

MARSCHALL MIKLÓS-NYILAS GYÖRGY

Munkahelyi művelődés – kérdőjelekkel*

A munkahelyi művelődés fogalmának használata viszonylag újkeletű, korábban üzemi kultúrnevelő munkáról, tömegkulturális tevékenységről, szakszervezeti kultúrmunkáról, munkásművelődésről stb. beszéltek. Az elnevezések mögött többnyire azonos tartalom és szándék húzódik: a szocialista társadalom művelődési programjában a munkahelynek is szerepet kell vállalni, a társadalmi, gazdasági feladatok megvalósításában a munkahelyi művelődésnek is részt kell venni.

A tartalmi azonosság ellenére az elnevezések különbözőségének is van értelme, egyrészt jelzik a mindig érvényes színtereket (üzem, vállalat, általánosabban termelőegységek, még általánosabban munkahelyek) a céltartalmú populációt (nagyüzemi ipari munkásság, általánosabban munkásság, még általánosabban dolgozók), másrészt jelzik az elvégzendő munka módszereit, irányultságát (az egyirányú felvilágosító, az aktuális célokért mozgósító akcióktól, a kölcsönösséget feltételező közművelődésig), de utalnak a munka tartalmára is.

Az általános feladatmeghatározás (és ideológia) mögött rejtőzött konkrét tartalom ugyanis korszakokként változott, mindig mást és mást értettek kultúrán, művelődésen, a művelődés (a vállalaton belüli művelődés) tartalmán, funkcióin. Elvontan persze mindig a művelődés és termelés dinamikus kölcsönhatásáról beszéltek, amely ráadásul csak a szocializmus sajátja, a gyakorlatban azonban ez a viszony a konkrét politikai, gazdasági feladatok függvényében mindig más és más ruhát öltött: hol termelési propagandaként, hol szakismeretként, hol termelési, munkakultúraként jelentkezett.

Rövid történeti áttekintésünkben az üzemi népművelés ideológiájának és finanszírozási rendszerének változásait, formai és tartalmi jegyeinek azonosságait és különbözőségeit vesszük szemügyre, mégpedig elsősorban strukturális kötöttségének, szociológiai tartalmának függvényében.

A szabadművelődés korszakaként ismert időszak művelődéspolitikáját az újjáépítés, a társadalom politikai rendszerének változása, a koalíciós viszonyok sajátosságai, a pártok hatalmi törekvései és a kulturális hagyományok határozták meg. A „kulturális építőmunka” már a kezdetek kezdetén megindult, mégis az ismert okok miatt szükségképpen háttérbe szorult. *Ebben az időszakban a pártok, a szakszervezetek és a demokra-*

likus érzületű értelmiség művelődéspolitikai törekvése a fő kérdésekben azonos: a kultúra terén is demokráciát követel, a nép szellemi felemelését tűzi célul. Az eltérések többnyire politikai természetűek, a pártok, politikai csoportosulások a kultúra területén is megvívják harcukat, erősitik kulturális, befolyásukat, illetve a politikai csatározásokban a kultúrát is „harcis fegyverként” használják. Ez alól tulajdonképpen az állami művelődést szervező Szabadművelődési Szervezet a kivétel, amelynek ideológiájában a művelődés szabadsága, pártpolitikától, politikától független volta állt, s amelynek deklaráltan is a különböző pártok, szervezetek, csoportosulások közötti közvetítés, koordinálás a feladata.

Az üzemekben azonban a baloldali pártok és a szakszervezetek befolyása a legerősebb, így a kezdeti időszak hagyományos munkáskultúrája fokozatosan a pártpolitika segítőjévé, a politikai propaganda fontos színterévé válik, olyannyira, hogy a politikától független művelődés már 1947-ben az öncélúság bélyegét kapja.

