

Vitaminhiányos munkahelyi művelődés

Jól tette a Palócföld szerkesztősege, hogy vitát kezdeményezett a munkahelyi művelődés problémaköréről. És jól időzítette a véleménycserét, mert a reformfolyamatok kibontakozása nemcsak a gazdaságban, hanem a társadalmi, politikai, kulturális életben is régi beidegzettségeket kérdőjelez meg, ellentmondásokat hív elő, feszültségeket termel és változásokat indít el. Ha ugyanis változnak a gazdaság körülményei, megnő a vállalati önállóság, megszűnik a veszteségesen termelő üzemek támogatása stb., akkor *átalakulásra kényszerül* a munkahelyi művelődés is. Ahogyan kibontakoznak a gazdasági reform folyamatai, elkezdődik és felerősödik a politikai intézményrendszer reformja, ugyanúgy érlelődik a változó világhoz igazodó, új művelődéspolitikai koncepció is. Ilyen összefüggésben tarthatatlanná lesz a munkahelyi művelődés jelenlegi felfogása és gyakorlata, szükségessé válik átértékelése.

Ezért üdvözlöm a témakör polemikus felvetését, a közös eszmecserét és az időpont megválasztását. Örülhetünk annak is, hogy két olyan avatott szerző színvonalas elemzéséhez és javaslataihoz kapcsolódhatunk, mint amilyen *Marschall Miklós* és *Nyilas György* vitaindítója. Kevésbé érzem viszont szerencsésnek a dolgozat *arányait*; azt, hogy, a tanulmány több mint kétharmada a munkahelyi művelődés kialakulásának, történetének (kissé egyoldalú) kritikai leírásával foglalkozik, és kevesebb, mint egyharmad rész jut a mai vállalati kulturális tevékenység korszerű funkciójának felvázolására. Igaz, ez sem kevés, ez is figyelemre méltó hozzájárulás a munkahelyi művelődés megújításához, de a fordított arány célszerűbb lett volna.

A munkahelyi művelődés körül valóban sok a *tisztázatlanság*, nem kevés a torzulás, a megoldatlan probléma. Azt azonban túlzásnak érzem, hogy „a munkahelyi művelődés kezdetektől fogva neuralgikus területe a közművelődésnek. Kevés olyan dolog van – állítják a szerzők –, amiről annyit írtak volna, amiről annyi határozat született volna és mégsem megy”.

Egyetértek a szerzőkkel abban, hogy a munkahelyi művelődés ideológiailag túlsúlyossá vált, túlságosan *kitágultak határai*, hiszen „vállalati szinten is társadalmi célokat fogalmaznak meg a művelődés terén... A művelődési kínálat szinte teljesen megegyezik a hagyományos lakóhelyi, szabadidős kínálattal”. Helyeslem azt a felfogást is, hogy „a kultúra... akkor leli meg igazi funkcióját egy vállalat életében, ha megtalálja azokat a kapcsolódási pontokat, amelyek a vállalati gazdálkodáshoz kötik”.

Kérdés azonban ki, hol húzza meg ezt a határt, ki, mit ért ezen a gyakorlatban. Mert nézzük csak, hogyan folytatják a szerzők az idézett gondolatukat? „Azt viszont tudomásul kellene venni: a vállalat a társadalmi munka-

megosztásban azt a szerepet kapta, hogy *gazdálkodjon, jövedelmet termeljen. Létének ez elsődleges funkciója.*”

