mint sarkalatos erény szoros összefüggésben áll a mértékletesség erényével. Ez mindkét irányban megakadályozza a szélsőségek fellépését, a teljes elszegényedést és a fényűzést. Tulajdonképpen keresztény erejét a szeretet teológiai erényétől kapja. Ez a keresztény ember hálás válasza a lét és még inkább a megváltás ajándékára. Eppen ez vezet olyan válaszhoz, amely jelenti az erős szolidaritását a gyengével, a teljesítőképes szolidaritását a tehetetlennel, a gazdagét a szegénnyel, az egészségesét a beteggel, a nem fogyatékosét a fogyatékosal.

Ennek a szolidaritásnak legmélyebb oka abban van, hogy Isten Jézus Krisztusban azonosult fivéréi és nővérei leggyengébbjével.

4. Az emberi munka a teremtés, bűn, megváltás és kiteljesedés fényében

A hívő ember úgy látja, hogy munkája része Isten mindenkit és mindent felölelő üdvözítő tevékenységének az emberért és az emberrel. Így a munka elsősorban „a Teremtő művében“ való részesedéssé válik (LE 25). Aki hisz abban, hogy az ember nem a véletlen terméke, hanem a Teremtő műve, aki az embert erre a világra teremtette, az tudja, hogy a világ alakításához értelmes szabadságot kapott. Ezért igent mond munkájának sokféle követelményére és terhére is. Isten gondviseléséből olyan körülmények közé meghívottnak érzi magát, amelyeket nem maga választott, akár személyes környezetéről, akár egy meghatározott történelmi-társadalmi helyről legyen szó. Ezért mond igent az egyszerű vagy pszichikailag nehéz munkára is, mint amilyen pl. súlyos betegek vagy szellemileg fogyatékos emberek ápolása. Munkáját az Isten teremtő tevékenységéhez való hozzájárulásnak tekinti minden ember szolgálatában.

Tudja azonban azt is, hogy az emberi munkára ránehezedik a „bűn átka“ (LE 27); ismeri a bibliai ígét: „arcod veritékével fogod enni a kenyeret“, és igent mond erre és ezzel a munka terhére, mint lehetőségre, hogy lélekben egyesüljön Jézus engesztelő kereszthalálával. „A kereszt és a feltámadás fényében“ a munka az embernek éppen terhével teszi lehetővé, hogy „a szeretet által részt vegyen abban a munkában, amelynek elvégzésére Krisztus jött azon műben való szerető részvétellé, amiért Krisztus jött közénk“ (LE 27). A bibliai őstörténet világosan utal az emberi bűn veszélyére munkája teljesítésében. Legalább közvetve azt is kinyilvánítja, hogy az irigységnek és rosszakaratnak - amelyek testvérgyilkossághoz vezetnek - mennyiben oka az eltérő munkasiker is (v.ö. Ter 4.1-8).

A bábeli torony építésének elbeszélésében (Ter 11,1-9) a Biblia drasztikusan mutat rá „az öndicsőítés mámorára“. A bábeli toronyépítés azt akarja mondani: ha az emberek az alkotásban eltávolodnak Istentől, akkor ez az emberi társadalom önrombolásával végződik. Az emberek többé nem értik meg egymást, szétesett az alapértékekre vonatkozó egyetértés. Ezért is nem tudnak többé együttműködni és nem tudják a tornyot befejezni. Az Istentől való elfordulás bűne miatt az emberek idegenné válnak egymástól, és a munka is „idegenné“ válik, a kultúrát szétrombolják, ellehetetlenítik.

A Jézus Krisztus általi megváltás fényében sikerül áttörni a szerencsétlen események ezen összefüggését. A „hitben és szeretetben végzett munka sohasem hiábavaló“. Az ember ugyan nem képes megvalósítani munkájával a „földi Paradicsomot“, de képes a hit és szeretet erejével megláttatni, hogy a munkában „mindig földereng valami az új életből, az új jóból“, amit Isten egyszer az idők végén teljességében majd nekünk ajándékozik. A megváltott ember ezért reménységgel dolgozik. Minden emberi haladás ezen a világon csak „a munka fáradsága révén lehet az ember és a világ birtoka“ (LE

27,5). Ez természetesen feltételezi, hogy a munkát olyan rendben belül végezzük el, amely elkötelezett „a testvéri közösség” (GS 27,7; 39,3), a „nagyobb igazságosság”, „a társadalmi kapcsolatokban emberségesebb rend” (LE 26,6) mellett. Ilyen értelemben mindezen fennkölt értékek sohasem érhetőek el és valósíthatók meg „munka nélkül” (LE 27,5), és fényük visszaverődik az emberi munkán, még annak legegyszerűbb formáján is, hiszen a munka és nélkülözhetetlen ezen értékek megvalósításához.

5. „Igen” a munka terhére

Hallhatjuk néha napjainkban: a munka szórakozás kell hogy legyen! Ezt ugyan nem mindig kell szó szerint érteni, mégis nagyon felületes válasz a munka terhére vonatkozó nehéz kérdésre. Minden dolgozó ember - bármilyen foglalkozású vagy „beosztású” legyen is valamely üzemi hierarchián belül - tudja, hogy a munka sohasem lehet tiszta „élvezet”, hanem mindig terhet is jelent. Nem szórakozásból dolgozunk. A munka okozhat örömet és azt is kell okoznia, vagy még inkább: a munkával - minden terhe ellenére - lehetünk bensőnkben elégedettek. De ismerjük azt a mondást is: „Ez semmivel sincs megelégedve!” Az ilyen viselkedés többnyire olyan létérzést takar, amely nem fogadja el az emberi élet korlátait és feltételhez kötöttségeit. Van olyan munkateher, amely igazságtalanságból fakad. De itt nem arról van szó, hogy kiküszöböljük az igazságtalanságokat. Még ha ez teljes mértékben sikerülne is, a munka akkor is még mindig teher marad. Bármennyire is örülünk a sikeres műnek, ugyanannyira szenvedünk amiatt, hogy nagyon ritkán van teljesen sikerült munka.

Elképzelhetnénk ugyan az életet úgy is, hogy nem kell dolgoznunk, ahogyan az Eldorádóról szóló mese mutatja. Feltehetjük magunknak azt a kérdést is: miért születtem ebbe a társadalomba, ebbe a korba, ezekkel a képességekkel, de hibákkal is, ezekkel a történelmi körülményekkel és véletlenszerűségekkel, amelyek között élnem kell. Léteznek történelmi és személyes „helyzetek”, melyek ugyan tisztán elméletileg másképpen lehetnének, de amelyekben konkrétan semmit sem változtathatunk. Ezekre az eleve adott feltételekre nagyon eltérően reagálhatunk. Miattuk tartósan elégedetlenkedhetünk, de el is fogadhatjuk őket, mint amin nem tudunk változtatni. Mivel Isten így teremtett bennünket - bár nem látjuk a végét -, meg lehetünk győződve, hogy a világ és az életünk, ahogyan Isten megteremtette, „jól” van megalkotva, ahogyan azt a teremtéstörténet is írja. (v.ö. Ter 1.). Tudatosan elfogadhatom vagy elátkozhatom életemet, munkámat és a világot úgy, ahogy van. Mivel a hívő Isten teremtő kezéből és szerető Gondviseléséből elfogadja emberi természetének konkrét feltételeit, de személyes „sorsát” is, a munkát „nyomasztó fáradtsága” ellenére is számára értékes dolognak tekinti. Aquinói Szent Tamás ezért nevezi a munkát „bonum arduum”-nak, számunkra kemény valaminek, de mégis jónak – ezt a gondolatot II. János Pál pápa is idézi Laborem exercens (9,3) enciklikájában.

Az ember méltóságához tartozik, hogy saját létezését nehéz körülmények között is kiharcolja magának és eközben feleméssze erőit, hogy ezáltal megteremtse és megtartsa magának és másoknak az emberi kultúra gazdasági előfeltételeit. A hit gyümölcse, hogy munkánkkal nemcsak magunkat tartjuk el, hanem másoknak is szolgálunk, akikért Isten előtt felelősséget vállaltunk, sőt a munkát a közjó és az emberi kultúra szolgálataként fogjuk fel (v.ö. LE 10). A hit az emberi és emberhez méltó létet nem a véletlen művének tekinti, hanem tudja, hogy Isten hívta meg a munkára és a felelősség vállalására. A keresztény hívő igent mond az életre úgy, ahogy az van és ezzel a munka elkerülhetetlen terhére is.

6. Minden munka személyes méltósága

Már láttuk, hogy II. János Pál pápa különbséget tesz a munka „szubjektív“ és „objektív“ dimenziói között. Az objektív dimenzió a munkatermékek piaci értékéből adódik, amelyeket a népgazdaság és a világgazdaság szövevényében bizonyos árért cserélnek. Nyilvánvalóan téves az emberi munka méltóságát elsődlegesen ezen csereérték alapján megítélni. Azt, hogy gyakran öntudatlanul is ezt tesszük, elárulja nyelvünk, amikor „alacsony szintű, nem szakképzett munkáról“ beszélünk, „munkaerőről“ vagy, miként legutóbb a Német Szövetségi Labdarúgó Liga egyik edzője „játékosanyagról“ nyilatkozott. Ezt ugyan legtöbbször nem rossz szándékkal mondják, de mégis bizonyos veszély rejlik benne, nevezetesen az, hogy az embert munkájának „csereértéke“ alapján ítéljük meg. Ez azonban sérti minden ember egyenlő méltóságát. Mivel az ember mindig mint „személy“ dolgozik, cselekedeteinek „eltekintve objektív értéküktől – arra kell szolgálniuk, hogy kibontakoztassa emberi mivoltát” (LE 6). Ugyanakkor a pápa nem osztja azt a lelkes nézetet, hogy a munka szubjektív értéke egyidejűleg legyen alapja a munkateljesítmény anyagi értékelésének. Kifejezetten hangsúlyozza: „Ebből azonban nem következik, hogy az emberi munkát objektív oldaláról nézve nem lehet, vagy nem kell semmi módon értékelni és minősíteni. Csak azt kell állítanunk, hogy a munka értékének elsődleges alapja maga az ember, aki alanya a munkának“ (uo.).

A keresztény emberkép tehát visszautasítja azt az alapvető félreértést, miszerint a különböző munkatevékenységek eltérő objektív értéke alapján ehhez hasonlóan lehetne és kellene értékelni a dolgozó ember személyes méltóságát is, és az embereket ennek megfelelően különböző bánásmódban kellene részesíteni. Ebből pozitív módon következik: kezelj minden embert munkája szubjektív értéke szerint, a személyes emberi igyekezete alapján, amely dolgozni akarása és konkrét cselekvése mögött áll, még akkor is, ha munkája mégoly egyszerű és mások általános előítélete szerint mégannyira „a társadalom legalsó rétegéhez tartozó tevékenység“ (LE 6) is. Ha így cselekednénk, akkor egyáltalán nem is létezne olyasmi, mint lenézett munka.

7. Egyenlőtlenség, munkamegosztás és szolidaritás

Valamennyi munka egyenlő személyes méltósága nem jelenti azt, hogy minden ember azonos képességekkel rendelkezik. Az emberi élet teremtményi igenléséhez hozzátartozik, hogy elfogadjuk a különféle emberek eltérő tehetségét, teljesítőképességét és akaraterejét akkor is, ha nem tudjuk, miért teremtette Isten az embereket ilyen különbözőnek. Ebből az is következik, hogy a „munkamegosztás” - legalábbis bizonyos tekintetben - nem mond ellen az ember méltóságának, ahogyan azt Marx Károly gondolta. Döntő azonban, hogy hogyan kezeljük az egyenlőtlenséget és a munkamegosztást.

A keresztény válasz erre a szolidaritás elve. Ez az egyenlőtlenség tényéből indul ki és felteszi a kérdést, hogyan lehetséges mégis mindenki együttműködése úgy, hogy tekintettel vagyunk minden egyes ember méltóságára. Marx Károly azzal a céllal lépett fel, hogy végeredményben megszüntesse a munkamegosztást és minden egyenlőtlenséget. A „munka szabad világának“ utópiája, amelyben mindenki kénye- kedve szerint teszi azt, amely legjobban szolgálja „önmegvalósítását“, „rabszolgatáborban“ ért véget, amely a legnagyobb egyenlőtlenségeket idézte elő, amelyek valaha is léteztek egy társadalomban. A szolidaritás ezzel szemben az egyenlőtlenség kezelését jelenti, ennek egy bizonyos feszítávon belüli elfogadását anélkül, hogy ebbe egyszerűen belenyugodna. Ez több következménnyel jár: Először a nem, faj, vallás, nemzeti hovatartozás stb. alapján történő mindenfajta diszkrimináció elutasítását jelenti. Úgy is mondhatnánk: azonos munkáért azonos bért. Azután a

szolidaritás jelenti azt is: mindenkinek legalább olyan magas bért, illetve megfelelő szolidáris transzfert szolgáltatásokat kell kapnia, hogy méltó módon élhesse életét. A keresztény felfogás szerint, amely sohasem tekinti az embert elszigetelt egyednek, a szolidaritás követelménye a család szükségleteinek megfelelő bevétel.

A szolidaritás jelenti továbbá: aki több tehetséget kapott ajándékba, annak egyúttal kötelessége is, hogy ennek megfelelően többet is teljesítsen. A tehetségek és életsorsok egyenlőtlenségeit azzal kell enyhíteni, hogy az erősebb a gyengébbet, az egészséges ember a beteget, a nem fogyatékos a fogyatékosat oly módon segíti gondjaiban, hogy magasabb jövedelmének egy részét valamilyen szolidáris kiegyenlítés céljára rendelkezésre bocsátja. Ez napjainkban nem a magánjótékonyság útján, hanem jelentős mértékben a társadalombiztosítás és a szolidáris segélyezés más formáin keresztül történik. Így módon különösen a munkaköri élet nagy kockázatai: a betegség, baleset, a korral összefüggő munkaképtelenség és munkanélküliség már nemcsak az egyes embert terheli, hanem azokat nagymértékben a közösség viseli.

A szolidaritás végül azt is jelenti, hogy a munka és a tőke szétválasztásából és a tulajdonos, a vállalkozó és a munkatárs ebből adódó eltérő funkciói alapján létrejövő működési jellegű egyenlőtlenségek nem szüntethetik meg a vállalatnál dolgozó valamennyi személy szolidáris partneri kapcsolatát. A képességek egyenlőtlensége, a nevezett funkciók különbözősége ellenére a munkamegosztáson alapuló szolidaritás azt jelenti, hogy minden, a vállalatnál dolgozó ember és a velük üzleti kapcsolatban lévők bizonyos tekintetben „ugyanabban a csónakban ülnek“. Ezt nagyon egyszerűen, de találóan fejezi ki az amerikai gazdasági pásztorlevél, amikor így foglal állást: „Minden vállalkozás... gazdasági sikere különböző személyektől és csoportoktól függ: munkavállalóktól, igazgatóktól, tulajdonosoktól ill. részvényesektől, beszállítóktól, vevőktől, hitelezőktől, a helyi közigazgatási és a nagyobb társadalmi környezettől. Mindezen érdekeltek hozzájárulnak a vállalat eredményéhez és mindnyájan osztoznak növekedés vagy a csőd kockázatában“ (298).

Innen nézve szociáletikailag elsősorban valamennyi teljes szembenálláson alapuló konfliktuselmélet, különösen az osztálygyűlölet és az osztályharc eszméjének elutasítása következik. Ez pozitív módon „mindenkinek partneri részvételét jelenti a vállalatban“. Ez vonatkozik egyrészt valamennyi, a vállalat keretében dolgozó legszéleskörűbb tájékoztatására, továbbképzésére, közös felelősségvállalására és közös döntéshozatalára, anélkül azonban, hogy ezzel aláásnák az egyes feladatokat és jogokat, pl. a tulajdonét. Jelenti továbbá azt a célkitűzést, hogy erre a részvételre törekedjünk a társtulajdonosi jogok területén is. Mindezen törekvések céljának olyan üzemi munkavilágnak kellene lennie, amelyben mindenki abban a tudatban élhet, hogy nem „elidegenedett“ viszonyok között, hanem ’a sajátjában’ dolgozik“ (in re propria laborare – LE 15,2).