Az üzemi kultúrmunkában a kulturális munkát felváltó kultúragitáció másik fontos területe a termelési propaganda: „Rendkívül fontossága van az üzemi kultúrmunkának a tervszerű ipari termelés fejlődésének előrevitelében és a hároméves terv végrehajtásánál is. Minden gazdasági és politikai célkitűzés, csak úgy válik általános érvényűvé, ha annak szellemi tartalma behatol a legszélesebb társadalmi rétegek érzelmi világába is. Ezt pedig leghathatósabbban a kultúrmunkával tudjuk elérni.” (Mohácsi Lajos, 1947.) Az üzemi kultúrmunka programjában a tanítás, nevelés, a munkásegység, amely a fizikai és szellemi dolgozók és a két munkáspárt-hoz tartozók egységét jelenti, a szórakoztatás és a kultúrának a tömegekhez való eljuttatása szerepel.

Ezzel együtt a korszak munkásművelődésének ideológiáját és gyakorlatát őszinteség és naivitás jellemzi, még akkor is, ha a későbbi agresszív, torz kultúrpolitika jegyei már ekkor is kimutathatók. A struktúraváltás jó esélyeket teremtett a hagyományok méltó folytatásához, kiteljesítéséhez, az alternatívák közötti választáshoz, a sajátos kultúrtörekvések megvalósításához.

Mint említettük az üzemi kultúrmunka a munkáspártok és a szakszervezetek befolyása és ellenőrzése alatt állt, szervezetileg a paritásos alapon működő (MDP, MSZMPD) munkásszövetséghez és a szakszervezetekhez tartozik.

A munka anyagi fedezetét is ezen szervezeteknek, illetve korlátozott mértékben a munkaadóknak kell biztosítani. A Magyar Gyáriparosok Országos Szövetsége és a Magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége 1946. január 18-i megállapodása értelmében az 50 munkavállalót foglalkoztató munkáltató köteles olyan helyiségekről gondoskodni, ahol társas összejöveteleket, szakmai továbbképzéseket, értekezleteket stb. lehet tartani. A helyiségek fenntartási és rendbentartási költségei a munkáltatót terhelik.

A kultúrára biztosított pénzeszközök (a szakszervezeti tagdíjak meghatározott része) felhasználását már ebben az időben is sok kritika éri: aránytalan az elosztás a kultúra és a sport között, az egyes művészeti ágak, tevékenységi formák között. Az okok között a kultúrgárdák önző érdekeit, az aktivisták sztártermelő menedzselési gyakorlatát, az illetékesek „kul-

turális közömbösségét”, a kultúrmunka lebecsülését és a hozzáértés hiányát említik.

1948–1953 között az iskolán kívüli művelődésben egyeduralkodóvá válik a direkt politikizálás (úgy is mondhatjuk, hogy a művelődés, sőt az esztétikum politikai értelmet nyer), és a konkrét gazdasági feladatokhoz való kötődés. Mindez az intézményrendszer extenzív fejlesztésével és ezen intézményrendszert működtető megbízható káderek segítségével.

A népművelés eszmei alanya a tömeg, irányítója a politikailag megbízható népművelő.

Az üzemi művelődés feladatai között már 1948-ban a politikai és termelési propaganda kerül az első helyre. „Kultúrával a többlettermelésért” címmel hirdeti meg munkatervét a Munkások Kultúrszövetségét felváltó Dolgozók Kulturális Szövetsége.