Valóban ez a legfontosabb. De nemcsak ez. Nem itt és most találkozunk először az olyan nézetekkel, miszerint a munkahelyen dolgozni kell, nem pedig művelődni és szórakozni. A munkahelyen – halljuk, olvassuk – a fegyelmet kell számon kérni és nem a demokráciát. Az üzemben, vállalatban, szövetkezetben, intézményben, hivatalban valóban termelni, dolgozni, alkotni kell. Ez az alapvető kötelességünk és érdekünk. Méghozzá fegyelmezetten, hatékonyan, a minőségi követelmények szerint, nyereségesen, a hazai és a nemzetközi piac értékítéletének megfelelően. Ez azonban nem jelenti azt, hogy a munkahelyen nem lehet és nem kell művelődni, közéletre nevelni, demokráciát tanulni és gyakorolni. A szocializmus körülményei között – a reformok idején, a társasági törvény hatályba lépésekor is – a munkahelyek nemcsak a kenyérkereset forrásai, hanem a tanulás, a kulturálódás, a közélet, a politizálás színterei, az emberi kapcsolatok, a gondolkodás és magatartás alakításának alkalmai és lehetőségei is.

Életünk nagyobbik része munkahelyünkön zajlik. Mindannyian tapasztaljuk, hogy a közös munka – a szerelem után – a legszorosabb emberi kapocs, a legfőbb közösségi kohézió. Mind a munkaadó, mind a munkavállaló a szocializmust építő társadalom állampolgára, aki – különböző szinten és módon, de – érintett és érdekelt önmaga és a közösség anyagi, szellemi kondícióinak javításában, az élet- és munkakörülmények fejlesztésében. Hogy ez a kötődés, a közösségi aktivitás, felelősségérzet még gyenge, s olyan amilyen, azt tudjuk. De a reformoktól, a társasági törvénytől – a többi között – éppen azt reméljük, hogy erősödik majd az érdekeltség, a tulajdonosi tudat.

Nem arról van szó, hogy felülről előírt kulturális akciókkal és rendezvényekkel terheljük az embereket és a munkaidőalapot. Nincs szükség a munkaidőben megtartott erőszakolt szemináriumosdóra, a demokráciáról szóló előadásokra és sok más, öncélú, kipipálható, formális üresjáratra, párhuzamos megmozdulásokra sem. Ám amikor a profiltisztítás, a helyes, ésszerű munkamegosztás érdekében újragondoljuk dolgainkat, amikor hangsúlyozzuk a munkahelyek első számú feladatát, az értéktermelő munkát, a hatékony, jövedelmező gazdálkodást, ne essünk át a ló másik oldalára: ne akarjuk kiszorítani sem a művelődést, sem a politizálást, mert ez egyszerűen lehetetlen. Megvalósíthatatlan, mert munkaértekezletek, demokratikus fórumok, politikai gyűlések és ünnepségek, kulturális rendezvények ezután is lesznek a munkahelyeken. És nemcsak direkt formában, hanem indirekten, áttételesen, közvetetten is. Az emberek ugyanis munka közben és a szünetekben is beszélgetnek a tv-műsorról, a fociról, a divatról, a megélhetés gondjairól és ezeregy más témáról. És a munkahelyi művelődés sem csak a vállalati tanfolyamokon, a szakmai továbbképzéseken folyik, hanem *az emberi érintkezésben*, a vezető és beosztott viszonyában is megnyilvánul. Kitapintható már abban is, ahogyan a gyári portán fogadják az embert, és folytatódik azzal, hogy milyen tiszták az irodák, az ebédlők, a műhelyek, ahogyan megrendeznek egy vállalati ünnepséget.

Valóban *rendet* kell teremtenünk. Jobban el kell különíteni az összekuszálódott dolgokat, tisztázni szükséges a profilokat. A munkahely nem lehet klub és a gyűlésezgetések színtere. A munkahelyi művelődésnek csakugyan és mindenekelőtt a vállalati gazdálkodáshoz kell kötődnie, azt kell segítenie. Most például elsősorban a szakképzést, továbbképzést, átképzést. De érzé-

kelnünk szükséges, mi az ésszerűség, a szocialista viszonyoknak megfelelő rugalmas racionalitás. Hogy a munkahelyek – rendben, fegyelemben, teljesítményben, de a légkörben, az emberi viszonyokban is – hasonlítsanak egy szocialista ország vállalatához, iskolájához, kutatóintézetéhez, ABC-áruházához.