II. A MEGVÁLTOZOTT MUNKAKULTÚRA SZOCIÁLETIKAI SZEMPONTJAI

Az „új“ munkakultúra keresésére két fontos változás szolgált manapság okot: egyrészt a hihetetlenül hatékony gazdaság a korábban alig sejtett munka- és tőketermelékenység révén annyira kibővítette szabadságunk mozgásterét, hogy teljesen jogos a kérdés, minek dolgozzunk még nagyobb erőfeszítéssel. Másrészt azonban éppen ezért világosabban érezzük jólétünk árát, amit korábban magától értetődően megfizettünk, ami azonban az elért színvonalra való tekintettel problematikusnak látszik. Ehhez kapcsolódik az a kérdés is, milyen feltételek mellett tartható fenn egy etikailag pozitív

minősítésű gazdasági jólét. Milyen értéktartományokban dől el a kérdés, hogy össze tudja-e termékeny módon egyeztetni az egyén hivatásbeli hétköznapijaiban a dologi követelményeket és a keresztény értelemben értelmes és értékorientált étellel szemben támasztott igényeit.

1. A munka formái és ezek jelentősége

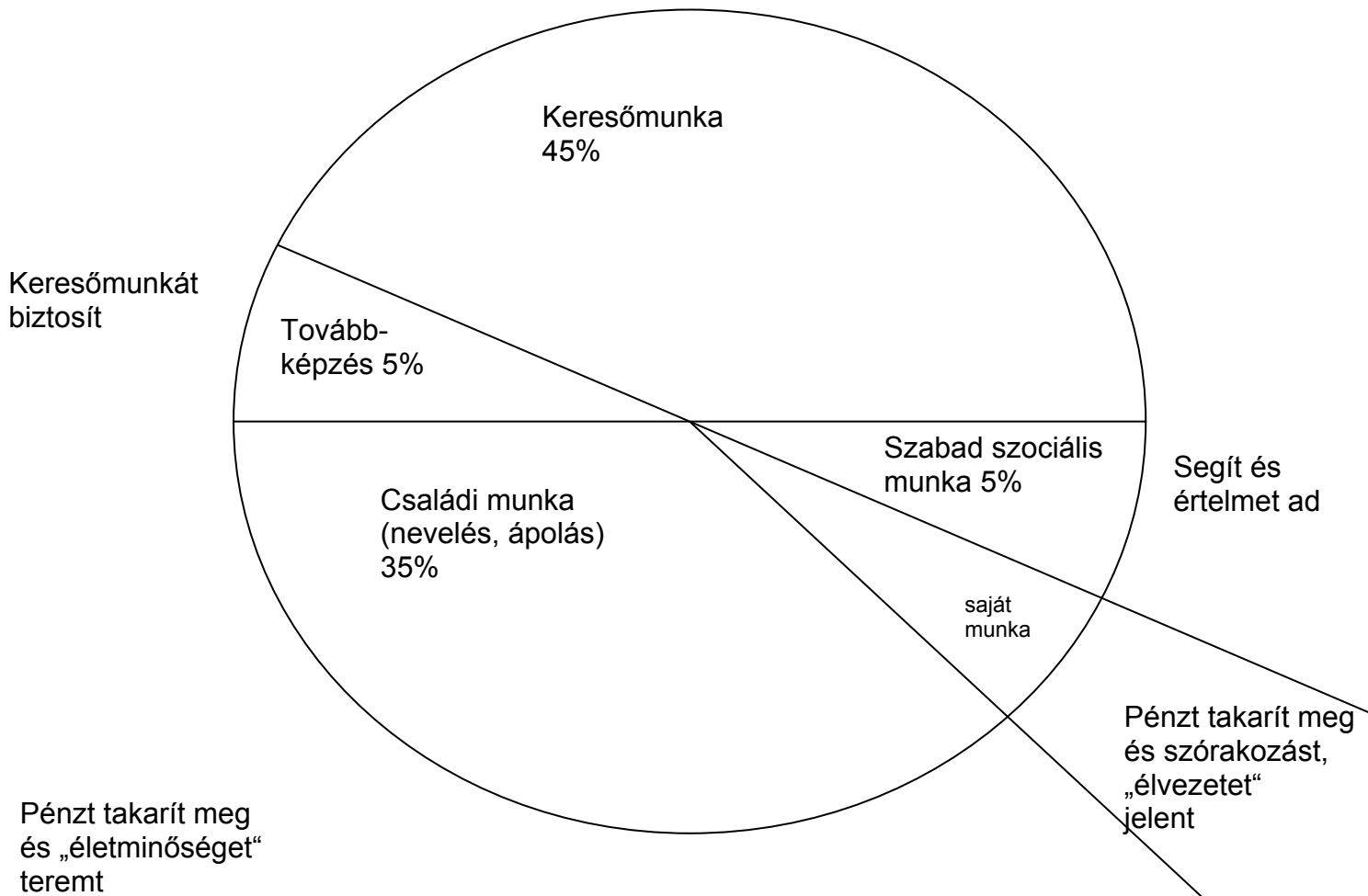
Hogyan tevődik össze manapság a szükségszerű és értelemteli munka, és miben van a munka különféle formáinak jelentősége?

a) A kereső munka

Ez az a munka, amit kiváltképpen munkának nevezünk. Ez hozza számunkra azt a pénzt, amelyet „meg kell keresnünk”, hogy életünk szükségleteit gazdaságilag biztosítsuk. Ugyanilyen fontos azonban a „tekintély” is, ami legtöbbször a „kereső” - vagy más szóval „hivatásbeli” – munkával függ össze. Akinek igényes, jól fizetett munkája van, nagy tekintélynek örvend. A kevésbé kvalifikált és ennek megfelelően rosszabbul fizetett munka kevesebb tekintéllyel is jár. A munkanélküliség vagy éppen az önkéntes semmittevés a tekintély gyors hanyatlásához vezet.

A munka formái

Pénzt és tekintélyt hoz



© Roos 1989

b) A továbbképző munka

Bár nem szokásos, de tulajdonképpen a keresőmunkához kell számítani a hivatásbeli munkához nélkülözhetetlen szakképzettség fenntartásához szükséges továbbképző munkát is. Aki nem képezi magát tovább, a munkanélküli statisztikák „rizikócsoportjához“ tartozik. A munkanélkülieknek kereken a fele azért jutott ilyen helyzetbe, mert nem „szakképzett“, vagyis nem vett részt továbbképzésben, vagy sohasem volt birtokában a ma elvárt és szükséges alapképzettségnek. A továbbképzési munka és az erre fordítandó idő és pszichikai energia lényeges eleme a modern feltételek között végzendő kereső munkának. A továbbképzés a vállalati ranglétrán történő felemelkedéshez szükséges, többé-kevésbé folyamatos kötelezettséggé válik. Sok ember azonban ettől teljesen függetlenül vesz részt továbbképzésben, vagy azért, mert a saját szakmájában akar elérni magasabb minősítést, vagy azért, mert új szakmát keres, amely jobban kielégíti, de amelyik magas képzési akadályt gördít az illető elé. Az élethossziglani tanulás egyre több ember számára válik normálesetté.

c) A családi munka

A keresőmunka és a munkahelyet biztosító továbbképző munka bevételt és tekintélyt teremt. Ez azonban legfeljebb az általunk végzett munka felét teszi ki. A munka-„torta“ második nagy szelete a családi munka, különösen a nevelés és a gondozás. Ez a tevékenység nem hoz ugyan pénzt, de a tevékenység minőségétől függően sokszor nagyon sok pénzt takarít meg. Különösképpen alig teremt azonban tekintélyt, holott sok esetben jobban szolgálja az élet minőségét, mint a keresőmunka. Biztosítja a gazdasági kereső tevékenység alapjait, amennyiben életet ad a gyermekeknek, akik később a keresőmunkába állnak be, felneveli őket és közvetíti nekik az alapvető értékek továbbadásával azt a „második természetet“, ami nélkül a keresőmunka világa létezni sem tudna. Egyszer kiszámították, hogy a családban teljesített összes munkaóra átlagos órabérrel számolva összesen évi 1100 milliárd német márka értéket tenne ki. Ha ezt összevetjük a jelenlegi évi 1700 milliárd márka kereső tevékenységből származó nemzeti jövedelemmel (nettó társadalmi termék), akkor a családi munka értéke a kereső munka értékének kb. kétharmadát, azaz 64,7 %-át teszi ki. Ha a kereső és továbbképző munkát az összes munkaformák teljes mennyiségében 50 %-ra becsüljük, akkor a családi összmunka formájában kb. további 35 % kerül elvégzésre.

d) A saját munka

A családi munkától ismételtelen el kell különíteni a saját munkát, amely pénzt takarít meg és a legkülönfélébb formában állít elő pénzürtékű teljesítményt. Valamelyik autós folyóirat néhány éve közölte a számot, hogy a gépkocsi-karbantartási munkáknak csak 40 %-át végeztetik javítóműhelyekben, tehát 60 % saját munka keretében készül el. A saját munka nemcsak jelentős értéket teremt, hanem mindenekelőtt ez a munka olyan terület, ahol az emberek kedvvel és örömmel és közvetlenül igényeiknek megfelelően dolgoznak. És ezt olyan nagy mértékben teszik, hogy néha ezáltal károsan befolyásolják a keresőmunkához szükséges munkaenergiát, különösen akkor, ha a szabadság idejét saját munka elvégzésére használják fel. A saját munkához tartozik a kaláka is („szomszédsági segítség“), amely különösen vidéken informálisan mintegy szövetkezeti alapon szerveződik, és a megengedett illetve tiltott feketemunka közötti határon mozog.

e) A szabad szociális munka

A munkának ez a fajtája egyre fontosabbá válik. A hivatásos karitatív munka nagy része el sem érné a célját, ha nem támogatná nagyszámú önkéntes segítők csoport. Sok fogyatékos, akit egyébként intézményes gondozás keretében kellene ellátni, az önszolgáltató csoportoknak és mások szabad szociális munkájának köszönhetően saját háztartásában önállóan élhet. Ehhez tartozik mindaz, amit „világi“ és „vallásos“ csoportok, közösségek, egyesületek, szövetségek végeznek önkéntes „munka“ keretében.

A délnémet rádió 1990-ben „Journal am Morgen“ (Reggeli Krónika) adásában számszerűsítette a szabad szociális munka „értékét“, amennyiben azt ki kellene fizetni, és értékét évi 20 milliárd német márkára becsülte, bár nem tisztázódott, hogy mit foglaltak bele ebbe a fogalomba. Ez a szám elég pontosan egybevág az általunk grafikonon közölt 5 %-os részesedéssel az összes munka volumenéből. Ha ugyanis a kereső gazdaságban elért és a hivatalos bruttó szociális termék kiszámításánál becsült értéket kb. 2000 milliárd márkára becsüljük és a nem kereső munkát ugyanannyinak vesszük (grafikai ábránkban a kör alsó fele), akkor az összes munkavolumenből valóban kb. 5 % jut a szabad szociális munkára. Az itt közölt számok egyébként becsült hányadai a munka különféle formáinak, amelyeket több forrás alapján egyeztetünk.

2. A keresőmunka - családi munka - saját munka - szabadidő összefüggéseinek szerkezete

Egyre inkább tudatára ébredünk annak, hogy az ipari társadalmunk vívmányait, melyeknek jólétünket köszönhetjük, nagyrészt olyan áldozatok árán értük el, amelyekkel a családot terheltük meg. Meglepő, hogy a családok mit teljesítettek és viseltek el az ipari társadalom kezdetétől napjainkig. A munka egész világa és ezzel a mi magasan fejlett, rendkívül hatékony és gazdag ipari és szolgáltató társadalmunk eddig azokból az emberi forrásokból élt és él ma is, amelyeket a családoktól vontak meg, ezek állaga azonban - úgy tűnik - veszélyes erózióknak van kitéve. Ennek talán legláthatóbb jele az a tény, hogy sok házaspár – nem is szólva a „házasságlevél nélkül együttélőkről“ – 1975 óta szemmel láthatólag már nem hajlandó új életet létrehozni (életet továbbadni), és így egyre inkább kiüregedő, illetve kiháló társadalommá válunk. Ennek különféle okai vannak, de nem utolsósorban azzal függ ez össze, hogy a gazdasági-társadalmi összrendszer számára alapvető nevelési és egyre fontosabbá váló ápoló-gondozó tevékenységet máig 90 %-ban a családban végzik, és ezt anyagilag még mindig nem honorálják kellőképpen, és társadalmilag nem becsülik meg kielégítő módon.

Ezzel kéz a kézben jár a második tényező: a megfelelő életvitelhez szükséges keresőmunkaidő csökkenésével a kereső tevékenységhez képest humán jelentőségében felértékelődött az eddig gazdasági jelentőségében és az életminőség szempontjából alulértékelt családi nevelő és gondozómunka, a saját munkában teljesített kisipari, kertészeti és szolgáltatási teljesítmény (az árnyékgazdaság) és az önkéntes szociális munka. Messzemenően a családban végzik és a család viseli el az egyre több ember hivatásbeli szinten maradásához szükséges, élethossziglan tartó továbbképző munkát. Mindez azt mutatja, hogy egyáltalán nem élünk átfogó „szabadidő-társadalomban“ és a szakmai tevékenység nem marginalizálódott. Nőnek azonban a követelmények a keresőmunka, a továbbképzési munka, a családi munka, a foglalkozáson kívüli saját munka, az önkéntes szociális munka és a szabadidőtevékenység összeegyeztethetőségével szemben.

Lényeges, talán a legfontosabb tényező itt a nő megváltozott szerepelképzelése, amely a munka világának és a családnak újszerű szintézisét követeli meg a nő igényeinek messzemenő figyelembevételével (8). Mivel a gazdaságnak - különösen szolgáltató

társadalmunkban -, de a családnak is, amennyiben fenn kell maradnia, különösen a nevelési és gondozási munka vonatkozásában, rendkívüli módon szüksége van a nőkre, ezért itt új formákat és egyensúlyokat kell keresni, melyek rendkívül fontosak a mai és jövőbeli életminőség szempontjából. Más szavakkal: elég gazdagok vagyunk és rendelkezünk a szükséges kibernetikai képességekkel, hogy ezen a téren innovációkat vezessünk be, amelyek azonban lényegesen több rugalmasságot és kreativitást igényelnek mind a munkavállaló részéről, mind pedig a vállalkozók vezetői magatartásában, mint eddig.

3. A nő keresőmunkája: óvás egy hamis eszményképtől

Ahhoz, hogy az előbbieken említett problémák egyikét közelebbről megvilágosítsuk, utalni kell a nő különleges helyzetére. Világos, hogy csak akkor sikerülhet a család és a munka világának jobb szintézise, ha ezt a nő mai tudatának és elvárásainak különös figyelembevételével újragondoljuk, és másképpen alakítjuk, mint eddig. Pillanatnyilag itt inkább számos új teher mutatkozik. Ha azonban a helyes etikai előfeltételekkel és teremtő fantáziával közelítjük meg őket, akkor itt mindenképp esély van arra, hogy javítsunk a nők helyzetén anélkül, hogy ez a házasság és mindenekelőtt a család terhére történne.

Természetesen nem szabad ebben az esetben becsapnunk önmagunkat. Ha például az NDK-ban a munkaképes korban lévő nők 80 %-a jelenleg valóban keresőmunkát végez is, és ezt különleges „szocialista vívmányként“ dícsérik, amit sürgősen be kell vezetni „nyugaton“ is, akkor ehelyütt óva kell inteni egy hamis eszményképtől. Az ezen a területen hozott szerencsétlen döntések éppen azokat az értékeket sodorhatják veszélybe, amelyeket tulajdonképpen védeni akarunk.