A dolog hátterében a proletárdiktatúra politikai rendszerének és gazdaságpolitikájának eszmei legitimációs kényszere áll. Kezdetben csak a célul tűzött feladatok megvalósítása, később azok túlteljesítése jelenti azt az eszmei biztosítékot, amely a rendszer életképességét – a polgári, tökéscsökkentőkhöz képest –, magasabbrendűségét hivatott igazolni. Az egyoldalú politika és iparosítás, (amely a gazdaság teherbírását és a lakosság tűrőképességét is próbára tette) érdekében kifejtett kulturális propaganda a társadalmat nemcsak túrni tanította, hanem az aktív támogatást is kicsikarta. Művelődés és politika, művelődés és gazdaság rövidre zárt ideológiája tehát magyarázat, kényszer és feloldás egyszerre. *Rákosi Mátyás a Művelt Nép beköszöntőjében a következőképpen érvel: „a népi demokrácia legfontosabb feladata a magyar dolgozó nép életszínvonalának emelése. Nem lehet addig széles népi kultúráról beszélni, míg a dolgozó tömegek életszínvonala olyan alacsony, hogy kultúrigényeik kielégítésére hiányoznak a minimális gazdasági előfeltételek. Az életszínvonal és termelés emelkedése viszont a fejlődés fokán megtorpan, ha nem nő ugyanakkor az a kulturális színvonal, amely nemcsak kísérője, de előfeltétele is a magasabb fokú termelésnek. A dolgozó tömegek életszínvonala, kulturális felemelkedése között szerves kölcsönhatás áll fenn. (Művelt Nép, 1948.) Révai pedig így fogalmaz: „sikerült olyan erkölcsi légkört teremtenünk az országban, hogy minden becsületos dolgozó kötelességének tekinti a tanulást, művelődést. Egyre többen értik meg, hogy Duna-partelét építeni és az új kultúrát építeni ugyanannak a dolognak két oldala... A kulturális munka lebecsülői ellen vívott harc könnyebb lesz akkor, ha kultúrmunkánk nem szakad el az eleven élettől, ha szorosan egybekapcsolódik a párt, az ország aktuális gazdasági feladataival és nem válik öncélivá.”*

Magyarán: ha nem fejtünk ki hathatósabb kulturális tevékenységet, nem nő a termelékenység, ha nem nő a termelékenység, nem emelkedik az életszínvonal sem. Hosszú távon persze művelődés-életszínvonal-gazdaság összefüggése, dialektikája elfogadható, mondjuk a *denisoni felfogás* értelmében (emberi töke, emberi beruházás), azonban itt a beruházás tartalma igazából nem a szaktudás, az innovációra, megújulásra való készség, hanem a lojalitás, a központi akarat, az eszme, a rendszer, a tervezők és működtetők iránti feltétlen hűség. Ily módon nemcsak arról van szó, hogy a gazdasági életben jelentkező feszültségeket a népművelőmunka fokozásával akarták feloldani, hanem arról is, hogy ez a felfogás a struktúra terméke, működtetésének feltétele.

A kultúragitáció egyik legfontosabb területe az üzem, amely korabeli szóbasználattal élve, alapját képezi a kulturális tömegmunkának. Teljesen átveszi, sőt bornírt módon alkalmazza a politikai, gazdasági életben honos jelszavakat: a *Figaró bázassága* azon túl, hogy leleplezi a korabeli társadalom és főleg az uralkodó osztály léha életmódját, közvetve és általában segíti a szocialista építést és az ötéves terv végrchajtását. Azonban ez sem elegendő, a kulturális nevelő munka nem csak közvetve és általában segítsen, hanem „cél tudatosan ott segítsen, ahol erre a legnagyobb szükség van”. (Horn Dezső, 1952.)

Ezen a területen is megindul a biba- és ellenségkeresés (és találás), napi feladattá válik a „kulturreakció melegágyainak” felderítése, a „kulturális közömbösség” felszámolása. „Abol dőcög a művelődés szekere, ott dőcög a munkáé is”, ami konkrétan azt jelenti, hogy az üzemi kultúr-munka eredményessége a termelésben is azonnal megmutatkozik, de nem ritka az olyan felhívás sem, amely a szocialista építés minden kérdésének alátámasztását várja az üzemi népműveléstől.

Az üzemi kultúr-munka szervezése, irányítása, a SZOT 1951. nov. 21-i határozata értelmében az üzemi bizottságok mellett működő kultúr-nevelési bizottságok feladata. A kultúr-munka anyagi alapját a fordulat évétől – a szakszervezeti pénzekén túlmenően – a fejkvótarendszer biztosította: a nagyüzemekben munkavállalónként 16 Ft-ot kellett szociális, kulturális és sportcélokra fordítani. 1952-től az anyagi bázis három forrásból képezhető: a szakszervezeti támogatásból, a költségvetésből és az igazgatói alapból. Az igazgatói alap az az összeg, amely a munkában élenjáró dolgozók szociális, kulturális vagy más jóléti céljainak szolgálatára, a vállalat igazgatójának rendelkezésére áll. A jutalmazási rész az alap 25 százaléka, a jóléti rész 75 százaléka. Ilyen alapot azonban csak azok a vállalatok képezhetnek, akik termelési tervüket, önköltség-csökkentési tervüket és nyereségbefizetési tervüket teljesítették. A terv szerinti (és terven felüli) nyereségből az igazgatói alap részére járó összeg nem haladhatta meg a munkaalap évi összegének 3 százalékát. (A munkaalap évi összegét a minisztériumok állapították meg.) A költségvetésből a kulturális és sportszempontból jelentős intézmények fenntartási költségeit fedezték.

