

Legalább a remény?

Az 1970-es évek végének és a 80-as évek közepének válságjelenségei, az ezekhez társuló értékeroziós folyamatok többféle értelemben is felerősítették a munkahelyi művelődés kezdettől fogva meglévő ellentmondásait. Közvetlenül és látványos módon éppen a szándékok és a tettek közti szakadék növekedését érintve. Mivel egyre inkább fetisizálódott a hatékonyságelv, mely a termelési célok pusztá eszközévé degradálta az egyént, fokozatosan szűkült az a tér is, ahol az egyedi személyiségvonások és képességek egyáltalán kialakulhattak volna. Hiába a sok ideológiai szólam, az egyre nyomasztóbb „technikai racionalizmus” a személyiségfejlődés dimenzióit korlátozza; mégpedig oly módon, hogy a dolgozók nemcsak a munkahelyen váltak áldozataivá ennek a „racionalizmusnak”, hanem a munkán kívül is. Vagy, ha a „technikai racionalizmus” nem is hatott, a sokszor értelmetlen, idegölő, az emberi tevékenységet egy-egy feladat automatikus végrehajtására korlátozó munkavégzés ugyancsak represszív hatásúvá vált. Csakhogy a gazdasági környezet megváltozásának nem csupán közvetlen hatásai vannak. Már a „szüntelenül gyarapodó eredmények bővületében élve” is nyilvánvalóvá vált, hogy a munkahelyi művelődés egész folyamata tökéletesen leképezte és leképezi a felnőttek munkájának struktúráját a munkahelyen. Mert amint ott a motivációt nem a munka iránti belső érdeklődés, illetve szükséglet adja, hanem a külső ösztönzők, a munka révén elérhető státusok, anyagi és presztizisjavak, úgy itt sem magában a művelődési tevékenységben, a megismerés és felfedezés, a belső gazdagodás és a kíváncsiság okozta örömben, hanem többnyire a pusztá kikapcsolódásban, a szórakozásban rejlik a mozgatóerő. Olyan tartalmú és formájú műveltséganyag lebegett célként a munkahelyen dolgozók előtt (helyesebben lebegették előttük), melyet – szocioökonómiai és szociokulturális helyzetüknél fogva – vagy nem tudtak internalizálni, vagy minden erőfeszítés nélkül *passzívan el- és nem befogadtak*. S ez valóban – nemcsak pillanatnyilag, hanem hosszabb távon is – lehetetlenné tette a munkahelyi művelődés gyakorlati funkcióinak létrejöttét.

De a vizsgálandó kérdés valójában nem is az, hogy mikor vagy hogyan jöhetnek létre a munkahelyi művelődés valóságos funkciói, hanem inkább az: szükség van-e egyáltalán munkahelyi művelődésre? Vagy ugyanezt a problémát más oldalról megfogalmazva: csak a gazdasági körülmények megváltozása okozta-e a munkahelyi művelődés válságát? Ha történetesen nem következett volna be a kultúrára fordítható személyi és dologi erőforrások drasztikus csökkenése, akkor a munkahelyi művelődés válsága ki sem alakulhatott volna? Az előbbi kérdésre adható válasz, mint általában