Emlékeztetnünk kell Dietrich von Hildebrandt szociáletikus régi különbségtételére az „elsődleges“ és „másodlagos“ foglalkozás között (9). Állásfoglalása szerint az ember keresőmunkájának - amit gazdasági létfenntartása érdekében végeznie kell – felette áll elsődleges hivatása, az embertársi kapcsolatok világának felépítése. Ezzel az „elsődleges hivatással“ szemben, amely a családalapításban és az érte végzett, egy életen át tartó gondoskodásban, a többi szociális intézmény felépítésében és fenntartásában való közreműködésben, az ember művészi képességeinek ápolásában és a szűkebb értelemben vett kulturális tevékenységben, végül az ünneplésben és vallásos kultuszban nyilvánul meg, a „másodlagos hivatásnak“, tehát a keresőmunkának csak szolgálati funkciója van.

Von Hildebrandt ezzel az állásfoglalással már korán megfogalmazott egy mind időszerűbbé váló követelményt, nevezetesen, hogy az összemberi létezés értelmének megtalálása szintjén a keresőmunkának az azt megillető helyiértéket (és nem nagyobbat) jelöljük ki. Századunk első felében ez a követelés talán kissé a világtól idegennek tűnt, ha az akkori munkaviszonyokra és keresetekre gondolunk a gazdasági pangás időszakában. Ma, amikor sokkal kevesebb munkával sokkal magasabb életszínvonalat sikerült kigazdálkodni, különösképp még távolabb kerültünk a megvalósítástól.

Ennek különböző okai vannak: egyrészt folyamatos növekedésre képes életszínvonalat akarunk elérni, és mindeddig alig-alig vagyunk hajlandók – minden ellenkező felismerés ellenére – ennek a törekvésnek értelmes személyes, szociális és humánökológiai határait elfogadni. Másrészt sok férfi, sőt talán a férfiak többségének viselkedése sok nőben azt a gyanút ébreszti, hogy az általuk végzett családi munkát a rendszeres keresőmunkánál mégis csak kevesebbre értékelik. Elvégre szemmel láthatóan továbbra is a „kvalifikált“ keresőmunka hoz közvetlenül megfogható

társadalmi elismerést, végül - és talán ez a legfontosabb szempont - szociális államunk szervezetében még mindig alulértékelik a családi munka társadalmi teljesítményeit, ezen belül a szociális költségvetésre kiható jelentőségét. Ez különösen a gyermeknevelés teljesítményére vonatkozik, amit a nyugdíj-jogalkotásban csak nagyon kevéssé vagy egyáltalán nem vesznek figyelembe. Ez vonatkozik továbbá a súlyos és igen súlyos fogyatékosoknak családi keretben történő gondozására is.

Nagyon is jogos tehát a kérdés, hogy nem helytelen úton törekszünk-e elérni a nő valódi egyenjogúságának, valamint a munka és család közti viszony humanizálásának kívánt célját, nevezetesen a nő és anya kereső tevékenységének meggondolatlan kiterjesztésével. Ezzel ugyan rövid távon és felszínesen megfelelünk a kor kívánalmainak, közép- és hosszútávon azonban kiéleznénk a problémákat és bele kellene törödnünk egy jelentős humanizálási veszteségbe. A gyermek nélküli társadalom és a gondozási szükséghelyzet felé vezető út - mindkettő már most világosan kirajzolódik és statisztikailag meglehetősen pontosan előre kiszámítható - a probléma megfelelően hosszú futásideje esetén programozva volna.

Ha az összes problémát az anya másodlagos foglalkozásának tulajdonítjuk, az azt jelenti, hogy kivonjuk magunkat „az anyai feladat társadalmi újraértékelése“ alól, amiről II. János Pál pápa szól a *Laborem exercens* kezdetű enciklikájában. A pápa sikra száll az anyai feladatokkal járó fáradtság elismeréséért, úgyszintén „annak belátásáért, hogy a gyermekeknek szerető gondoskodásra van szükségük, hogy felelős személyiséggé tudjanak fejlődni“. Ha a nő „kénytelen elhagyni e feladatát azért, hogy kereső foglalkozást üzzön otthonán kívül“, és lemond anyai feladatainak teljesítéséről, akkor ez „a társadalom és a család szempontjából“ okatlan dolog. Ezért követeli a pápa, hogy az anyák külső befolyásolás nélkül, szabadon dönthessenek a családi munka mellett, anélkül, hogy ez „pszichológiai vagy gyakorlati megkülönböztetéssel sújtaná“ őket a kereső munkát végző asszonytársaikkal szemben.

Az, hogy milyen kevéssé van itt szó a társadalmi szerepkliék megmerevedéséről, azáltal is nyilvánvalóvá válik, hogy a pápa egyidejűleg a háztartáson kívüli munkát űző nők számára azt követeli, hogy ezt „sajátos adottságaiknak megfelelő“ módon gyakorolhassák. „A nő igazi kibontakozása olyan munkaszervezést igényel, hogy előbbre jutásáért ne kelljen sajátos női mivolta elhagyásával fizetnie, vagy hogy ne károsodjék a családja, amelyben mint édesanyának helyettesíthetetlen szerepe van“ (LE 19).

Tehát nem arról van szó, hogy a nőt az anya és háziasszony szerepére korlátozzuk, sem arról, hogy ezt a szerepet egy életen - legalábbis egy „munkáséleten“ - át kelljen játszania, hanem alapvetően arról, hogy ezt a társadalom és az ember jövője és életminősége számára sarkalatosan fontos „elsődleges foglalkozást“ a keresőmunkával összehasonlítva a hamis teljesítménygondolkodástól uralt félhomályba állítjuk-e. Ez a központi kérdés.

Ahhoz, hogy valóban megváltoztassuk a munka- és szabadidőkultúrát, amely felöleli a munka és az értelmes szabadidő-kialakítás valamennyi formáját, sok mindent meg kell fontolni és meg kell változtatni. „A Katolikus Vállalkozók Szövetsége“ pl. erről megállapította és követelte: „A házasság és család gazdasági és szervezeti hordozója a magánháztartás, és a magánháztartás teljesítménye össz gazdaságilag is fontos, vállalkozáshoz hasonló feladat. A magánháztartásban elvégzett munkát akkor is kifejezetten hivatásbeli munkaként kell elismerni, ha azt a családi kör ingyenesen szolgáltatja. Ennek kifejezésre kellene jutnia a hivatalos iratokban és statisztikákban is“ (10). Egy másik fontos intézkedés, amely feltehetően jelentősen megváltoztatná felfogásunkat, a gyermekek számának figyelembevétele lenne a nyugdíjbiztosítási

járolék meghatározásánál.

4. Töprengés egy keresztény szabadidőkultúráról

XIII. Leó pápa 1891-ben a *Rerum novarum* enciklikájában azt követelte, „hogy a munkásoknak annyi szabadidőt kell biztosítani, amennyi a munkában elhasznált erő visszanyeréséhez szükséges“ és állította: ebben van a pihenés lényege (RN 33). XI. Piusz pápa azzal a mondattal utasította vissza az igazságos jövedelemelosztásra vonatkozó követelésének lehetséges téves értelmezéseit, hogy ennek nem arra kell szolgálnia, hogy a munkások „mentesüljenek a munkától“, hiszen az ember „munkára született, akár a madár a repülésre“ (QA 61).

II. János Pál pápa teológiai antropológiája itt azonban jelentős mértékben továbblépett, amikor ennek alapján azt írja: „Az embernek akár a munkában, akár a pihenésben utánoznia kell Istent“ (LE 25,3). A sabbat-parancs (a pihenőnap parancsa) ugyanolyan módon hozzátartozik az emberi élet teológiai szabályozásához és értelemadásához mint az uralkodási megbízás. A munkának „meg kell hagyni azt a belső teret, melyben az ember azáltal, hogy egyre inkább azzá válik, amivé Isten akarata szerint lennie kell, fölkészül arra a nyugalomra, amelyet az Úr az ő szolgálóinak és barátainak tartogat“ (LE 25,3).

Ehhez talán a legfontosabb megállapítást VI. Pál pápa tette *Populorum progressio* kezdetű enciklikájában: „A világnak egyre több műszaki emberre van szüksége, de még inkább szüksége van bölcs, mélyen szántó gondolatokkal bíró emberekre, akik új humanizmust keresnek, amely lehetővé teszi, hogy az ember megtalálja önmagát a szeretet, barátság, ima és elmélkedés nagy értékeire mondott igenben“ (20).

Joggal kérdezhajtuk, hogy jelenleg a keresőmunka áll-e főként a szeretet, barátság, ima, elmélkedés értékeinek útjában, vagy a szabadidő eltöltésének meghatározott módja. Mindkettőnek része van benne. „Nem lehet minden egyszerre a miénk“, mondja a népi szólás és ezzel azt a kultúrantropológiai törvényt fejezi ki, amit Sigmund Freud a következőképpen fogalmazott meg: A kultúra az ösztönről történő lemondáson alapszik! Ezért meggondolandó, hogyan lehet a munkaidőt, szabadidőt, szociális időt valóban „életidőként“ egymással értelemteli egészé összefogni. E „javak“ helyes elosztásának mérlegelése alól senki sem vonhatja ki magát. A kérdés az, hogy lelkipásztori oldalról elég segítséget tudunk-e itt nyújtani. Az egyik legégetőbb problémakör szemmel láthatólag az, hogy a munkától szabaddá vált idő jelentős részét ismét felemészti a tömegmédiák molochja, különösen a televízió. Az átlagos állampolgár napi több mint két órán át ül a tévéképernyő előtt, amely az évi televíziónézési időt összeadva kimutatja, hogy az éves munkaidő több mint 50%-át veszi igénybe (a keresőmunkára vonatkoztatva). Rendkívül fontos lenne a televíziós médianevelés, ami segítene a kritikus kiválasztásban és a „fogyasztásról“ való megfelelő lemondásban is.

5. A korszerű munkakultúrával kapcsolatos kérdések

Egy sor kérdés alkalmas arra, hogy megvilágítsa a munka és az értelem problematikájának belső összefüggését. A következőkben példaszerűen említünk meg néhány aspektust, a teljesség igénye nélkül. Találok-e olyan munkát, amely bizonyos mértékig örömet okoz nekem, amely megfelel képességeimnek, érdeklődéseimnek, hajlamaimnak? Megvan-e a lehetőségem, hogy szakmailag továbbképezzem magamat, magasabb szakképzettséget érjek el, vagy egy életen át meg kell maradnom a valaha gyorsan elsajátított tevékenységemnél? Igazságos-e bérezésem munkám alapján, ami

megfelel emberi önbecsülésemnek, teljesítményemnek, összehasonlítva másokkal, akik mellettem dolgoznak? Ki tudok-e jönni munkatársaimmal vagy állandó-e a feszültség, ami megmérgezi a légkört és megbénítja a munkakedvet? Hogyan bánok velem a feletteseim, hogyan bánok én a beosztottjaimmal? Találnak-e gyermekeim megfelelő képzést, hivatást, amely megfelel képességeiknek, hajlamaiknak? Veszélyeztet-e az általam végzett munka az egészségemet, a családi együttélést és egyéb társadalmi kapcsolataimat? Károsítja-e idegeimet, az egészséges élet, a munka és hivatás szorításától mentes, szükséges szabad térrel szembeni elvárásaimat? Túlságosan sokat, vagy túlságosan keveset dolgozom vagy helytelen módon, úgy, hogy elégedetlen vagyok és a munka útjában áll egyéb életigényeimnek vagy sem? Van-e a munka ellenére elég időm és belső mozgatóerőm, hogy elegendő figyelmet szenteljek azoknak az embereknek, akikkel szeretetben és barátságban kapcsolatban vagyok? El tudok-e érni munkámmal olyan jövedelmet, tekintélyt, esetleg bizonyos vagyont, amit örökül hagyhatok gyermekeimre, ami jórészt szavatolja családom létbiztonságát és gyermekeim jövőjét?

Káros vagy veszélyes-e más emberekre az a munka, amit végzek vagy végezni kell? Jó-e üzemem nyilvános arculata, büszke lehetek-e arra, hogy „ide” tartozom, vagy problémát okoz, hogy azonosuljak az üzemmel, ahol dolgozom? Kényszerülök-e olyan tevékenységben vagy termelésben való részvételre, amit esetleg rossz célokra használnak? Munkámat emberhez méltatlan politikai-társadalmi rendszerben kell-e végezni úgy, hogy az a legnagyobb igyekezet mellett is csak a töredékét adja annak a termelékenységnek, amit jobb politikai-gazdasági rendben nyújtani tudna? Enged-e a munkám, foglalkozásom, illetve az a mód, ahogyan dolgozom, elég időt, szabad teret az imához, az istentisztelethez? Látok-e munkámban együttműködést annak a teremtési megbízatásnak a teljesítésében, amelyre Isten minden embert meghívott, vagyis hozzájárul-e ahhoz, hogy más emberek számára kellemesebbé, értelmesebbé tegyem az életet? Szolgálják-e azok a termékek vagy szolgáltatások, amelyeket vállalatom kínál, az embert, vagy kételyeim vannak-e e tekintetben?

Ezek és egyéb kérdések világossá teszik, hogy az emberi élet sikeres vagy sikertelen volta, az élet értelmének megtalálása vagy elvesztése elválaszthatatlanul összekapcsolódik a munka és a szakma világával. Fontos, hogy a vállalatvezetés és az üzem minden vezető munkatársa ismerje az ilyen kérdéseket és összefüggéseket. Nem mintha mindezeket a kérdéseket meg tudnák oldani, de elősegíthetik ezt azzal, amivel az üzem a dolog természetéből adódóan hozzá tud járulni a megoldáshoz.

6. Az ember az üzemben - a munka három értéktartománya

A keresztény felfogás szerint minden ember kötelessége a munka, ha erre módja van, hogy így keresse meg saját létfenntartása alapját: „Aki nem akar dolgozni, ne is egyék”, mondja Szent Pál (2 Tesz. 3,10). II. János Pál pápa *Laborem exercens* enciklikájában a „serénység erényéről” beszél (LE 9).

A második értéktartomány, amely a munka értelmét megadja, a család és más ránk bízott emberek, akikért dolgozunk. „A munka és a serénység a családon belül folyó egész nevelési folyamatot áthatja”, a családot II. János Pál már-már provokáló véleménye szerint „a munka segítségével lehet megalapozni, s ugyanakkor minden egyes ember számára a család jelenti a munka első iskoláját” (LE 10). A pápa számára magától értetődő, hogy valamennyi családtag közösen dolgozik egymásért, és egymással együtt építenek fel egzisztenciát. Éppen ebben rejlik az ember egész életét alapvetően meghatározó nevelői feladat. Az „értékek harmadik köreként”, ami értelmet ad a munkának, a pápa azt a „nagy társadalmat” jelölte meg, „amelyhez az ember a

szellemi kultúra és a történelem által létrehozott szálak révén kapcsolódik”, nevezetesen a nemzetközösséget, a „társadalmat“. II. János Pál pápa szerint egy nemzet kultúrája „ragyogó történelmi és társadalmi bemutatása annak a munkának is, amelyet az összes nemzedékek egymás után végeztek“. Úgy véli továbbá, hogy „az ember a maga benső emberi identitását azzal a köteléssel kapcsolja össze, amellyel egy nemzet tagja, és azt akarja, hogy honfitársaival együtt végzett munkája a közjót is gyarapítsa. Így válik tudatossá benne, hogy munkájával az egész emberiség családjának örökségét, az összes, földönélő ember javát szolgálja “ (LE 10).

Ez az utalás a munka három nagy értéktartományára - amelyek egyúttal a nemzeti és emberi kultúra építőkövei is - éppen a munka és teljesítmény kultúrkritikai leértékelésének láttán különösen fontos. A pápa kifejezi, hogy az, amit az emberiség a történelem során és „főleg az elmúlt században“ a munkája révén elért, „a termelőeszközök átalakulása révén, hatalmas fejlődésnek” tekinthető. Ezt a pápa „hasznos és pozitív“ adottságként értékeli, „csak a munka objektív oldala ne kerekedjék a szubjektív oldal fölé, azaz ne csökkentse, vagy ne vegye el az embertől méltóságát és jogait, melyeket nem lehet tőle elidegeníteni“ (LE10).