Az üzemi kultúr-alap helyes felhasználását továbbra is lépten-nyomon megkérdőjelezzük: aránytalanok tartják a felosztást, a reprezentáció arányát, helytelennek ítélik az ügyek intézésében jelentkező formalizmust, bürokratizmust, nehézményezik, hogy sok helyen el sem költik a rendelkezésre álló pénzeszközöket, hogy a szakszervezet nem ellenőrzi a felhasználás jogosságát.

„1953-ban változás következett be a magyar gazdasági és politikai életben, a párt- és állami vezetésben. Az MDP Központi Vezetőségének júniusi határozata feltárta azokat a hibákat, amelyek a megelőző évek gazdasági és politikai életét jellemezték. A határozat kedvező légkört teremtett... ez a politikai életben tapasztalható felfrissülés átsugárzott a kulturális, a művészeti életre, a népművelésre is.” (Tar Károly, 1976.)

Az agresszív kultúrpolitika, a kultúragitáció és a termelési, politikai propaganda, különösen annak bornírt megnyilvánulásai ugyan háttérbe szorultak, de a struktúra merevsége miatt voltaképpen sohasem szüntek

meg teljesen, sőt 1955-ben, a központi vezetőség márciusi határozata után, régi fényét nem veszítve ismét előkerültek. A dokumentum, a politikai erővonalak újbóli átrendeződése miatt, ismét dogmatikus szemüvegen át nézi a kulturális építómunkát: 1953-ig szelíden baloldali, szektás hibákról, 1953 után keményen jobboldali elhajlásról beszél.

Az újabb politikai mozgások következtében mérsékeltebbé válik a hangnem, némileg változik a feladatok sorrendisége és tartalma is. A SZOT 1956. szeptember 10–12-i ülésén például már olyan határozatot fogadtak el, amelyben kiemelt helyre került az eddig függelékként használt általános és szakmai műveltség, és a szórakozás. Az üzemi kultúr-munka pénzügyi finanszírozása nem ennyire érzékeny a politika rezdüléseire, inkább a gyakorlatban felmerült problémákra válaszol. A Minisztertanács 2004/3/1954. számú határozata értelmében a költségvetésnek kell biztosítani a kulturális és sportintézmények fenntartási és minimális működtetési költségét. Ez egy állandó pénzügyi keret, amelyet kulturális és sportalapnak neveztek, s amelynek mértékét a vállalatok összes dolgozó egy évre tervezett beralapjának 0,9 százalékában határozták meg. Az alapot csak kulturális és sportcélokra (45–55 százalékos megoszlásban) lehetett felhasználni, tehát nem vehették igénybe szociális kiadások fedezésére és munkaverseny-jutalmazásra. A rendelkezésre azért került sor, mert a hatalmas intézményépítési kampány eredményeképpen létrehozott sporttelepek és kultúrházak üzemeltetését már nem lehetett a korábbi feltételekhez kötni. A rendeletet megelőző időben ugyanis csak a nyereséges vállalatok képezhettek olyan alapot (igazgatói alap), amelyből a fenntartási, üzemeltetési költségeket biztosíthatták, s csak néhány „jelentős, fontos” centrum élvezhette a költségvetés áldásait. A kultúrházak, sporttelepek azonban így, vagy úgy (állami költségvetésből, vállalati alapokból, társadalmi munkából) felépültek, s fenntartásukról az igazgatói alapra nem jogosult vállalatoknál is gondoskodni kellett. Az igazgatói alap természetesen továbbra is megmaradt, de már nem terhelték ezek a kiadások. Újdonság még, hogy a bevételeket csak kulturális és sportcélokra lehetett felhasználni.