Osztom Marschall Miklós és Nyilas György nézetét abban, hogy a munkahelyi művelődés sikertelensége okainak elemzése meghaladja a tanulmány kereteit, tulmutatnak a művelődésügyön. Tisztázatlanságok, összefonódások, párhuzamosságok, formális vonások, látszattmegoldások, felülről vezérlés, a tényleges szükségletek és a vágyak összekeverése nemcsak a munkahelyi művelődésben, a közművelődésben vannak jelen. Ezek a gondok és dilemmák tettenérhetők a gazdasági, társadalmi, politikai, kulturális élet minden területén.

Emlékezzünk csak az 1974-es közművelődési párthatározat és az 1976-os közművelődési törvény – értékes elemeivel vegyes – *illúzióira*. A realitások és a vágyak eltéréseire. Mert igaz, hogy a munkahelyi művelődésben érdekelt valamennyi szerv és szervezet – köztük a szakszervezetek is – többet tehettek volna az előrelendítő korrekciókért, de a problémák gyökerei *mélyebben* keresendők. A gazdasági nehézségekben, az ideológiai bizonytalanságokban, az értékrend torzulásában. A tanulás, a művelődés leértékelődésében. A műveltség, a tudás, a szellemi munka presztízvesztésében. A pénzhányban, a támogatások csökkentésében, a fogyasztói kultúra térhódításában, a kommercializálásban, a túlhajszolt életmódban. A munkakultúra, a mindennapi kultúra színvonalában. Intézményrendszerünk állapotában, a kultúra munkásainak erkölcsi, anyagi megbecsülésének hiányosságaiban. A szűk körű és rövid távú érdekek dominanciájában, a külsődleges hasznosság fetiszálásában.

Sorolhatjuk a kérdőjeleket. Micsoda különbség van a kultúra, a művelődés fontosságáról szóló deklarációk és a „*nem termelő szféra*”, a maradékelv alapján finanszírozott kulturális terület kezelése között? Milyen például a gazdasági, politikai, tömegszervezeti vezetők művészeti kultúrája, ízlése, kulturális ismeretszintje és tájékozottsága? Elgondolkodtató, hogy miközben megnő a szellemi munka hányada a különböző termékekben, áruféleségekben, növekszik az emberi tényező szerepe, aközben csökken a műveltség tekintélye, romlanak a művelődés kondíciói, működési zavarokkal küzdenek a kulturális intézmények, a művészeti alkotóműhelyek.

Itt, s ebben kell változtatni, hogy vitaminnal dúsítsuk a munkahelyi művelődést. Új művelődéspolitikai koncepcióra van szükség ahhoz, hogy a kultúra világában is a feje tetejéről a talpára állítsuk a dolgokat, s a művelődés tenivalóit a változó valósághoz, a kor követelményeihez igazítsuk. Ez lehet a feltétele a munkahelyi művelődés megújulásának. Annak, hogy változzék az irányítás jellege, nagyobb teret kapjon az alulról építkezés igénye, a kezdeményezőkézség, az önszerveződés, a munkahelyek önállósága, erőteljesebbé váljék a kulturális érdekvédelem.

A gazdasági helyzet 1932-ben sem kedvezett a művelődésnek, *Hóman Bálint*, *Horthy* kultuszminisztere mégis ezt nyilatkozta: „... A kultúrpolitikát nem ismerhetem el a fináncpolitika függvényének. Egészséges nemzeti fejlődés csak a gazdasági és kulturális érdekek *egyidejű* és *egyenletes* istápolása mellett képzelhető el. Aki az ellenkezőjét hirdeti, a *nemzet életgyökereit* ássa alá.” Azóta 56 év telt el, ebből 43 esztendő a felszabadulás óta, a szocialista építés körülményei közepette, a szocialista kulturális forradalom szellemében.