Ha az egyes üzem elsősorban „termékeire“ és azok pozitív piaci értékesítésének lehetőségeire gondol, a felelősök számára akkor is világos kell legyen, hogy az egy vállalatban együtt dolgozó emberek munkájuk értelmét csak a három megnevezett, nagy értéktartomány együttes szemléletében találhatják meg. Az üzem vezetése előtt világossá kell válnia, hogy nem egyszerűen „munkaerőt“ foglalkoztat, hanem embereket, akik munkájukban emberi módon keresik kiteljesedésüket, akiknek rendszerint családjuk van, amiért dolgoznak és akiket az is érdekel, hogy a vállalatnál előállított javak hogyan hatnak a nemzeti és emberi kultúrára. Ez ma különösen érvényes bizonyos termékek ökológiai kérdéskörére és a vállalat tevékenységének világgazdasági kihatásaira. A „corporate identity“ (vállalati arculat) figyelembe veszi ezeket a szempontokat.

Ennek során arról is szó van, hogy beszéljünk a munkatársakkal az üzemben végzett munkájuk helyiértékéről az általuk képviselt értékek spektrumában. E megfontolásoknak különösen fontos aspektusa a család és a munkahely összefüggésszerkezete a nők helyzetének figyelembevételével.

Egy nehezebben áttekinthető részaspektus a munka és a szabadidő viszonyának kérdése. Bár az elmúlt évtizedek során a munka és a tőke termelékenységénövekedésében elért hihetetlen haladás azelőtt soha nem sejtett lehetőséget teremtett a munkaidő megrövidítésére. Ez azt az illúziót teremtette, mintha ezt a folyamatot szakadatlanul lehetne folytatni. Azonban fel kell tenni a józan kérdést, nem értük-e el már vagy nem léptük-e már túl a fejlődés határát. A szolgáltató foglalkozások számának növekedése, különösen a huszonnégy órán át rendelkezésre álló szolgáltatásoké és a demográfiai fejlődés egy idő múlva szükségessé teheti, hogy ismét többet dolgozzunk. A munkások egy része - akiknél a termelékenység növelése miatt lehetségesek további munkaidő-rövidítések - és másik része között, akik szakképzett munkakörökben dolgoznak és tőlük túlórákat vagy többletmunkát követelnek - fokozódó mértékben mutatkozik meg a kinyíló olló.

A keresztény szellemiségű mérlegelés mindig elsőként „a tárgyi igazságot” veszi figyelembe. Egyebekben messzemenően lehetővé kell és szabad tennie - amennyiben ezt az üzemi folyamatok megengedik -, hogy az egyes embernek meglegyen a szabad játéktere, amely megfelel személyes értékpreferenciájának, különösen a család követelményeinek.

III. ZÁRÓ MEGJEGYZÉS

A keresztény munkaerkölcs alapjaival kapcsolatos meggondolásaink bizonyára több kérdést vetettek fel, mint ahányra választ is adtak. Egyébként is nem a válaszok sokfélesége a döntő, hanem az alapgondolat megértése: a kultúra csak olyan mértékben lehetséges, amennyire a kialakításához társadalmilag együttélő emberek értékközösséget is alkotnak. Minél mélyebben gyökerezik ez a közösség, minél következetesebben és tudatosabban belőle élnek, annál gazdagabban teljesezhet ki a kultúra.

A jelenlegi helyzet - amit szívesen jellemzünk a „modern“ és „posztmodern“ közötti metszéspontként - esélyeihez tartozik, hogy újból tudatosítsuk magunkban a dolog, az érték és értelem belső összefüggését. XI. Piusz pápa a Divini redemptoris kezdetű, 1937. március 19-i, már szinte feledésbe merült enciklikájában - „az értelmét kiteljesítő nemzetgazdaságra“ vonatkozóan - kifejezte reményét, hogy hozamai „nemcsak az élethez szükséges és egyéb méltánylandó igények kielégítésére elegendők, hanem lehetővé teszik az ember számára egy pezsgő kulturális élet kibontakozását, ami megfelelő mértékkel élvezve nemcsak nem káros, hanem egyenesen hasznos az erényes élet számára.“ Ez - jegyzi meg azonnal utána - csak úgy érhető el, ha a gazdasági-társadalmi kapcsolatokban „a szeretet és igazságosság kötelességei“ és nem pedig a konfrontáció és osztályharc nyernek teret. (11)

Az új munkakultúrához vezető útnak a „pezsgő kulturális élet“ előfeltételeire vonatkozó megfontolásokhoz kell kapcsolódnia. Ez azonban lehetetlen olyan „vállalati etikák“ felületes koncepcióinak segítségével, amelyek napjainkban – esetenként komolytalan köntösben – megtalálhatóak a piacon, és pedig a nem túl olcsó piacon, összhangban bizonyos new-age-tendenciákkal. Az új munkakultúrának józanul számolnia kell azzal, hogy a modern ember fogékony minden „könnyen emészthető“ tájékozási ajánlatra.

Számos ma ajánlott koncepció antropológiailag túlságosan elkötelezettség nélküli térben mozog, pusztán töltőanyagként látszik egy nyilvánvalóvá vált vákuumban; nem teszik lehetővé a megbízható alappozíció végzett építkezést, és végső soron nem mások, mint a „homo oeconomicus“ egy további változatai. Valóban új munkakultúrát csak akkor sikerül majd találnunk, ha újra egy megbízható emberkép konstitutív lényegéhez kapcsolódunk. Az emberrel, mint Isten képmásával szemben tanúsított mélységes tisztelet és a teológiai erények világalkotó ereje teremti meg a szilárd alapot, hogy újra beszélhessünk a keresztény emberkép lényegéről a modern, keresztény munkaerkölcs feladatai szemszögéből.

JEGYZETEK

- (1) II. János Pál pápa Laborem exercens enciklikája (LE) /1981. szept. 14./ 24, 1.
- (2) VI. Pál pápa Populorum progressio enciklikája (PP) /1967. márc. 26./ 20.
- (3) II. János Pál pápa, Sollicitudo rei socialis (SRS) /1987. dec. 30./47, 3.
- (4) BKU Körlevél, Különkiadás. 1989. 2 (v. ö. Osservatore Romano LXXIX. 126. sz. 4) BKU = Bund Katholischer Unternehmer = Keresztény Vállalkozók Szövetsége.
- (5) V. ö. Joseph Höffner bíboros óvását a „totális“ vállalkozótól, in: Lothar Roos (Szerk.): Die geistigen Grundlagen des BKU (Gesellschaftspolitische Korrespondenz 14. sz.) Köln, 1989, 18.
- (6) Ezt már XXIII. János pápa tömören megfogalmazta Mater et magistra (1961. május 15.) enciklikájának „Személyes kezdeményezés és állami beavatkozás a gazdaságba“ című fejezetében: „ha hiányzik az egyén kezdeményezése, a zsarnokság válik uralkodóvá a politikai színen“ (57).
- (7) A katolikus szociális tanítás és a „szociális piacgazdaság“ viszonyáról v. ö. Anton Rauscher, Katholische Soziallehre und liberale Wirtschaftsauffassung (Katolikus szociális tanítás és liberális gazdaságfelfogás). Ugyanó (Szerk.): Selbstinteresse und Gemeinwohl. Beiträge zur Ordnung der Wirtschaftsgesellschaft (Önérdék és közjó, adalékok a gazdasági társadalom rendjéhez), Berlin 1985. 279 - 318.
- (8) Ehhez v. ö. Pia Rumler-Detzel: Wandel in den Familienstrukturen. Rollenverteilung zwischen Mann und Frau (Változások a családi szerkezetekben. A férfi és a nő közötti szereposztás). Kiadta a BKU (Gesellschaftspolitische Korrespondenz. 12. füzet), Bonn 1987.
- (9) Dietrich v. Hildebrandt, Das katholische Berufsethos (A katolikus hivatás-etika), Augsburg 1931.
- (10) Bund Katholischer Unternehmer (Szerk.), Neue Familienpolitik (Új családpolitika) (Diskussionsbeiträge 8. sz.) Köln, 1987.
- (11) XI. Piusz pápa. Divini redemptoris enciklikája, 1937. március 19. (Az ateista kommunizmusról) 130k. idézi Arthur F. Utz/Brigitta Gräfin von Galen (Szerk.), Die Katholische Sozialdoktrin in ihrer geschichtlichen Entfaltung (A katolikus szociális doktrína a történelmi fejlődésében), I. köt., Aachen, 1976. 267.

WERNER THEN: ÚTBAN AZ ÚJ MUNKAKULTÚRA FELÉ - AZ ÜZEMI EGYÜTTMŰKÖDÉS VÁLTOZÁSAI ÉS ANNAK KÖVETKEZMÉNYEI

I. AZ EGYÉNI FELELŐSSÉG MINT ESÉLY A SZABAD ÉS DEMOKRATIKUS KULTÚRA KIFEJLESZTÉSÉRE

Ez az előadás, amit most ráadásul a volt NDK területén tartok, nem foglalkozhat csak gazdasági és munkaszervezési szempontokkal. Mivel a munka világa, tehát a munka rendszere, mint minden egyes üzem, élő szociális rendszer, ezért egy sor fontos alkotóelemet kell, hogy megnevezzek, mert csak így válhatnak láthatóvá az összefüggések és az ezekhez kapcsolódó hatások és fejlődések. A mindenki számára nyilvánvaló problémák, amelyeket a szocializmus összeomlása idézett elő, nem oldhatók meg egyedül hagyományos gazdasági eszközökkel és tapasztalatokkal. Leküzdésük esélyei az etikai-morális tartományban keresendők, a vállalatok kultúrájában és önértelmezésében, de az emberek vezetésének kultúrájában is. Előre le kell szögezni, hogy nem értek egyet azokkal, akik úgy vélik, hogy ez a politikai átalakulás a szociális piacgazdaság győzelmét jelenti. Nem a piacgazdaság, hanem az emberek szabadság iránti vágya győzedelmeskedett.

Önöknél most megy végbe a társadalmi kultúra „forradalma“. Szocialista, embert megvető diktatúrából jönnek, és most az a cél, hogy szabadságot adó demokratikus kultúrát alakítsanak ki és gyakoroljanak be. Olyan demokratikus kultúrát, amelynek feltétele nemcsak a szabadságjogok, hanem az egyéni felelősség és kötelezettségek is; olyan kultúrát, amelyben az ember maga dönthet a munka világában is; kultúrát, amelyben a politikai, a társadalmi és az üzemi vezetés megbecsüli az embert.

Mindannyiunknak hálásaknak kell lennünk, hogy legyőztük mind a primitív kapitalizmus tévedéseit, ahol a tőkének elsőbbsége van és az embernek csak működni kell, mind pedig a szocialista kollektívizmust embert megvető következményeivel és parancsuralmi gazdaságával együtt. Mindkét rendszerben önjogúságától fosztották meg az embert, úgyszólván a gazdaságra idomították és méltóságát lábbal tiporták. Bár még mindig vannak a szocializmusnak olyan ideológusai, akik a kollektívumban hisznek és semmibe veszik az ember méltóságát és személy-voltát. Még Németország nyugati felében is elég vállalkozó és munkahelyi vezető akad, aki a szabad demokratikus társadalomban és a szociális piacgazdaságban parancsuralmat gyakorol, azaz a vezetés sikert ígérő alapjának a parancsot és az engedelmességet tartja. Mindkettőt meg kell haladnunk.

Ezzel azonban kijelentettük, hogy a szociális piacgazdaságot tovább kell fejleszteni és minőségét javítani. Ez az emberhez méltó harmadik út a zátonyra futott kapitalizmus és szocializmus mellett. A szociális piacgazdaság bázisaként feltételezi a demokratikus kultúrát annak szabadságjogaival, érett polgárokkal, ezek felelősségvállalásával és önmegvalósítási akarással. A szociális piacgazdaság a gazdaság demokratikus szabadelvű rendszere, mert úgyszólván megvalósította a gazdaság „demokratizálását“: a fogyasztók és a felhasználók vásárlásaik során folytonos szavazással döntenek mind a termékekről, mind az eljárásokról, a szolgáltatásokról valamint az árról.

A szociális piacgazdaság rendszerében a gyengébbeket megfelelő szociális biztosítási rendszer védi, és pontosan ebben rejlik a szociális piacgazdaság döntő különbsége a másik két gazdasági rendszerrel szemben. Ezekkel a tényekkel kapcsolatban mind magyarázó, mind felvilágosító munkát kell elindítani, mert jelenleg itt olyan átalakulásban élünk, mint azelőtt még soha. Drámaisága és sebessége inkább még nő is. Ugyanakkor a változások igen mélyrehatóak és egyidejűleg sok területen következnek be.

A megszokottat, a személyes tapasztalatokat gyorsan túlhaladja az új, ami bizonytalanságot és félelmet kelt. Míg régebben az embereknek évszázadok, de legalább évtizedek alatt volt módjuk a fennálló evolúciós folyamathoz való alkalmazkodásra, most néhány év alatt kell végbemennie az átalakulási folyamatnak a szociális piacgazdaság és a demokratikus kultúra felé.

A szocialista rendszer csődje nagy szellemi vákuumot hagy maga után, amelyet gyorsan kitöltenek majd új rendezési elképzelések. Ez minket, keresztényeket így még nyomatékosabban kötelez arra, hogy teherbíró tájékozódási pontokat jelöljünk ki, ugyanakkor elutasítsuk az illúziókat és az új ideológiákat. Pontosán a Katolikus Vállalkozók Szövetsége látja elérkezettnek az időt, hogy most hallassa a hangját és emlékeztessen a bevált keresztény alapértékekre és elvekre. Ennek során mércénk a szabadelvű-személyes és egyidejűleg realisztikus emberkép. Az ember szabadsága nem önkényes tetszőlegesség, hanem kötődik a szeretethez és az igazságossághoz.

Ezért az Önök életterében nem a politikára vagy a „fent levőkre“ kell tekinteni és onnét várni valamit, hanem öntevékeny módon kezdeményezni, alkotni és alakítani. Mi, nyugatiak, sem váraoztunk 1945 után, hanem azonnal hozzáfogtunk a közelünkben lévő, áttekinthető tér alakításához és felelősséggel cselekedtünk. Amint látják, megérte.

Az Önök esélyei Németország keleti részén óriásiak. Töménytelen munka vár Önökre, csak meg kell szervezni és hozzá kell fogni, ami azt is jelenti, hogy az embereknek szorgalmasan neki kell látniuk a munkának. Önöknek legalábbis magas képzettségi szintjük van - az itteni munkavállalók képzetebbek mint az USA-ban. Egyébként óriási esélyük van Keletre nyíló kapuként és ezáltal fontos szerepük is. Mindenekelőtt azonban - és ezt előre megmondhatjuk anélkül, hogy könnyelműen nyilatkoznánk - Németország ezen része néhány év alatt Európa műszakilag legjobban felszerelt iparvidéke lesz.

A döntő kihívás elsőként nem az, hogy anyagi jólétet érjenek el, hanem hogy a társadalom alapjaként szabad demokratikus kultúrát és különösen ilyen gazdaságot fejlesszenek ki. Egyre több szabadságot nyernek, másrészt azonban ezért több egyéni felelősséget is kell vállalniuk. Ebben rejlik mind az egyén személyes kihívása, mind pedig a miénk, keresztényeké, akiknek most az emberképünknek megfelelően kell cselekednünk.