1956 után a művelődéspolitikát a politikai cselekmények szabályozzák: az általános gyakorlati és eszmei offenzíva mentén a kultúra területén is megindul a tisztogatómunka. A fő feladat a kulturális területre „besurakodott” ellenség kifüstölése és a szocialista eszmeiséget és erkölcsöt romboló művek, akciók, rendezvények stb. megszüntetése.

A kulturális munka egyet jelent az ideológiai harccal, sőt az osztályharc megvívásának nélkülözhetetlen fegyvere. „Az osztályharc törvényei könyörtelenek, az ellenséggel nem lehet megalkudni a kulturális életünkben sem. Ez a következtetés azért is fontos, mert az osztályharc egyik területe az ideológiai harc, s ebben a mi kulturális nevelő munkánk.” (Fabók Zoltán, 1957.)

A kulturális szféra ismét átpolitizálódik, ideológiai tartalmúvá válik, s megindul a korábbi gyakorlat, középpontjában a kultúragitáció, kultúrpropaganda restaurációs kísérlete. Bár a SZOT-elnökség 1957. augusztusi határozatában lényegében megismétli mérsékeltebb 1956-os elveit, ahol a fő tennivalók között a munkásosztály általános és szakmai műveltségének, politikai öntudatának emelését, kulturált pihenésének és szórakozásának megszervezését tűzi célul, de ezek mellett a kulturális sze-

lekcióra, a tisztogatásra kiválóan alkalmas *öncélúság* kategóriáját is visszavetzi. Ezáltal az általános, szakmai műveltség stb. formai keretét az éppen aktuális politikai feladatok függvényében töltheti meg tartalommal. „A kultúra öncélúságának hirdetése nem jelent mást, mint a polgári kultúra és életforma idealizálását és azt, hogy szembefordítjuk a dogozókat a szocializmus perspektívájával.” (A szakszervezetek kulturális nevelő munkájáról, 1957.)

Diktatúra, demokrácia, osztályharc, szocialista realizmus, bazafiság és proletár nemzetköziség, kispolgári ideológia, kultúrszemét, giccs, öncéli szórakozás, művészet, ezek azok a szavak, amelyek az állásfoglalásokban, irányelvekben és kulturális munkatervekben a leggyakrabban előfordulnak. Az érvelések stílusa és tartalma az 1955-ös évet idézi, visszakerül minden korábban használatos fogalom, első számú közellenséggé válik a silány, minden eszmeiséget nélkülöző szórakozás és némi újdonsággéppen a krimi, a Coca-Cola, a rock' and'roll.

Az MSZMP 1958-as művelődéspolitikai irányelve a politikai élethez hasonlóan kétfrontos harcot és ideológiai offenzívát hirdet.

A feladatok között első helyen említi a világnézetit nevelést, amely alatt a burzsoá és kispolgári ideológia visszaszorítását és ezzel együtt a kultúra valamennyi területén a marxizmus-leninizmus térhódítását érti. (Különös tekintettel a munkásosztályra, a parasztságra és az ifjúságra.)

Kiemelt feladatként értelmezi a tudomány fejlesztését, különös tekintettel a tudomány és termelés kapcsolatára, és a műveltségi színvonal (szakképzettség) emelését, *s a korábbi évekhez viszonyítva differenciáltabban fogalmaz a technikai műveltség, szakmai műveltség kérdésében és a műveltség és termelés viszonyát is más szintre emeli. Korábban a termelést segítő propagandát, most a tudományos, szakmai ismeretek propagandáját tartják kívánatosnak.*