minden – akár sugallva is kétkedő – megközelítés eredménye, nem lehet egyértelmű. Mert a körülmények változása mindig új, eltérő, alternatív megoldásokat hordozhat magában. Viszont a nyilvánvalóan igenlő állítás is fölöttébb kockázatos. Mert azzal, hogy a „jól szervezett vállalati kulturális élet” lehetséges öt funkcióját (munkacserővonzás és -megtartás, kollektívaterepművelés, az azonosulás elősegítése, a munkacserőképzés, a reprezentatív események támogatása) megnevezzük, a munkahelyi művelődés szükségessége aligha válik evidenssé. Még ha a vitacikk szerzői számára ezek a kívánatos funkciók kézzelfogható bizonyítékként szerepelnek is. Hiszen a munkahelyi művelődés válságát a gazdasági növekedés lassulása, az infláció, a társadalmi disszociálódás és értékválság csak *meggyorsította s – főleg – felszínre hozta*: nyilvánvalóvá téve a felvilágosító kultúraterjesztés bizonyos formáinak, bizonyos irányú kiterjesztésének határait. Legfeljebb ezeknek a határoknak, társadalmi-gazdasági-kulturális korlátoknak az objektív létezését az elmúlt időszak ideologikus közművelődési „stratégiája” fedte el. S még inkább elleplezte nemcsak azáltal, hogy a vállalati jövedelmen való osztozkodás kulturális szándékú és tartalmú is volt, hanem azáltal is, hogy a munkahelyi művelődést ideológiailag szükségképp „felülértékelték”. Nem véletlenül hangsúlyozom ezt az ideológiai fontosságot, hiszen nagyon is úgy tűnik (érveket ehhez a vitaindító tanulmány nagyobb része szolgáltat), *hogy mindenképpen ezen múlik vagy talán bukik meg inkább*. Végső fokon azon, hogy bármilyen nemes törekvésként fogjuk is fel a műveltségterjesztést (és a hozzá hol lazábban, hol merevebben kötődő szórakoztatást), a munkahelyi művelődés csupán a politikai akarat szempontjából vált fontossá. S ha el is ismerjük a gazdaság növekvő műveltségigényét, a reálfolyamatok szintjén sem jelenhetett meg másként.

Mert ha bevalljuk, ha nem, a „kulturaközvetítőket” (kivált a munkahelyeken, de nemcsak ott) a saját, illetve politika által táplált illúziók tartják fenn. Am, akár művelődési intézmények vezetőiként, akár más minőségben kísérelték meg a kultúra „hivatásos” közvetítői a művelődési alkalmak számának emelését, óhatatlanul az érdektelenség, a passzivitás jelenségével találták magukat szembe. Minél inkább megsokszorozódtak a művelődési lehetőségek (az ismeretterjesztő előadásoktól kezdve a színházlátogatásokig), voltaképpen annál kevesebb résztvevőre számíhattak. S ez aligha meglepő. Az utóbbi évek fejleményeihez tartozik ugyanis az, hogy egyre kevésbé van szükség a többdimenziós kultúra-, tudás- és ismeretátadásra, hanem csak arra, aminek „piaci értéke” van. A képességek kialakítása és a kezdeményezőképeség tekintetében egyaránt. Csakhogy ez a piaci érték – valóságos piac hiányában – *szükségképp felemás* módon jelenik meg. Az egyéni kvalitások, képzettségek többnyire az „ügyeskedések”, a szürke társadalmi szerződések világában érvényesülnek. Mintegy ezeken keresztül kínálnak modellt. Beleértve a második gazdaságban, a különféle gazdasági munkaközösségekben végzett munkát is, melyet ugyancsak a hiány törvényei szabályoznak. Ehhez már voltaképpen csak járulékos körülményként társul az idővel való gazdálkodásnak az az ellentmondása, mely az úgynevezett kötött és szabad idő között feszül. *A napi 14–16 órás átlagmunkaidő-keret az önkiszákmányolás ékes bizonyítéka*. A lakosság csaknem teljes biológiai munkaidőalapjának kihasználása azonban az életmód megszüntethetetlen torzulásához vezet. Így semmiképp sem csodálkozhatunk azon, hogy a munkahelyi művelődés csölyge a minimumra szű-

külnek. A társadalom minden pórusában benne rejlő értékválság a gazdasági tartományból az ember valamennyi élettevékenységébe behatol, és az élet majd minden mozzanatát uralma alá hajtja. Regresszív hatását a kulturális szükségletek artikulálatlanságával éppúgy lehetne bizonyítani, mint az ún. nyers materialista létszervező értékek dominanciájával. Tudniillik az egyén belső törekvése lesz az, hogy mindenfajta tevékenységét a puszta hasznosság, a piaci átválthatóság követelményei alapján irányítsa; eszerint mérje és értékelje. S ha ezt az állapotot a munkahelyi művelődés irányítói úgy próbálják oldani, hogy például az egyént valamilyen esztétikai élményben kívánják részesíteni, fáradozásuk minden szempontból hiábavaló lesz. Az önkorlátozás ugyanis az érvényes értékhierarchia elfogadásának, a vele való azonosulásának következménye. Ebből sem a felvilágosító népművelés, sem a filantróp közművelődési „gondoskodás”, de még a „munkaerő pszichikai és fizikai karbantartása”, a „vállalattal való azonosulás elősegítése” sem lendítheti ki az egyént. Sőt, félő: ha elfogadjuk külön funkcióként a „kollektívateremtésnek” azt a formáját, melyet a szerzők az emberi kapcsolatok ápolásaként fognak fel, óhatatlanul visszacsempésszük a már-már veszendőbe menő brigádmozgalmi akciókat.