Arról van szó, hogy tudatossá tegyünk és továbbfejlesszünk egy értékalapot és ugyanakkor egy demokratikus kultúrát ennek értékeivel – mint amilyen az egyéniség, az ember megbecsülése, a szolidaritás, az emberi méltóság és önmegvalósítás, a humanitás, a szociális biztonság, a szociális integráció, a tolerancia, az információ- és kommunikációkészség, a megegyezésre való hajlandóság, a korrekt verseny és a szubszidiaritás – az életünk és a vállalatok gyakorlatába átültessük. Ezek az értékek olyan cselekvési alapelvek, amelyeknek egyúttal eszménykép-szerepük van. A vállalat számára pedig kötelezettségi és igazolási jellegük van befelé és kifelé egyaránt. Egy aktívan gyakorolt demokratikus kultúrában a munka és a gazdaság nem kebelezhetsé az embert. Önjogú polgárnak kell tekinteniük, aki elfogulatlanul és szabadon

cselekedhet és dönthet személyes érdekei szerint. Éppen a szabad emberek együttműködése, akár vállalkozó, vezető munkatárs, munkavállaló vagy fogyasztó, felel meg legjobban a szociális piacgazdaság alapeszméjének. A szociális piacgazdaság a katolikus társadalmi tanítás elvén alapszik - a személyiségén -, amely szerint az embereknek megvan az a szabadságuk, hogy különféle képességeiket mind a saját hasznukra, mind pedig valamennyi polgár javára kibontakoztassák és hasznosan alkalmazhassák. Így az önmeghatározás és az egyéni felelősségvállalás a demokratikus kultúra jellemzője. Erről Albert Schweitzer írta egyszer: „Esélyeket kívánok magamnak, nem biztosítékokat. Nem akarok kitartott polgár lenni, akit megaláznak és aki közönyössé válik, mert gondoskodik róla az állam. Találkozni akarok a kockázattal, vágyódní akarok valami után, és azt megvalósítani, hajótörést szenvedni és sikert elérni. Elutasítom, hogy a motiváltságomat borra valóért megvásárolják tőlem. Inkább szembeszállok az élet nehézségeivel, mintsem biztos létben éljek. Inkább a saját siker feszült izgalma, mintsem utópiák tompa nyugalma. Sem szabadságomat nem akarom elcserélni jótéteményekért, sem pedig emberi méltóságomat kegyes adományokért. Megtanultam, hogy saját magam gondolkozzam és cselekedjek, a világnak egyenesen a szemébe nézzek és valljam: ez az én művem. Mindezt értjük azon, ha azt mondjuk: én szabad ember vagyok.“

II. ALAPVETŐ KIINDULÓPONTOK

1. Az ember méltósága és személy mivolta

Mi, keresztények tiszteljük az ember személy mivoltát és egyszerűségét. Elismerjük méltóságát, egyéniségét, de értékét is mint Isten teremtményét. Ez a munka rendszerében is érvényesül. A szociális piacgazdaság megteremtői nemcsak nemzetgazdászok, de filozófusok is voltak. Gondolkozásuk középpontjában az egyéni felelősséggel vállalt szabadság és nem kizárólag a gazdasági elv állt. A Német Szövetségi Köztársaság alkotmányában rögzítették: „Az emberi méltóság kikezdetlen; a személyiség szabad kibontakozásának jogát és a törvény előtti egyenlőséget biztosítani kell.“ Az emberről alkotott keresztény képből, az egyház szociális tanításából és az alkotmányból adódik, hogy számunkra felebarátunk megbecsülése - munkatársainké és a vállalatvezetésé is – a valódi kihívás. Az ember munkáját nem szabad többé csupán értékesítési fogalomként látnunk. Nem felel már meg munkatársaink önbecsülésének, hogy máségyébre való tekintet nélkül egy bizonyos szerepre vagy mechanikus tevékenységre képezzük ki őket, mondhatnánk „beidomítsuk“. Nem érvényes már, amit Henry Ford 1923-ban mondott: „A munkások azt akarják, hogy megmondják nekik, mit tegyenek, és fizessék jól meg őket.“ Még ma is sokan azt hiszik, hogy az a jó ember, aki ellenkezés nélkül megteszi, amit tőle kívánnak.

Ludwig Erhard mindig hevesen tiltakozott „a gazdasági csoda“ fogalom ellen. Az volt a véleménye, hogy semmiféle csoda nem történt, hanem csak az következett be, amit ő maga következetesen kezdeményezett, hogy: „Ki kell venni az ember szájából a kantárt.“ Ennek megfelelően látom az ember személy mivolta és méltósága alapján mind a megbecsülésre való jogát, mind jogát az egyéni felelősséghez és az önálló cselekvéshez, a döntési szabadságát ugyanúgy, mint jogát a közös döntéshez, de az időtulajdonlásához való jogát is. Látom az információhoz és kommunikációhoz, valamint a megalázás nélküli, félelemmentes munkához való jogát. Az emberről alkotott képünknek az felel meg, ha azokat, akikkel dolgozunk van, nemcsak komolynak, hanem érettnek fogadjuk el, és elismerjük az igazságra, az elismerésre és a toleranciára

vonatkozó jogukat. Ha nekünk, keresztényeknek mindig sikerülne így cselekednünk, akkor először megbotránkozást keltenénk, de utána másokat is arra ösztönöznénk, hogy így viselkedjenek.

Emberértelmezésünknek meg kell engednie az ember egyediségét, de személyes háttérét, családi viszonyait, személyes helyzeteit és magánérdekeit is tiszteletben kell tartani és ezeket a munkafolyamatban is lehetőség szerint figyelembe venni. A munka világában így megtapasztalhatják az emberek, hogy saját ügyükért dolgoznak, és a munka az egyéni felelősség által értelmet nyer. Megtanulják kibontakoztatni vállalkozói képességeiket, úgy mint az egyéni felelősséget és a kreativitást, amely majdnem minden emberben megvan.

2. Erkölcsi felelősségünk

A gazdaság és a munka célja az emberi jólét. Az ember felelős a környezet, a társadalom és a gazdaság kialakításáért, ezért szabadsága nem önkényesség, hanem a társadalom alapértékeihez kötődik. Az embert nem szabad az üzemben csak a munkára és a gazdasági történésben csak a fogyasztói státuszra korlátozni. Ennyiben a gazdaságnak felül kell vizsgálnia az emberről mint munkavállalóról és mint fogyasztóról kialakított képét. Ha alkotmányunk mércéje a keresztény-humanisztikus emberkép, akkor tudatosan ki kell emelnünk a munkatársak és a fogyasztók megbecsülését és az egyén méltóságának tiszteletét mint minden gazdasági cselekvés előfeltételét. Mindnyájan felelősséget viselünk földünk jövő életkörülményeiért. Vállalkozói sikerünk mérlege nem lehet tovább kizárólag a nyereség- és veszteségszámlák. Értelmes lényekként meg kell tagadnunk magunktól, hogy tudásunk lehetőségeit tegyük meg kizárólag és feltétlenül a megengedett cselekvés zsinórmértékének. A termékétika és az ökológia iránti felelősség a jövőben nem lesz díszítmény, mert a polgárok mint fogyasztók figyelnek majd arra, hogy az, ami a termékekkel és a termelési eljárások során történik, hosszútávú következményeit illetően vállalható-e felelősséggel. Nemcsak az üzemünkért, személyes életkörülményünkért és a hozzánk közel álló emberekért felelünk, hanem és mindenekelőtt az utánunk jövő nemzedékekért. Nem elégségesek csak a mindennapi étellel, térben a szűkebb környezettel és időben szinte kizárólag az ember jelenével foglalkozó erkölcsi reflexiók. A haladás és a növekedés hatásának a haszonoldalról a károldalra történő hirtelen átfordulásakor a gazdasági etika történelmileg új tényállás előtt áll. A 60-as évek koncepciója: „boldogságnövelés a jólét fokozásával“ az emberre, a jövő nemzedékekre és a teremtésben bekövetkező következményekre irányuló hatásai tekintetében ma inkább káros. Éppen ezt kell figyelembe venni most, az újrainduláskor.

3. Az üzem mint szervezet

Tudatosítanunk kell, hogy az, ami a társadalomban, de a munka rendszerében is történik, rendkívül komplex dolog, összefüggései sokrétűek, és meg kell próbálnunk az egészszerű, hálózatokban való gondolkodás révén alakító módon befolyást gyakorolni erre. Korunk nagy problémái annyira összetettek, hogy alig érthetők meg csupán „józan emberi ésszel“. Fel kell ismernünk, mit jelent a társadalmi és állami rend számára, hogy valamilyen módon minden mindennel állandó összefüggésben van.

Éppen a politika és a gazdasági élet területén eddig túl kevésé gondolkodtunk rendszerösszefüggésekben. Az üzemet eddig mindinkább az óramű értelmében vett gépnek tekintettük, ahol a technika és az emberek mindenkor a szerkezet egy-egy kerekét jelentették. Ma arról van szó, hogy az üzemet élő, dinamikus, szociális rendszernek és szervezetnek tekintjük, amelyben a változás, az alkalmazkodás és a

fejlődés szakadatlan folyamata megy végbe. A szervezetben és a folyamatban való gondolkodás vállalataink jövőbeni kialakításának fontos előfeltétele. A munka rendszerének sok száz alkotóeleme van, amelyek hatnak egymásra. Egy alkotóelemben, pl. a munkaidőbe való beavatkozás e sokágú rendszer számos más területén okoz változásokat. Hatásszerkezettel van tehát dolgunk. Az üzemben az embernek is a maga egész-jellegében kell érvényesülnie, így kell elfogadnunk. Nem szabad tehát a munkatényező működtetőjének tekinteni; testtel és lélekkel bíró lény ésszel és érzelemmel.

III. A VÁLTOZÁS ISMERTETŐJEGYEI

1. Önkiteljesítő és folyamatorientált értékek

Az aktívan gyakorolt demokratikus kultúra, a növekvő önbizalom, de a jobb tájékozottság és a növekvő szabadidő is az embert egyre inkább arra a gondolatra készíti, hogy önrendelkezően éljen és kevésbé elidegenedett módon dolgozzék. Nyugaton az álláskereső egyre inkább a vállalati kultúra és üzemi légkör, a vezetési stílus, az egyéni döntési jogok, az önmegvalósítás és az önállóság iránt érdeklődnek. Nemsokára az eddigi NDK-ban is új viszony alakul majd ki az emberekben a munkához, és megváltozik - miként a Német Szövetségi Köztársaságban - az értékek spektruma. A munkavállalók inkább választási és együttalkotási lehetőségeket, de több időautonómiát is követelnek majd. Keresik a munka mélyebb értelmét, örömét és önmegvalósítási lehetőségeket kívánnak illetve egyéni felelősséget akarnak. Bár továbbra is dolgozni akarnak és teljesíteni szeretnének, de más feltételek között. Nem akarnak továbbra is csak érintettek lenni; ehelyett részt kívánnak venni a vállalat életében, és munkahelyükön együttalkotási lehetőségeket követelnek.

Így új értékek jelennek meg, amelyek felváltják a munkát korábban meghatározó öszövetségi etika erényeit, a fegyelmet, engedelmességet, teljesítményt, kötelességérzetet és alárendeltséget. A fegyelem, a rend és a szabályoknak való engedelmesség mint hagyományos strukturális célok eddig a feltételei voltak annak, hogy a súrlódásmentes üzemi munka lehetővé váljék. Most inkább az önkiteljesítő és folyamatorientált értékek, mint pl. az emancipáció, a részesedés, az autonómia, a kreativitás, a gondolkodásbeli és cselekvési önállóság, valamint a személyiség kibontakozása kerülnek előtérbe. Éppen az önállóság és kreativitás mint folyamatorientált értékek elengedhetetlenek a jövőben, hogy biztosítsák a vállalat állandó alkalmazkodását és folyamatosságát. Tehát az Újszövetség erényei és szabadságai kerülnek előtérbe. Hiszen Jézus maga vezet az egyéni felelősség irányába, szabadságot ad, esélyeket biztosít. A munkatársak szeretnék magukat próbára tenni, kevés előírást akarnak, de feladatokat kívánnak, amelyek kihívást és esélyt kínálnak.

Éppen ez lesz különösen fontos az Önök területe számára a következő hónapokban, hogy a gazdasági élet újrafelépítése és fejlesztése elinduljon. Amilyen mértékben a vezetés és a munkavállalók el tudnak szakadni a régi munkaszervezéstől és munkastruktúrától, önállóvá, egyenrangúvá válnak és egyéni felelősséggel cselekednek, annál nagyobb az esély a gyors haladásra.

2. Öröme törekvés a munka révén

Noelle-Neumann, Strumpell és Kripstein vizsgálata szerint az 55 év felettieknek csak 7%-a, a 18-29 éveseknek már fele mondott igent a következő kijelentésre: „Érdekesnek találom a munkámat, de nem hagyom, hogy zavarja életem egyéb területét.“ A

munkateljesítmény tehát új helyiértéket kap. A magánélet és a munka közötti egyensúly elérése a cél. Opaschowski professzor szerint a teljesítménymotivációt és a munkából származó elégedettséget a munkavállalóknál a jövőben 5 fő ismertetőjel határozza meg:

- öröm a munkában,
- pénz,
- értelem,
- autonómia a munkaidő kérdésében,
- státusz.

Minden tényező arra a célra irányul, hogy minél többet nyerjünk a munkahelyi életből. Ami érvényes a szabadidőre, annak lehetségesnek kell lennie a hivatásban is. A bér és a jövedelem ugyan fontos előfeltétele a munkahelyi elégedettségnek, de a munkavégzés közben érzett öröm fontos kihívás lesz a vállalatok számára. Az emberek a munkában örömet és a hivatásban élvezetet akarnak. Az önálló tevékenység, az egyéni felelősség és az alakítási lehetőségek erősítik az önbizalmat. A munkatársak jó munkahelyi közérzete és a cég sikerei közvetlenül összefüggnek.

Azonfelül új időkultúra fejlődik ki. A munkavállalók élethelyzetük, a hivatásbeli és a családi körülményeik szerint maguk akarják megválasztani munkaidejüket. A választható munkaidő a vállalat ajánlataként igen nagy jelentőségre tesz szert.

3. A gazdasági élet szerkezetváltása

A jövőben valamennyi gazdasági vállalkozásnak úgy kell megszerveznie munkáját, hogy a változó keresleti helyzeteket és a piac változásait gyorsan követni tudják. Állniuk kell a világméretű versenyt, amely a jobb minőségért és a rövidebb szállítási határidőkért folyik: állandó műszaki újítások szükségesek rövidebb termékciklusokkal, azaz új termékek új technikával egyre gyorsabban kerülnek piacra, szűk szállítási határidőkre kényszerítenek, valamint lehetőleg rövid termelési és szállítási időre. A raktárkészlet gazdaságtalan a költségek miatt, de amiatt a veszély miatt is, hogy a raktárállományt jobb termékek gyorsan elavulttá teszik. Már alig lehet raktárra termelni. Mivel a gyártóberendezések az új technika miatt növelik a költségeket és ezért optimális kihasználásuk elengedhetetlen, ez a termelési és üzemidők meghosszabbítását vonja maga után. A vállalatoknak a korábbinál sokkal inkább a vevők kívánságaihoz kell igazodniuk. A társadalmi és a műszaki változások nemcsak a termékeket és a termelő eljárásokat, hanem a gazdaság szerkezetét is megváltoztatják. A mai Német Szövetségi Köztársaságban kb. 1,9 millió kis- és középüzem van, de csak kb. 4000 vállalat, melyben 500 munkavállalónál többen dolgoznak. Az ipari óriások tehát egyértelműen kisebbségben vannak. A kis- és középüzemek messze a legnagyobb munkaadók. A munkavállalóknak kb. 2/3-át itt foglalkoztatják. Ez a gazdasági szerkezet, tehát a sok kisebb vállalat rövidesen Németország keleti részén is létrejön, és éppen ebben rejlik a munkaerőpiac gondjainak gyors megoldási esélye. Elsősorban a tíz, húsz személyt foglalkoztató vállalatokban létesülnek majd új munkahelyek.