Lényeges fordulatot a gazdasági mechanizmus ideológiai előkészítésének és bevezetésének időszakában tapasztalhatunk (annak ellenére, hogy a művelődés ideológiai fegyvertára teljes maradt), mert a racionális termelés, az intenzív gazdálkodás természeténél fogva ellene hat a hagyományos közművelődési gyakorlatnak. A gazdasági racionalitás primátusa ugyanis azt is jelenti, hogy az ideológiáról leválasztott művelődés a gazdasági feladatok függvényévé válik, csak ott és csak annyiban fontos, amennyiben a termelést valóban segíteni tudja, vagy legalábbis nem hátráltatja. Nem véletlen, hogy a művelődés ideológusai igazából nem tudnak mit kezdeni a gazdasági mechanizmus programjával: vagy átveszik az általános – számukra persze nem sok haszonnal kecsegtető – érveket, vagy elismerik a kiosztott kiszolgáló szerepkört. „A népművelők hivatottak arra, hogy a párt- és az állami dokumentumok alapján rendszeressé tegyék a tennivalókat, *dolgozzák és kísérletezzék is ki a végrehajtás módszereit.*” De már ekkor is megjelenik a burkolt ellenállás, például a természettudományos-humán műveltség, általános műveltség-szakkműveltség végeláthatatlan és terméketlen álvitáiban.

Az üzemi népművelésben, ahol ez a dilemma fokozottabb mértékben jelentkezik, *az áthidaló megoldást a szocialista brigádmozgalom kínálja, amely munka és művelődés dinamikus, dialektikus kapcsolatának gyakor-*

lati megvalósítását igéri. A munkaverseny-mozgalomból mesterségesen kifejlesztett brigádmozgalom, ugyan sohasem váltotta be a hozzá fűzött reményeket, de arra alkalmas volt, hogy hosszú ideig termelés és művelődés (és életmód) szocialista, közösségi jellegének reprezentánsa, hivatkozási alapja legyen. A szocialista brigád lesz – összhangban az új közművelődési törekvésekkel, amelyekben a tömegmunkát a kiscsoportos foglalkozás, az agitációt a pedagógiai rábatás váltja fel – a szocialista művelődés eszmei alanya. „Fő jellemzője, hogy néhány év alatt jelentős társadalmi, termelési és politikai tényezővé vált, amelyben kifejeződik a brigádtagok tudatos és meggyőződéses viszonya a szocialista eszmékhez, a szocialista társadalmi rendszerhez... célja és eredménye: társadalmi rendszerünk gazdasági és politikai erősítése, a társadalmi és egyéni szükségletek bővegebb, választékosabb kielégítése, a dolgozó emberek gazdagabb, jobb és kulturáltabb élete. Ennek a célkitűzésnek, ennek a dolgozó magasabb fokú aktivitásán alapuló folyamatnak a kezdeményezői, továbbfejlesztői, tudatos hordozói a szocialista brigádok. Létük és tevékenységük felerősíti, magasabb szinten realizálja a munka humanizációs folyamatát.” (Simó Tibor: Munka és művelődés 262. p.)

A konszolidálódó politikai helyzet, a gazdasági reform, a professzionális népművelés szervezetének és intézményrendszerének kialakulása lehetővé és szükségessé tette munka és művelődés filozófiai kérdéseinek újbóli felvetését, az üzemekben folyó népművelés pedagógiai, pszichológiai elemzését, a munkahelyi művelődés funkcióinak tisztázását, szerkezetének, intézményrendszerének, irányításának meghatározását. Számtalan elméleti elemzés, tudományos dolgozat foglalkozik ezekkel a kérdésekkel, sőt a Budapesten rendezett II. Nemzetközi Iskolán Kívüli Felnevelési Konferencia témája is a munka és művelődés kapcsolata, ezen belül a munkahelyi nevelés kérdése. Számunkra ez csak annyiban fontos, hogy ez az időszak az, amikor hatalmas – azóta sem tapasztalható – mértékben megnőtt az elméleti érdeklődés az üzem, a vállalat minden dologáért. Az MSZMP agitációs és propagandabizottságának 1967-es állásfoglalásában tovább differenciálódik a munkahelyi nevelő munka, praktikusabbá válik a „tanácsadás” is.