Am akarhatja-e azt az egyén, aminek belső feltételei, szükségletei hiányoznak, s ráadásul a kialakult értékhierarchia is mást sugall? Nyilván nem. Legalábbis romantikus álmódzókká kellene válnunk ahhoz, hogy a már említett *üres individualizmuson alapuló hasznosságorientációt pusztán kulturális eszközökkel felszámolhatónak tartsuk*. A társadalom többsége számára hasznos az, mit státust, presztizst és a kínált anyagi javak bőségét hozza, és ebbe a hasznosságvilágba csak nagyon nehezen illeszthetők be a kultúra javai. Vagy, ha be is illeszthetők, ez nem a használt közművelődési módszerektől, eszközöktől függ, hanem az egyén belső készletétől. Akár tézisszerűen is megfogalmazható az a felismerés, amely szerint a kialakítandó kulturális attitűd értéke nem attól függ, hogy létre tudjuk-e hozni a fogékonyságot a kulturális javak iránt, hanem attól, hogy ennek a beállítottságnak megvannak-e a belső szükségletei. S ezek pedig nem csupán a munkavégzéstől függenek. A mégoly jól szervezett vállalati kulturális tevékenység, s az ehhez társítható funkciók sem leplezhetik le azt a társadalmi tényt, hogy az egyén mindennapi reprodukcióját (beleértve munkatevékenységét, közösségi-társas kapcsolatait) a *fizetőképesség fényköre veszi körül*. Vagyis a szükségletek annyiban érvényesülhetnek, amennyiben fizetőképesként jelennek meg. Ha pedig nem ölthetnek ilyen formát, kielégületlenek maradnak, visszafejlődnek, torz formák közt törnek maguknak utat, vagy egyáltalán ki sem alakulnak. *És ki tartja számon jelentős társadalmi csoportok szükségletnélküliségét, a fizetőképes szükségletek némaságra ítél bázisát?* Tapasztalati példák sora bizonyíthatja, milyen nagy azoknak az alulprivilegizált csoportoknak a száma, amelyek az alkalmazkodás puszta lehetőségéért kénytelenek küzdeni, minthogy gyakorlatilag alig részesülnek a kultúra javaiból, s igen korán kirekesztődnek az intézményes művelődés gyakorlatából. Bárha ezek a rétegspecifikus kérdések közvetlenül valóban rétegspecifikusnak tűnnek, jelentőségük messze túlnő e szűkebb érvényességi körön. Annál is inkább, mert sokszor olyan hiányokkal kell számolnunk, mint a funkcionális írástudatlanság, a depriváltság, a szociális hátrányok, melyekkel a munkahelyeken bőven találkozhatunk.

A gyakorlati életben lehetetlen újraalkotni a munkahelyi művelődésnek azokat a funkcióit, melyek egyaránt vonatkozhatnak a kulturálisan depri-vált és a kulturálisan privilegizált rétegekre. Mert merőben különböző stratégiákra lenne szükség. Mégis, a vitaindító tanulmányt olvasva ez lehetségesnek tűnik. Lehetséges is, ha nem veszünk tudomást – legfeljebb csak a szándék szintjén – a művelődés strukturális kötöttségéről, és a társadalmi befolyásoló faktoroktól elválasztott művelődés szféráját a maga merő elvontságában kíséreljük meg rekonstruálni. Ha tehát a művelődést (lett légyen az munkahelyi, vagy azon kívüli) nem alulról, az anyagi viszonyok oldaláról, hanem felülről, a gyakori életfolyamattól való hamis elszigeteltségében igyekszünk értelmezni. Ha megszakítjuk azt a bonyolult kapcsolatot, mely a közvetített kultúra elemeinek elvont-általános mozzanatai és konkrét léte, éppígy léte közt ál fenn. Csak hipotézisként felvetve: ha a dolgozók rosszul érzik magukat abban a viszonyrendszerben, amely a hatékonyság féltése jegyében elfojtja spontán késztetéseiket, nem ad teret egyéni kezdeményezéseknek, amely minden ténykedésük fölött ellenőrzést gyakorol, akkor inkább *ezeknek a represszív tényezőknek a felismeretése lehet a cél*, semmint valamiféle kiegészítő kulturális programok szervezése, melyek legfeljebb a terméketlen kikapcsolódást teszik lehetővé. Bármennyire evidensnek tűnik is ez a megállapítás, valódi jelentősége akkor tárul fel, ha arról sem feledkezünk meg, hogy a vállalati gazdálkodásnak nem a művelődést kell segítenie. Hanem egyszerűen gazdálkodnia kell. Jövedelemtermelő módon. Míg a munkacső valódi árát nem tudja megfizetni, míg a „munkacső-struktúrának az állampolgár életmódjában, életminőségében, kulturáltságában, emberi kapcsolataiban, az egyes rétegek, osztályok erkölcsi tartásában kifejeződő fejlettsége, minősége” hiányzik (*Thoma László: Veszélyes leltár. Kritika, 1986. 9. sz. 4. o.*), addig a munkahelyi művelődés csak egyre szürkülő dekórum lehet. Vagy – ellenkező esetben – számon kérhető feladat.