Közben nálunk, Németország nyugati részén a munkahelyek több mint 60 százaléka a szolgáltatószektorra jut. Az USA-ban ez a hányad már most az összes munkahely 70 százaléka. Frankfurtban már ma bankoknál, biztosítótársaságoknál és minden egyéb szolgáltatóágazatban az alkalmazottak 80 százaléka dolgozik. Természetesen a termelő vállalatok adminisztratív részlegeit is a szolgáltatóegységekhez számítottuk. A végeredmény: egyre többet termelünk ugyan, de egyre kevesebb emberrel.

A kis- és középüzemek rugalmasabbak, ezért alkalmasabbak a túlélésre, így egyre több nagyvállalat kihelyezi a cég bizonyos területeit vagy fiókvállalatokat hoz létre. Egyre több vállalat tér át arra, hogy szerkesztési feladatokat mérnökirodákkal végeztessen el, ahelyett, hogy nagy mérnökrészlegeket tartana fenn. Ez vonatkozik az adatfeldolgozásra és a műszaki karbantartásra stb. is. A bedolgozói munkavállalás vagy a „távfoglalkoztatás“ száma is növekszik. Az USA-ban már 9 millió, Svédországban pedig 1 millió ember dolgozik otthonában.

Mérnökök és technikusok tízezrei, titkárnők, grafikusok, elektronikus feldolgozó szakemberek stb. ezrei dolgoznak egyéni vállalkozóként. Még a részleges önállóság felé mutató tendencia is erősödik. Sok ügyes ipari művezető mellékfoglalkozásként mint önálló vállalkozó kisipari üzemet vezet. A szabadfoglalkozások, tehát az ügyvédek, szaktanácsadók, ingatlanügynökök, orvosok stb. jelentősége és száma egyértelműen nő. Frankfurt am Mainban kb. 2000 ügyvéd működik. A korábbi NDK területén összesen csupán 600.

4. A foglalkozások és a feladatok változása

Az esztergályos már régóta tudja alkalmazni a számítógépes technikát. A műszaki rajzoló számítógéppel rajzol. Már alig van könyvelő, aki ne személyi számítógéppel dolgozna. Röviden szólva, a foglalkozások többségében lényegesen megváltozott a szakmai tartalom és az ehhez kapcsolódó képzés és készségek. A volt NDK polgárait is fokozott mértékben ez vár. Ilyen összefüggésben érdekes a trend, hogy a kiképzést és a továbbképzést úgy kell alakítani, hogy az egyes munkavállalók sokféleképpen, azaz multifunkcionálisan legyenek alkalmazhatóak. Ez nemcsak az ő számukra érdekesebb, de szükséges az olyan vállalatok új szerkezetében is, amelyek erősen a csoportos munkahelyek és önálló gyártóegységek felé tartanak. A szakmák és feladattartalmak ilyen állandó változása mindenki számára élethossziglani tanulást jelent.

A munkásállományban foglalkoztatott munkavállalók száma évről évre csökken az alkalmazottak javára. Feltehető, hogy belátható időn belül a német gazdasági élet foglalkoztatottjainak több mint 80%-a alkalmazott lesz. A legtágabb értelemben vett információs tevékenységgel foglalkozó hivatások 2000-ig erősen bővülni fognak, és az itt foglalkoztatottak száma is jelentősen nő. A kimondottan információs tevékenységet végző szakmákhoz nemcsak mindazokat kell számítani, akik információkat dolgoznak fel, hanem azokat is, akik információt közvetítenek, így pl. a tanszemélyzetet, újságírókat, számos szolgáltató foglalkozást, így a tanácsadót, ügyvédeket stb. de a szoftverszakembereket, ügynököket vagy nyomdászokat is. Az információs szakmák hányada még ebben az évtizedben túlhaladja az összes foglalkoztatottak számának 50 %-át.

5. Műszaki és szervezeti átalakulás

Az új technikák, mindenekelőtt a mikroelektronika, egyre inkább megváltoztatják a munka rendszerének szerkezetét. Így várható az elkövetkező évtizedben

- 2-4 % közötti, ingadozó termelékenység-növekedés, a hagyományos kereső munkahelyek továbbra is jelentős csökkenése mellett, elsősorban a termelésben,
- információs hatások a rendelkezésre álló információk növekvő mennyisége révén. Leépül és viszonylagossá válik a hatalmi tudás,
- szervezési hatások a további automatizálás révén, több önvezérlés a termelési folyamatokban és változások a szervezeti és foglalkoztatási struktúrákban. A változások

iránya a csoportos munkahelyek, a körbefutó szerelőszalagok, gyártási szigetek és autonóm munkaegységek felé mutat.

6. Változások a népesség szerkezetében

A német lakosság átlagéletkora állandóan növekszik. Hozzávetőleg 2030-ban társadalmunkban az emberek 37%-a 60 év fölötti lesz. Ennek súlyos következményei lesznek, pl. a nyugdíjrendszerre, az innovációs készségre és innovációs feltételekre. Ha az egyes évjáratok nagysága csökken, kevesebb fiatal kiképzett munkaerő lép be a munkarendszerbe. Így fokozatosan csökken azok száma, akik kreatív módon hasznosíthatják a legújabb tudásszintet. Az idősebb lakosság több állandóságot kíván mint változtatást. Ez döntően befolyásolja a termelést is. Idősebb emberek kevesebbet és mást fogyasztanak. Inkább személyes szolgáltatásokat vesznek igénybe, mint pl. az egészségügyi vagy a kulturális szektor által nyújtottakat. Első jele ennek a demográfiai változásnak az a tény, hogy nyugaton már most kivehetően több tanulólhely-kínálat van, mint azok iránt érdeklődő fiatal. Rendkívül fontos szempont, amely munkahelyi világunkat majd jelentősen befolyásolja, a külföldi munkatársak növekvő száma, akik velünk együtt dolgoznak a gyárakban és az irodákban. Éppen nekünk, keresztényeknek kell segítenünk, hogy viselni tudják nehéz sorsukat, amit idegenként kell élniük az ipari világban, és munkatársaként előítéletek nélkül hozzájárulni ahhoz, hogy esélyük legyen az újrakezdésre és életük alakítására a saját elveik szerint, amelyek többnyire eltérnek a mi elképzeléseinktől. Ez megélt szolidaritás és respektáló szeretet lenne.

7. Trend a rugalmas üzem- és munkaidő felé

A vállalat üzemideje, tehát az az idő, amikor a gépek járnak vagy az üzlet nyitva van, szemmel láthatóan elkülönül az egyes munkatársak munkaidejétől. Az üzemek szeretnék meghosszabbítani félfogadási, ill. üzemidejüket, különösen a drága műszaki berendezésekre való tekintettel. A munkavállalók ezzel szemben több időnállóságot kívánnak és magánéletüket összhangba akarják hozni a munkával. Míg eddig egyértelműen a munka határozta meg az ember magánéletét, úgy ma lehetséges, hogy jobb szervezéssel és korszerű technikával nagyon differenciált és rugalmas munkaidőajánlatot dolgozzanak ki, amely kedvez az embernek.

A munkafolyamat szabadabban alakítható. Mivel a vállalkozók többségükben - a korábban elmondott okok miatt - már nem termelhetnek raktárra, másrészt azonban nagy keresleti ingadozások vannak, az üzemidőnek is rugalmasabbá, „mozgóvá“ kell válnia. Ennek érdekében olyan tudatot kell kialakítani, hogy egyedül a felhasználók és a fogyasztók társadalmunk tulajdonképpeni munkaadói. Egyedül a fogyasztó dönt - vásárlási magatartásával és fogyasztókészségével - arról, hogy mennyi munkalehetőség van a társadalomban. Mivel így módon a fogyasztó dönti el a gazdaság javuló vagy romló helyzetét, a munkavállalóknak, akik vásárlói magatartásukkal maguk is okozói ezeknek a változásoknak, be kell látniuk, hogy néha kevesebbet, néha többet kell dolgozniuk. Ezt a tényállást az új munkakultúrában, a megváltozott keretfeltételek miatt már nem tudjuk megkerülni. Az irányzat most már világosan látható. Közel 10 millió foglalkoztatott több mint 70 ezer vállalatnál már rugalmas munkaidővel dolgozik. Még a termelőszektorban is erősen növekszik ez a trend. A népszámlálás adatai szerint a 70-es évek kezdete óta hozzávetőleg megduplázódott a részmunkaidőben dolgozók száma és jelenleg 4,4 milliónál tart. Angliában már a nők 38%-a, Svédországban 46%-a dolgozik részmunkaidőben, Németország nyugati részében csupán 15%. A részmunkaidőben foglalkoztatott férfiak hányada az NSZK-ban éppencsak meghaladja a foglalkoztatottak 1%-át, míg Japánban ez a hányad már 5%, Svédországban és az USA-ban 7%. Az NSZK-ban az év során több mint 300 ezer ember dolgozik - személyes

kívánságának megfelelően - hosszabb vagy rövidebb munkaidőben; dolgoznak üzemeket átfogó munkahelyeken, amelyeket pl. a munkaerőkölcsönző vállalatok kínálnak. Opaschowski professzor megállapította, hogy minden második munkavállaló hosszú fizetés nélküli szabadságot (sabbatical) vagy hosszú szabadságot szeretne. Feltűnően nagy (64%) a 14-29 éveseknél ez a hányad. Egyre több ember szeretne munkásévei alatt hosszabb szüneteket beiktatni. A munkavállalók 70%-a rugalmas (csúszó) munkaidőt kíván. 50% változó hosszúságú munkaidőt, 55% rövidebb munkaidő mellett szavaz, 76% új munkaidőszabályozást szeretne és csak 22% elégedett az eddigi munkaidővel. Ugyancsak 22% választana 4-6 órás munkanapot, ha ezt az üzemi szervezet lehetővé tenné. Az emberek 12 %-a csak fél évre szóló alkalmazást kívánna. 21 % azonban a heti 40 óránál többet szeretne dolgozni, hogy több szabadságot kapjon cserébe, és az Emnid közvélemény-kutató felmérése szerint 42 % egyéni megállapodást szeretne kötni a személyes munkaidővel kapcsolatban.

8. Az új munkakultúra akadályai

Az ilyen változásoknak, ahogyan azt az emberek kívánják és az üzemek is igénylik, számos akadálya van. Szociális és szervezési fantáziánkat a túlzott műszaki fejlesztés, és az ehhez kapcsolódó siker elsatnyította. Ugyancsak gátjai a szervezeti megújulásnak a XIX. században kialakult, nehézkes intézmények, pl. a szakszervezetek. Eppen a szakszervezetek gondoskodási ideológiájukkal és az „éretlen“ munkavállalókról alkotott, még mindig meglévő képükkel gátolnak meg szükséges és régóta lehetséges, az ember előnyére és a vállalatok hasznára szolgáló fejlődéseket. A munka és szociális jog túlszabályozottságának kényszerei, valamint az egységesített kollektív szabályozások mellett olyan akadályai vannak a szükséges alkalmazkodásnak, mint pl. az üzemi munkarend és a vezető munkaerők tradicionális viselkedésmódja.

Tehát nemcsak a szakszervezetek, hanem a vállalatban különösen a középszinten dolgozó vezető munkaerők azok, akik a hagyományos szabályozásokat és a kényszert védik a nehezebb vezetői és szervezési feladatoktól és a hatalomvesztéstől való félelmükben. Szükséges tehát, hogy a fékezőket, és ez különösen a volt NDK területére vonatkozik, kiemeljük a vezetői felelősségből, és helyettük a szociális és szervezési újítások támogatóit iktassuk be. A választásos munkaidő témája parancsuralmi vezetéssel nem valósítható meg. Sajnálatos, hogy a munkavállalók új kívánságai a merev törvények és a bértarifa szabályozásai miatt sokak számára még mindig szabálysértésnek minősülnek. De nem szabad tovább korlátozni az ember szabadságát a munkafolyamatban, különösen azért, mert a munkavállalók személyes érdekei és a vállalat gazdasági követelményei most minden ediginél jobban összekapcsolhatóak és kiegyensúlyozhatóak.

IV. AZ EMBEREK VEZETÉSÉRE ÉS A VÁLLALATVEZETÉSRE VONATKOZÓ KÖVETKEZMÉNYEK

Az értékek változása és a társadalmi változások arra kényszerítik a vállalkozókat, hogy nyíltabbá váljanak a társadalommal és az egyéni kívánságokkal szemben.

1. A munka értelmének lehetővé tétele

Az ember nemcsak a bérből él. A pénzre alapított ösztönzőmodellek a jövőben nem hatnak minden munkavállalóra egyformán. Készek ugyan teljesítményt nyújtani, de más feltételek között. Keresik a munka értelmét is, az ember ugyanis elsősorban nem a

boldogságot keresi, hanem az értelmet. Így módon a vezetők feladata lesz, hogy a munka értelmét lehetővé tegyék és az embereket a saját ügyükben is engedjék dolgozni. Az öt értelemadó terület szerintem a következő:

a) Az önkiteljesedés értelme: a munka saját magunk megtalálása és saját magunk kiteljesítése. Emberhez méltó önkibontakoztatást kell lehetővé tennie, hogy a munkavállalók munkahelyükön tudásukat, képességüket, ismereteiket és tapasztalataikat felhasználhassák. Részt vehetnek a tervezésben, a szervezésben, az alkotásban? Lehetnek kreatív módon teremtők - bevihetik a munkába és kibontakoztathatják a személyiségüket -, van-e döntési terük és viselnek-e egyéni felelősséget?

b) A felelős munka értelme: a munka az élet értelmének része. Munkatársaink a jövőben azt fogják kérdezni, hogy azonosulni tudnak-e a vállalati kultúrával, a cég céljaival, a termékekkel, a szolgáltatásokkal és a módszerekkel. A vállalat teljesítményének szociális többletértékét akarják felismerni és ezt szeretnék tudni elfogadni.

c) A szociális élményérték általi értelem: a munka kommunikáció és együttműködés, az ember szocializálásának helye. Tapasztalhatjuk-e a bajtársiasságon és a szolidaritáson alapuló közös cselekvés élményét? Okoz-e örömet a munkacsoporttal és a vezetővel való együttműködés? Komolyan veszik a munkacsoportban az emberi kapcsolatokat? Figyelembe veszik-e, becsülik-e az egyes ember egyéniségét, képességeit és fejlesztik-e azokat?

d) A gazdasági értelem: a munka az élet biztosítására szolgál. Nyújt-e elegendő létalapot és biztosítja-e a szükséges jövedelmet? Tudja-e javítani az egyes ember a teljesítményével - a költségmegtakarítás és a minőség értelmében is - valamint a sokoldalú alkalmazhatósága révén jövedelmét? Pozitívan értékeli a továbbképzést? Ad-e a vállalat lehetőséget, hogy részesüljön a munkavállaló a haszonban és a produktív vagyonban? Az ember nemcsak munkáját illetően szeretne döntési kompetenciákat, hanem anyagilag is részesedni kíván a vállalat sikereiben. Ebben az összefüggésben pl. utalni kell a Katolikus Vállalkozók Szövetségének szövetkezeti modelljére, amely a produktív vagyonban való részesedést egy különleges formában kívánja lehetővé tenni.

e) A transzcendens értelem: A munka felelősségteljes együttműködés a teremtésben. De egyben az ember tiszteletteljes szolgálata-e és az emberekért végzett szolgálat-e? Ki tudja-e bontakoztatni az egyes ember a Teremtőtől kapott tehetségét és képességeit?

2. A megbecsülés mint vezetői magatartás

Ha a vállalatvezetés feladata, hogy értelmet adjon a munkának, amiben önmagunk formálása, a kreativitás és az autonómia is nagy szerepet játszik, akkor ez azt jelenti, hogy engedjük a munkatársakat „szabadon szárnyalni“. Szervezési formáinkat többnyire a dolgozók fegyelmezésére fejlesztettük ki, és nem az önkiteljesedés és a kreativitás elősegítésére. A legnagyobb akadály itt a bürokratikus gépezet, mellyel szemben a dolgozó ember szinte naponta érzi tehetetlenségét a vállalat mindennapi életében. Ez frusztrálttá teszi az ötletekben gazdag munkavállalókat.