Az üzemi kultúrmunka anyagi finanszírozásában is jelentős változás történt: megszűnt az igazgatói alap, a különböző fejkvóták, amelyek alapvetően meghatározták a kulturális (sport- és szociális) alapok nagyságát, s megszűnt számos belső köztetés is. A vállalatok és vállalati rendszerben dolgozó ipari szövetkezetek nyereségből képezhető részesedési alapról finanszírozhatják a közművelődési célokat. (De ebből fedezik a jóléti, szociális kiadásokat és természetesen az „osztalékot” is.) Az R alap belső arányainak megállapítása és felhasználása vállalati jogkör, tehát a vállalat vezetősége és a szakszervezet saját maga dönt arról, hogy mit, mikor, milyen mértékben támogat vagy nem támogat, mire hajlandó költeni és mire nem. Az egyes jogcímek között szabad átcsoportosítási lehetőség van. A dolog lényege, hogy enyhe megszorítással (minimális kulturális felhasználás megsabásával) a vállalati önállóság kiterjedhet szociális, premizálási, kulturális területekre is. (Matlák József 1983.)

1968 után a népművelés hierarchikusan rendezett struktúrája végleg kialakult, egyre inkább elveszítette mozgalmi jellegét, s a gazdasági élethez hasonlóan intenzifikációt, minőségi munkát hirdetett. A kultúra, a

művelődés erre az időre már levált a politikai, gazdasági feladatok segítésének közvetlen kényszeréről, tartalmában az értelmiségi értékek mentén homogenizálódott, funkciójában általánosabb, átfogóbb célokat követ. A közművelődés helyzetéről szóló párthatározat legfőbb elvei jól tükrözik ezt a törekvést: a gazdasági és kulturális építés egymást fejlesztő, alakitó egységben van; az értékes kultúra terjesztése kötelezettség; a tudományos-technikai forradalom korszakában a korszerű termelés és a civilizáció megköveteli az emberektől az általános önképzést és továbbképzést; *munka, közösség, kultúra és e három szerves egysége jelenti a szocialista alternatívát.*

A bővülő azonban az, hogy gazdaság és művelődés egymást termékenyítő hatását, nyilvánvaló hasznát maga a struktúra akadályozza: a hosszú távú megtérülés ígéretét elnyomja a rövid távú megtérülés kényszere. Gyakran idézett példa, hogy az üzemeknek nem érdeke a tanulatlan munkaerő iskoláztatása, mert akkor az iskolába járóknak munkaidő-kedvezményeket kell adni (csökkentett munkaidő, vagy délelőtti műszakba helyezés), ami viszont zavarokat okoz a termelésben. (Arról nem is beszélve, hogy az üzemek szakemberigénye korántsem volt olyan mértékű, mint ahogy azt feltételezték.) A problémák megoldását a legegyszerűbb módon, bünbakkereséssel és a *szabályozók „keményítésével”* kívánták megoldani. A közművelődés szakirodalmában – az előzőekben már említett okok miatt – egyre szaporodik a gazdasági mechanizmus reformját burkoltan támadó cikkek, állásfoglalások száma. A kritikák két fő negatív mozzanatot emelnek ki: az egyik szerint a dolgozók anyagi érdekeltségét elnyomja a művelődő ember tekintélyét, és általában az anyagi szemlélet ellene hat a kultúrának, a másik szerint a csoportérdekeket követő gazdasági vezetők elszabotálják közművelődési felelősségüket. Az 1970-es országos népművelési konferencia vitaanyagában a következőket olvashatjuk: *„az üzemek egy részének műszaki-technikai elmaradottsága, a szalagrendszer, a kvalifikált és képzetlen munkások béraránytalanságai igen széles rétegekben erősítik azt a meggyőződést, hogy nem érdemes tanulni, a gondok csak fokozódnak azzal, hogy a gazdasági vezetők egy része csak a közvetlenül termelési jellegű célokra hajlandó anyagi erőket fordítani. Mindezek következtében helyenként csökkent a tudás erkölcsi és anyagi megbecsülése. Ehhez hozzájárult az is, hogy a gazdaságirányítás új rendszerének elveit sok helyütt differenciálás nélkül alkalmazták a közművelődésre”. Aczél György előadói beszédében már konkrétan fogalmaz a gazdasági érdekek és a vállalatvezetők közművelődési felelősségét illetően: „Egyes üzemekben, szervezetekben a gazdálkodás érdekeire bivatkoznak, és nem ismerik fel, hogy nemcsak általában a szocializmusnak, hanem szűkebben véve saját vállalatuknak is érdeke, hogy a könyvtárra, a munkások továbbképzésére, a szocialista brigádok klubjára is jusson pénz és energia. Egyszer el kell már érkeznünk oda, hogy éppúgy felelősségre lehessen vonni egy olyan vezetőt, aki elbanyagolja az emberek szellemi »fejlesztését« mint azt, aki »rozsdásodni« hagyja vállalata értékes gépeit.”*