De valami is változik ezzel? Mert amíg a munkahelyi művelődés gyakorlatában többnyire egyetlen akarat érvényesül (akár a kevésbé ideologikusan megfogalmazott funkciók mögé rejtőzve is), nagy a veszélye annak, hogy ez a „központi akarat” uniformizál és szabályoz be mindent: függetlenül attól, milyen konkrét módszereket alkalmaz. A felülről kiépülő, uniformizálódó munkahelyi művelődési rendszert csak úgy lehet megszüntetni, ha mindinkább áttekinthetővé válnak a munkahely valóságos viszonyai, s ha kiépül egy olyan nyilvánosság, mely hatékonyan ellátja legalábbis az igénykövetést alulról felfelé, és a központi döntések kialakulásának és hatásának kontrollját. Ha a hangsúly a szociális konfliktusokban való aktív részvételle, e konfliktusok közös feldolgozására, s az így kialakítandó *emancipált kritikai öntudatra* kerül mindez hatással lesz az egyének kultúrateremtésére és -elsajátítására is. Ebben a felfogásban a munkahely az egyik legfontosabb színtér, ahol a szocializációs folyamatok zajlanak. Éppen ezért az egyének életmódjában és kulturális attitűdjében megnyilvánuló válságtünetek és hiányok, de sokszor anyagi-szociális problémáik okát, illetve orvoslását is részben ebben a szocializációs folyamatban, annak meghatározói és következményei alapján kell megközelítenünk. Ebből a szempontból egyetértek a vitaindító cikk szerzőivel, akik szerint a „kultúra akkor leli meg igazi funkcióját egy vállalati életében, ha megtalálja azokat a kapcsolódási pontokat, amelyek a vállalati gazdálkodáshoz kötik”. Csak

chhez még hozzátennem: a feltételezett kapcsolódási pontok nem szükségképpen a munkabeli művelődés konstituensei, hanem inkább a vállalati életé. És még így is előfordulhat, hogy más lesz a vállalat érdeke, s megint más az ott dolgozóké. Igazából a dolgozók védelméről van szó. Autonómiájukról és függetlenségükről – akár a „jól szervezett vállalati kulturális élettel” szemben is. Mert bárkibe beléhasíthat az a felismerés, melyről L. Tolsztoj – egyik hőst jellemezve – így ír: „talán mégis igaz az, amit addig teljességgel lehetetlennek érzett: hogy nem úgy élt, ahogy kellett. Eszébe jutott: hátba az az ellenkezés, ami néha feltámadt benne az ellen, amit a legmagasabb állású személyiségek helyesnek tartottak, az az alig moccanó lázongás, amelyet nyomban elfojtott magában – hátba az volt az igazi, és mind a többi nem az volt, aminek lennie kellett volna. Hivatali működése, egész életberendezése, családja, társadalmi és szolgálati érdekei – mindez talán nem az volt, ami kellett volna. Megpróbálta önmaga előtt védelmébe venni mindet. De egyszerre rádöbbsent mindannak értéktelenségére, amit védelmez. És nem volt már mit védelmezni.”