Bizonyára a legnagyobb pazarlás, ami még nyugaton is jelen van, az üzemben dolgozó emberek ötleteinek és képességeinek elpazarlása. Ez a vállalatvezetés széles körben tapasztalható tehetségtelenségének és annak a következménye, hogy nem ismerik az ember valódi természetét és alábecsülik az ember értékeit. Mivel a vezetők sokszor túlbecsülik önmagukat, nem ismerik el saját alkalmatlanságukat, megkísérlik, hogy a bizonytalanságukat parancsuralmi szervezési módszerekkel – a „parancs és engedelmesség” módszerével - álcázzák. Ennek éppen az ellenkezőjét akarták a Ludwig

Erhard köré tömörült férfiak és nők, nevezetesen az emberek felszabadítását, hogy önállóan döntsenek magukért. A tekintélyelvű vezetés, a parancsuralmi gazdasági irányítás, a kollektív egységes szabályozások és kényszerek százada végéhez közeledik. Az emberek nem engednek többé, hogy csupán „használják“ vagy bizonyos tevékenységre „idomítsák be“ őket. A vállalati vezetés nem tekintheti a munkavállalóit „birtokának“. A teremtmények nem válhatnak üzletté és ennyiben a kényszerek, a merev rend és a bürokrácia eddigi vállalati rendjének meg kell szünnie. Most arról van szó, és ezt Németország nyugati részére is vonatkoztatom, hogy a demokratikus kultúrát ennek szabadságjogaival és az egyén méltóságának tiszteletével átültessük a vállalat mindennapi életébe. Lehetséges a megaláztatás nélküli munka. Éppen a jövő kihívásaival szemben szükségesek olyan munkatársak, akik „emelt fővel“ járnak az üzemben, akik bizonyos önállósággal és egyéni felelősséggel urai munkaterületüknek. Napjainkban olyan kor kezdődik, amely másképp értékeli és elismeri az emberek egyéni képességeit és igényeit az üzemben. A jövő vezetési stílusát szeretetnek, bizalomnak és értékeket becsülő magatartásnak kell jellemeznie, ami az erő kifejtésben örömhöz, valamint a vállalattal és a konkrét munkafeladatokkal való azonosuláshoz vezet. Az emberek iránti szeretet és elkötelezettség a szociális energia forrása.

Aki nem a szeretetet és a megbecsülést állítja vezetői munkája középpontjába, félreismeri annak szociális természetét. Az értéket elismerő vezetői magatartás azt jelenti, hogy a vezető munkatársait pozitív és negatív tulajdonságokkal bíró személyként fogadja el és igent mond rájuk, hogy tiszteletben tartja az egész embert és ennek érzéseit is, és még kudarcok esetén sem válik szemrehányó felettessé. Éppen ebben az esélyben, hogy újrakezdhetünk - és itt tanulhatunk Jézustól -, mutatkozik meg az értékek megbecsülése. Minden újrakezdés azonban tanulási folyamat is, és ezzel lehetőség a javításokra. Ha a személyiséget és az ember méltósága iránti tiszteletnek az alkotmányban rögzített gondolatát komolyan vesszük, ez jele a szolidaritásnak - a katolikus szociális tanítás további előzményének - is, miszerint a vezetés a munkatárs szolgálata. Az előjáró legfontosabb feladata ugyanis az, hogy kibontakoztassa munkatársai képességeit és előbbre vigye őket. És ez nem történhet parancsokkal és utasításokkal, hanem csak nyílt, őszinte információval, türelmes kommunikációval és gyakorlati segítséggel. Ez a szolidaritás elősegíti a közösségi érzést, a „mi“-érzést, és azt a tudatot, hogy a vállalat mind szociális szövetség, mind teljesítményközösség egyidőben, amiből motiváció és a teljesítményhez kapcsolódó örömrészlet keletkezhet.

A jövő vezető munkaerőinek az eddiginél jobban kell a „szív értelmét“ is alkalmazniuk, amely sokkal hamarabb látja, hogy mi megy végbe a munkatársban, hol van szüksége biztatásra és segítségre. Így módon a vezetőknél, akár férfiak, akár nők, elsősorban nem vezetési technikák, hanem tipikus női tulajdonságok szükségesek: a nők megértik és könnyebben érzik át mások gondjait, türelmesek, törődnek, gondoskodnak, közvetítenek és békítenek. Még egyszer megismételve, éppen ebből nőhet ki a szolidaritás, amely megfelel a szeretet keresztény parancsának. Ez megvalósítható a rideg vállalati élet hétköznapjaiban is az ember előnyére és - ez sokszor bebizonyosodott - a vállalat hasznára is. Ezt saját vállalatomban is megéltem. Az értéket megbecsülő magatartás és a szolidáris együttműködés a vezetők részéről is a munkatársakkal szemben olyan vállalati kultúrát fejleszt ki, amit leegyszerűsítve a következőkkel lehet jellemezni:

- nyílt információ mellőzés helyett
- mozgástér kényszerek helyett,
- nyitottság félelem helyett,
- a vezetés mint szolgálat egyoldalú előírások helyett,

- kommunikációkészség titkolódzás helyett,
- bizalom bizalmatlanság helyett,
- tolerancia a bűnösök keresése helyett.

Tehát elengedhetetlen a vezetők szociális kompetenciája, amely többek között abban nyilvánul meg, hogy különböző személyeket és helyzeteket különbözőképp értékelnek, és azokat kezelni képesek.

3. Bátorságot adó vezetői magatartás

Tisztában kell lennünk azzal, hogy e rohamos változások kihívása közepette a vállalat sikere csak az embereknek az üzemben való együttműködése révén érhető el. Ehhez érett, öntudatos és kreatív emberekre van szükségünk. Ezt azonban csak akkor érhetjük el, ha a bizalmatlansági szervezetből a bizalmi szervezetet hozunk létre. Ehhez olyan vezetői magatartás szükséges, amely kész a hatalom megosztására, türelmet tanúsít az együttműködés folyamán és végeredményben hajlandó a sikert is megosztani. A szociális kompetencia és az a képesség, hogy alkalmas legyünk az együttműködésre, elengedhetlenné vált. Ez a gondolatvilágunk átformálását követeli, eltávolodást a hagyományos gondolkodástól, miszerint „ami jó a vállalatnak, az jó a munkatársaknak is“. Az új beállítottság a következő kell, hogy legyen: „ami jó a munkatársaknak, az jó a vállalat sikerének és biztosítja a jövőt“. Meg kellene egyeznünk a ránk hagyott közmondásban: „amit nem akarsz, hogy neked cselekedjenek az emberek, te se cselekedd másoknak“. A vezetői magatartásban két cselekvési irány különböztethető meg: „félelem - bizalmatlanság“ és „bátorság - bizalom“.

A parancsuralmi gazdaság és az utasításos hierarchia megfoszt az önjogúságtól és a méltóságtól, és mindkét oldalról táplálja a félelmet és bizalmatlanságot. Az emberek fölött az ún. „juhászkutya-vezetési stílus“ értelmében gyámkodnak, és munkájukra úgyszólván beidomítják őket. Az ellenőrzés túl szoros, ebből kényszerűen az következik, hogy a dolgozó kivár és felfelé tekint. A félelmet és bizalmatlanságot keltő vezető bizonytalanságot okoz. Senki sem mer kockázatot vállalni. Senki sem csinál mást, mint amit elrendelnek, nehogy rossz vége legyen. Mind a vezető, mind pedig a munkatársak úgyszólván belebonyolódnak a biztonságra törekvésbe, ami végül merevséghez és rutinszerűen elvégzett munkához vezet. A munkatársak elfogódottak, parancsra várnak, álcázzák hibáikat, és végül gátlásaik vannak a gondolkodásban, mert mindig óvatosak maradnak.

Az ilyen „félelem - bizalmatlanság“-cselekvési vonal oka a vezető bizonytalansága, alkalmatlansága és személyes félelme. Azt hiszi, ha parancsol és minden az ő utasítása szerint megy, jobban védi magát a munkatársai hibáival és saját eredménytelenségével szemben. Konfliktus esetén ő kerekedik felül, és munkatársai kénytelenek parancsainak alávetni magukat. Ha problémák lépnek fel, először mindig a bűnöst keresik, és nem a tényt vizsgálják. Ilyen félelmi rendszerben a munkát és az együttműködést előítélet és intolerancia terheli. A következmény a dogmatizmus, kialszik az innovációs készség és a kreativitás. Lao-ce szerint az ideális vezető önszervezést végez, amennyiben gondoskodik arról, hogy mások képesek legyenek arra, amit nélküle egyébként talán nem tudtak volna. A „bátorság - bizalom“ cselekvési vonal ettől egyértelműen eltér. A kiteljesedés előfeltétele a bizalom. A vezető engedi szabadon cselekedni munkatársait, érettnak fogadja el, és ezzel ösztönzi őket, hogy napvilágra hozzák szellemi képességeiket és tudásukat. A munkatársak és a vezető elviselik a bizonytalanságot, kockázatot vállalnak, mernek cselekedni, mert tudják, hogy „szabad hibázniuk“. Az illetékes vezetőktől nemcsak szerető elnézésben lesz részük, hanem mindig megkapják

az újrakezdés esélyét is. Az ilyen vezetési stílusnál a munka a munkavállalók megalázása nélkül folyhat. Tévedés vagy sikertelenség esetén nem a vétkeket keresik, hanem az ügyet vizsgálják felül.

A vezető megértéssel kezeli az emberi tökéletlenséget és a tévedés lehetőségét. Igent mond az emberre és ezzel megszünteti a félelmet. Ez nemcsak a munkatársak jó közérzetét növeli, de ösztönzi kockázatvállalási készségüket és kreativitásukat is. Aki megszünteti a kudarcától való félelmet, jobb megoldásokra jut, mert a munkatársak akadálytalanul kibontakozhatnak, és megkapják annak esélyét, hogy a hibáikból tanuljanak. A vezető beleéli magát a munkatársai gondolatvilágába, elfogadja, hogy ellentmondjanak neki és félelem nélkül érveljenek. Ebben a cselekvési modellben a munkatársak spontánok, rugalmasak, tanulásra képesek és alkotásra készek. A konfliktusok megoldása párbeszéd útján történik, az ilyen vezetői magatartás felébreszti a munkatársak kíváncsiságát, az ész használatát és a felelősség átvállalására való készséget.

A „bátorság - bizalom“ cselekvési vonal megfelel a demokratikus kultúrának és a katolikus szociális tanítás személyiségelvének. A vezetők és a munkatársak, tehát a csoport, a részleg a tapasztalatok szerint így egyértelműen eredményesebbé válik.

4. Kooperáció és emberhez illő együttműködés

Ebben a kérdésben a hatalom újraelosztásáról van szó a parancsuralmi rendszerről az interakcióra történő átmenetben. Ha abból indulunk ki, hogy a vállalat sikere az együttműködéstől, a teljesítménytől, a dolgozók kreativitásától és ötleteitől függ, minden erőfeszítést meg kell tennünk, hogy megvalósítsuk az emberhez méltó együttműködés és kooperáció gondolatát mint a vállalat új vezérvonalát és eszméjét a szociális piacgazdaságban. Az általam több mint 20 éve vezetett vállalatban megtanultam és tapasztaltam, hogy érdemes a munkatársakat a partneri vállalatvezetés értelmében bevonni a vállalat dolgainak alakításába és fejlesztésébe. A szubszidiaritás, a katolikus szociális tanítás egy másik elve értelmében célszerű az érdekelteket, az adott csoportot vagy a részleget együttgondolkodásra buzdítani. Ők az általuk áttekinthető területen a szakértők, és abban a helyzetben vannak, hogy vitatkozni tudnak a jobb megoldásokról és tudásukkal befolyásolják a döntéseket. Így, legalábbis nálunk, csökkent a hibaszázalék a változtatásoknál és szükséges újjáalakításoknál. Itt Paul Halbe szerint „a vezetőknek a folyamat olyan alakítóinak kell tekinteniük magukat, akik a munkatársakat társvállalkozóvá teszik“. Sok üzemben túl sok felesleges, már nem igazolható és elfogadhatatlan uralom létezik. Ott azonban, ahol mindenki saját magát adhatja, ahol ezen túl még átéljük a „mi“–érzést, biztos a siker. Egy emberhez méltó vállalatszerkezetben a szolidaritás elvét par excellence megvalósítják, és így szociális, demokratikus és partneri munkakultúra alakul ki.

Az emberek nagyon hamar megérik, hogy már nem egy mechanizmus kerekei, hanem a vállalat tagjai ill. partnerek, tehát nem érintettek, hanem érdekelték. Egy munkatársi szellemben szervezett és vezetett vállalatnál a döntési folyamatban mindenki személyesen, vagy olyan képviselők útján vesz részt, akiknek később a döntést meg kell valósítaniuk. A vezetést tehát mint szolgáltatást értelmezzük, amely mind személyi, mind tárgyi irányultságú. Minden egyes munkatárs személyes teljesítőképessége beépül így a csoportorientált együttműködésbe és viselkedésmódba. Az ilyen üzemek ismertetőjelei: a hatalmi harcok vége, amelyekben egyébként is állandóan csak presztízsről és befolyásról van szó, világos funkció- és szerepelosztás, amely a kölcsönös megbecsülés szellemében a csoportteljesítmény javítása érdekében történik. A nyílt információ és a kommunikáció feltétel, az információs rendszerből egyetlen területet sem zárnak ki. A

vállalat a munkatársak számára úgyszólván „üvegház“. A munkatársi stílusban vezetett vállalatnál a munkatársak kommunikációs képességének a javítása állandó folyamat. Odafigyelés, precíz megfogalmazás vagy konstruktív kritika állandó gyakorlattá válik. A munkatársi vállalati kultúra a vállalatot szociális szövetségként és teljesítményközösségként ismeri el, amelyben minden a vállalati folyamatban résztvevő egymásért és egymással a megbecsülés szellemében dolgozik. A munkatársi vállalatvezetés az értéket elismerő, a kollégákat segítő vezetői magatartás, ahol bizalom és egyre több szabadsági fok megvalósítása jellemzi az új vezetési minőséget. A munkatársak részesülnek a vállalat sikere alapján képződő vállalati nyereségből. A szerződés szerinti bérükön felül nyereségprémiumot is kapnak. Így jutunk a munkabérré szerződő felek „kis szociális partneri kapcsolataitól” a vállalaton belüli „nagy szociális partneri kapcsolatokhoz”. Így alakul ki a „társtulajdonosi kultúra” és az együttműködés demokratikus kultúrája, amelyben a munkatársak vállalkozó szelleme érvényesül és olyan vállalati kultúrában jut kifejezésre, amely mindig azon tényezők összessége, amelyeket az üzemben maguktól értetődőként kezelnek. Paul Halbe, aki „Az új vállalatok” című könyvében először mutatott be konkrétan 12 „részesedési vállalatot”, a munkatársi üzem lényeges előfeltételeit a következő kérdésekben fogalmazta meg:

1. Mit kell a munkatársaknak tudni, hogy együtt gondolkodjanak és vállalkozó módon cselekedhessenek?
2. Milyen szervezetre van szüksége a vállalatnak, hogy a munkatársak lehetőleg önállóan dolgozhassanak?
3. Hogyan kell alakítani a csoport-dinamikus folyamatokat, hogy a bizalom és a teljesítmény örömeinek légköre alakuljon ki?
4. Milyen képesítési segítségek szükségesek az egyes munkatársaknak, hogy teljesítményüket növelhessék?
5. Hogyan kell a részesedést kialakítani azokban a sikerekben, amelyeket mindenki közös erőfeszítése révén értek el?

A szociális piacgazdaság továbbfejlesztése érdekében is fontos szerepet fog játszani a jövőben a munkatársi stílusban vezetett üzem. Kézenfekvő, hogy a munkatársi vállalatban meglévő szolidaritáshoz hozzátartoznak a munkavállalói érdekképviselések, ill. az üzemi tanácsok. A munkatársi vállalatvezetés esély arra, hogy az emberek azonosuljanak szabadelvű demokráciánkkal és a szociális piacgazdasággal, mert így valósulhat meg a személy tisztelete, a szolidaritás de a szubszidiaritás és a szabadság is.

Az emberhez illő együttműködés - és ez számomra nagyon fontos - egyenjogúságot jelent a nők számára is, aminek az a következménye, hogy több esélyt adunk nekik vezetői feladatok ellátására.

5. Rugalmas munkaidőben folyó munka és változó üzemidők

A piac változásai változtatható üzemidőket kívánnak. Az egyén joga az időtulajdonra és az emberek azon kívánsága, hogy életüket és munkájukat jobban összehangolják, változtatható tehát rugalmas munkaidőt tételez fel. Ehhez első feladat, hogy ezt a rugalmasságot az üzem erősségeként és az emberek esélyeként tudatosítsuk és hasznosítsuk. A rugalmas munkaidő és a rendelésállománytól függően rövidebb vagy hosszabb változó üzemidő lehetővé teszi, hogy jobban figyelembe vegyünk a munkatársak kívánságait, és hogy másfajta módon alakítsuk ki a munkaidő rendszerét. Ez elsősorban versenyelőnyöket valamint az üzem fennmaradását biztosítja.

A rugalmas munkaidő, tehát a munkatársak nagyobb időnállósága és az időben rugalmas munka nemcsak régóta lehetséges, de mindenekelőtt üzemgazdasági szempontból rendkívül érdekes és gazdaságos. A vállalat kiterjesztheti üzemidejét anélkül, hogy az egyes foglalkoztatottak munkaidejét növelni kellene; ellenkezőleg, ha kívánják, még csökkenthető is. A legfontosabb előfeltétel eközben az üzemidő és a munkaidő gondolkodásbeli szétválasztása. A rugalmas munkaidőre vonatkozó intézkedésnek jóval túl kell haladnia a hagyományos „heti-munkaidő-gondolkodásmódon”, és magában foglalnia az összes olyan elemet, amely időbeli rugalmasságot eredményez.

Néhányat bemutatnék:

- kibővített csúszó munkaidőrendszerek,
- éves munkaidő-szabályozások,
- részmunkaidő a legváltozatosabb formákban, a naponta csökkentett munkaidőtől a rövidített munkahetekig, 3 ill. 4 nap,
- új műszaktervek többnapos összefüggő szabadidő bevezetésével,
- hosszú szabadságok bevezetése, amelyeket a munkatársak túlórák összegyűjtésével alakíthatnak ki,
- a szombat felhasználása ütközőként a nagyobb rendelésállomány esetén, ekkor nyugodtabb időkben a szombati munka kiegyenlíthető szabadidő formájában.

A munkaidő optimális szervezése és a gazdaságos kihasználása a rögzített éves munkaidő-szabályozás lenne azonos havi jövedelemmel. Ekkor éves rögzített óraszámot állapítanak meg, amelyet azonban a rendelésállománytól függően különböző időbeosztással lehet ledolgozni. Az éves munkaidő, kibővített csúszó munkaidővel kombinálva az ember és az üzem számára egyaránt optimális megoldás, mivel újból és újból keletkeznek túlórák vagy le nem dolgozható órák, amelyek a személyes kívánásoknak megfelelően kiegyenlíthetők, ugyanakkor azt is lehetővé kell tenni, hogy a munkatársak előlegként a szabadságtól függetlenül kapjanak szabadidőt.

6. A kis egységek mint új szervezeti struktúra

Ha a rugalmas-munkaidős rendszert és a partneri vállalatvezetést meg akarjuk valósítani, akkor új szervezési struktúrára van szükségünk. Ekkor az a legfontosabb feladat, hogy áttekinthető, decentralis, kis egységeket hozzunk létre, mint amilyen például a csoportos munkahely vagy a messzemenően önállóan tevékenykedő kis munkaegység, amelyet a munkatárs át tud tekinteni és amelyben sokféleképp alkalmazható. A munkatársak multifunkcionalitása vagy sokoldalú beállíthatósága a rugalmas munkaidőrendszer előfeltétele. Ha valaki az általa választott munkaidőbeosztása következtében hiányzik, a másik munkatárs el tudja végezni munkáját.

A szubszidiaritás elvének értelmében a csoportorientált munkafolyamatokat a munkatársak a mindenkori munkamennyiségtől és struktúrától függően - amennyire lehetséges - maguk szervezik meg, éppúgy mint munkaidejüket. Ezek a kicsi és ezzel emberre szabott munkaegységek világos játékszabályok esetén több szabadságfokot nyújtó munkakultúrát eredményeznek úgy, hogy a közös alakítás, együttes döntés és az egyéni felelősség az üzemi partneri kapcsolat értelmében több együttműködéshez és munkaörömhöz vezet.

A munka szükséges decentralizálása lehetséges az információs korszakban. Ha a kis - messzemenően önálló - egységeknek ez a szervezési struktúrája a szociális piacgazdaságban az üzemek jellemző jegyévé válik, akkor a szubszidiaritás elvén alapuló döntési struktúrákat nyerünk, mert az ilyen áttekinthető üzemi egységekben az ott dolgozók nemcsak érintettjei, de társalkotói is a munkafolyamatnak. Nemcsak a saját területükön és saját szintjükön végzett munkához, de az ott hozandó döntésekhez is ők rendelkeznek szakismerettel. Ilyen, a szubszidiaritás elvén alapuló szervezési és döntési struktúrában minőségvédelmi körök és projektcsoportok működnek komplex témák kezelésére, amelyekben részt vesznek az érdekeltek is, előkészítik a döntéseket, és amennyiben ez megfelel a vállalati kultúra fejlettségi fokának, önálló döntéseket is hoznak. Az önszervezés önkibontakozást tételez fel. A rend és a szabályozás a minimumra korlátozódik annak érdekében, hogy szabadságfokok jöhessenek létre. Kézenfekvő, hogy ez föderalisztikus vezetési szerkezetet - tehát „alulról történő” vezetést - tételez fel.

A munkamegosztás olyan módja, amikor mindenkinek magányos harcosként a munkafolyamat bizonyos részének teljesítése a feladata, a múlté. Gazdaságosabb és emberhez méltóbb a munka egyes lépéseinek újbóli összefoglalása, és egy osztály vagy egy terület össz-munkafolyamatának elvégzését bizonyos játékszabályok szerint - amelyeket a vállalatvezetésnek kell meghatároznia - a munkatársak alkotókészségének kell átengedni. Egy ilyen munkaszervezés minden tekintetben rugalmas, és mindeneke előtt jobban alkalmazkodik a piachoz és az új technikához.

7. A munkatársak továbbképzése

Az új munkakultúra a munkatársak állandó továbbképzését teszi szükségessé. Ez nem elsősorban a külön erre beállított szakemberek feladata, hanem minden közvetlen felettesé is. Az embereknek meg kell tanulni, hogy egy életen át tanuljanak, mivel a technika és a módszerek változásai állandó feladatváltozással járnak. A csoportmunkahelyek a munkatársak sokféle alkalmazhatóságát követelik meg, tehát multifunkcionális képességeket. Lényeges, hogy a továbbképzési intézkedések ne elsősorban további specializálódáshoz vezessenek, hanem inkább szélesebb körű ismeretek megszerzéséhez azért, hogy a munkatársak a vállalat összefüggésrendszerére vonatkozó átfogó ismeretekkel és tudással kifejlesszék a szükséges alkalmazkodóképességet. A továbbképzés azonban nemcsak az ember gyakorlati-műszaki kifejlesztését jelenti, hanem fejlesztenie kell - tekintettel az új szervezési struktúrákra, a másfajta vezetői magatartásra és a több autonómiára - a csoport- és csapatképességhez vezető szociális képességeket is. A csoport tagjainak meg kell tanulniuk együttműködni, egymásra gondolni és egyezsége jutni. Feladatuk a partneri kapcsolat és a kooperáció begyakorlása. Az a mód, ahogyan közvetítjük az új tudást, figyelembe kell hogy vegye a legújabb ismereteket. A hagyományos iskolai oktatási módszer régi iskolás félelmeket kelt. A vizuális oktatás, amelyet önalkotó lehetőségekkel kombinálunk, felébreszti a kíváncsiságot és a tanulási készséget.

8. A kollektív szerződés új politikája

A kollektív szerződés politikáját is át kell gondolni és másképp kell tárgyalni:

1. Ne legyenek további kollektív munkaidő-csökkentések, hanem új ajánlatként a választható munkaidő. Az individualitásnak elsőbbsége van. Mindenkinek elképzelései szerint több, kevesebb vagy rugalmasabb munkaidő között legyen választási lehetősége.
2. A bértárgyalások feleinek végre meg kell kockáztatniuk a belépést a nyereségbér-

formákba és a produktív vagyonban való részesedésbe. Az éves béremelések egy részét pl. nyereségbér-komponenssel lehetne biztosítani a vállalat sikeressége esetén.

3. Ösztönözni kellene a választható bérrendszereket, amelyeknél bizonyos időre meghatározott szociális teljesítményekről vagy a kollektív szerződésben rögzített szabadságról lemondana a munkatárs, és ezeket közvetlenül bérként fizetnék ki neki vagy választás szerint beruházhatná a produktív vagyonban való részesedésként a vállalatba azt követő nyeresegrészesedés reményében.

4. Választható szociális teljesítményrendszerekre van szükségünk, amelyekben az érett polgár dönthet, hogy milyen szociális teljesítményeket akar pénzért vagy szabadidőért becsereélni.

5. Éves munkaidő-szabályozásra van szükségünk kibővített rugalmas munkaidő-rendszerekkel kombinálva, amelynek keretén belül az emberek, éppúgy mint az üzemek, igényeik szerint választhatnak és dönthetnek.

9. Aggodalom a nehezebben képezhetőkért

Sok emberbaráti aggodalmat okoznak nekünk azok a munkavállalók, akik - bármilyen okból is - a sorstól kevesebb kedvezményt kaptak: gyakran nincs szakképesítésük, alig kaptak útmutatást a szülői házban, kisebb vagy nagyobb bűnügyi kisiklásaik voltak. Az állhatatlanság szemrehányása nem sújthatja társadalmunk tagjait azoktól, akik jobbaknak véljük magunkat. Keresnünk kell az utakat, hogy ezeket az embereket is beillesztjük munkarendszerünkbe és esélyt adjunk nekik. Számukra másfajta továbbképzési intézkedéseket kell bevezetnünk, amelyek onnan viszik tovább őket, ahol ma állnak tudásszintjükkel. A műszakiakkal szemben az a kihívás, hogy egyre könnyebben kezelhető műszaki berendezéseket alkossanak, amikkel az egyszerű emberek is boldogulnak. Továbbá felül kell vizsgálni, milyen mértékben lehet ezeknek az embereknek egy részét a szociális szolgáltatások foglalkozásaiba integrálni. Itt idősebb és beteg emberek nem-orvosi ellátására gondolok, miután ez rövidesen társadalmunk egyik legégetőbb problémája lesz. Fontos, hogy túljussunk azon, hogy ezt a csoportot kirekesszük társadalmunkból. Ez is a szolidaritás és a felebaráti szeretet cselekedete.

10. A család biztosítása

Meg kell adnunk a biztonságot az egyes embereknek, amennyiben szociális felelősséggel megfelelő jövedelemet biztosítunk nekik, szociális biztonságot szavatolunk, és képességeik szerinti munkát és tevékenységet adunk nekik. Szociális vonatkozásban csak akkor garantálható biztonság, ha a családot a munka rendszerében csírásajtnek és magsejtnek tekintjük, tehát figyelembe vesszük a személyzeti és szervezeti tervezésnél. A cégek ügyvezetőinek és vezető munkatársainak tekintettel kell lenniük a szülők igényeire és családjukkal, gyermekeikkel szemben fennálló felelősségére. A választható munkaidővel megteremthető a szükséges szabadidő, hogy a gyermekeket ne az óvodában kelljen neveltetni, hanem ezt mindkét szülő megtehesse, és foglalkozni tudjon a gyerekekkel. A családi életet a munkával össze lehet egyeztetni, ha a vállalat szervezését ráhangoljuk ezekre az ősi emberi igényekre.

V. BEFEJEZŐ GONDOLATOK ÉS ÖSSZEFOGLALÁS

A volt NDK számára a vállalatok termelékenységének fejlesztése döntő fontosságú. Az

ideológusok veszélyes játéka, amelyek a szabad emberek teljesítőkétségének nem hagynak teret, nem ismétlődhetnek meg. Hogy ezt biztosítsuk, a nyilvánosság számára újból és újból világossá kell tenni, hogy a piacgazdaság nem más, mint a fogyasztók ősrégi demokratikus választási eljárása. Ahhoz, hogy ebben a társadalomban mindenkinek esélye legyen, a teljesítményekből és a felelősségből eredő termelékenységnek kell megteremtenie azt a lehetőséget, hogy azok is részesedjenek a közösség jólétében, akik még nem tudnak teljesíteni vagy átmenetileg illetve végleg képtelenek a teljesítményre.

A vállalatoknak természetesen nyereséggel kell működniük. A vállalat csak ekkor teljesíti feladatát és biztosítja jövőjét. Csak így vásárolhat új gépeket és teremthet jobb munkakörülményeket. Ezért van szüksége minden vállalatnak olyan munkatársakra, akik költségmegtakarításban gondolkodnak, és ügyelnek a munka minőségére. A jövedelmek szintje és a létminimum, ill. az életszínvonal biztosítása a nemzetgazdaság vállalatainak termelékenységétől függ. Nem létezik olyan szociális biztonság, amelyért előzőleg ne kellett volna megdolgozni. Minél több versenyképes terméket és szolgáltatást állítanak elő, annál nagyobb az emberek szociális biztonsága. Minden más végül ismét ahhoz a ponthoz vezet, amely az embereket itt a piacgazdaság felé való indulásra kényszerítette. Az üzemek privatizálásánál a munkavállalók minél szélesebb körét kellene bevonni. A munkatársaknak meg kell adni a lehetőséget, hogy részesedést vásárolhassanak. A Katolikus Vállalkozók Szövetsége ehhez már rég javaslatokat készített. Csak így válik az ember számára közvetlenül is világossá, hogy mi a különbség a néptulajdonban lévő és a magántulajdonú üzem között.

Felelősökre van szükség, akik embert megbecsülő vezetést valósítanak meg, tiszteletben tartva az egyes ember méltóságát és szabadságát. Nyílt, differenciált és rugalmas munkarendszerre van szükségünk. A vállalatoknak változó üzemidőkre és rugalmas munkaszervezésre van szükségük. Az emberek autonóm munkát keresnek több választási lehetőséggel és a munkaterületükön belüli alakítási esélyekkel. Keresik az értelemtelit munkát az egyéni felelősség, az önkiteljesedés és az új értelemben vett csoportmunka keretében. Az élvezetet nyújtó munkát keresik, az érdekes feladatok, az új vezetési stílus és a partneri együttműködést tanúsító vállalatvezetés értelmében.

Mivel okozati összefüggés van egyrészt a munkakultúra és a vállalati kultúra másrészt a termelékenység és a siker között, ebben rejlik a vállalkozókkal és a vezető munkaerőkkel szemben fennálló döntő kihívás a társadalmi felelősségük szellemében. Kell, hogy legyen bátorságunk az emberek kreativitásának és együttalkotási készségének felhasználására gazdaságunkban, valamint ahhoz, hogy az érintettek közül résztvevőket formáljunk. A felelősséget és részvételt vállaló munkatársak elkötelezett és motivált munkavállalók, akik azonosulnak a vállalattal és támogatják a szabad fejlődés eszméjét. A demokratikus munkakultúra magas érettségi szintjét akkor érzük el, ha megbecsüljük munkatársainkat és elismerjük, hogy a szociális szövetség és a teljesítményközösség értelmében tagjai vállalatunknak. Ez a szociális piacgazdaság és a szabad demokratikus kultúra egyidejű fejlődését és további minőségi felértékelődését jelenti.