Az általános problémákat feszegető állásfoglalások mellett a vállalati kulturális alapok felhasználását is kemény kritika éri. A KNEB összefoglaló jelentése szerint a szűkebben vett kulturális kiadások 1970-ben

22 százalékát, 1972-ben 22,6 százalékát tették ki az összes közművelődési kiadásként elszámolt összegnek, tehát a pénzek nagyobb hányada nem szolgálta közvetlenül a közművelődés feladatát. A kiadások között magas a kirándulásokra, az ünnepségekre és a reprezentációs célokra fordított összegek aránya, ráadásul ezekben a juttatásokban az üzem dolgozóinak kisebb hányada részesül. Megállapítják, hogy a „tényleges” közművelődésre fordított összegek elenyészőek a „szórakoztató” formákhoz képest.

Az elemzés kitér két, korábban nem nagyon vizsgált területre is. Egyrészt a *helyi kulturális népművelési célokra fordított anyagi eszközök nagyságrendjére*, a különböző források egymáshoz viszonyított arányára, másrészt a *tervezés és felhasználás* helyi koordinálására. (Korábban a területi elv jószerével csak a közös fenntartású művelődési otthonokra, illetve az üzemi művelődési otthonok nyitottságára vonatkozott.) A források (tanácsi költségvetés, vállalatok R alapja, termelőszövetkezetek kulturális alapja, művelődési otthonok saját bevétele), illetve a ráfordítások nagyságrendje a következőképpen néz ki a vizsgálatba vont 163 településen:

	1970	1971	1972
Költségvetési támogatás:	24,6	26,1	27,5
Vállalati, szövetkezeti közművelődési kiadás:	21,4	22,4	22,9
			millió Ft.

Az intézmények költségvetésének egy lakosra és a gazdálkodó egységek ráfordításának egy dolgozóra jutó összege 1972-ben ugyancsak eltérnek: a költségvetésből 32 Ft, a vállalati-szövetkezeti kiadásból 106 Ft jut fejenként közművelődési célra.

A tervezés és felhasználás helyi koordinálását a vizsgálat eredményeit összegzők nem látják kielégítőnek, véleményük szerint a népművelési szakemberek nincsenek „lényeges hatással a termelőüzemek kulturális kiadásainak struktúrájára”. Ennek következtében a vállalatoknál és szövetkezetekben rendelkezésre álló pénzeszegek elköltése is tervszerűtlen, a felhasználásban általában szubjektív elemek dominálnak. A vállalati kulturális mecenatúra sem megfelelő, mert a rendelkezésre álló pénzeszközöknek csupán elenyésző hányadát hajlandók a település kulturális *intézményeinek átadni*, (7,4 százalékát művelődési otthonnak, 2,4 százalékát könyvtáraknak).

A munkahelyi művelődés tartalmi munkájának és kulturális költségvetésének kritikái után nem meglepő, hogy mind a párthatározat, mind a közművelődési törvény külön is foglalkozik a munkahelyi művelődés kérdéseivel, ezen belül a vezetők, gazdasági szakemberek felelősségével. A Központi Bizottság 1974-es határozatának 6. részében a következő passzus szerepel: „A munkahelyi élethez kapcsolódó közművelődési tevékenység színvonalát – elsősorban a nagyüzemekben – tovább kell javítani. A munkahelyi érdekeltségi viszonyok alakításában, a helyi közélet szervezésében arra kell törekedni, hogy a gazdasági intézkedések, követelmények a művelődésre ösztönző hatással legyenek. Igen nagy a társadalmi és hivatali tekintéllyel rendelkező, de a közművelődés irányába csak közvetve bekapcsolódó vezetők felelőssége, a közművelődéssel kapcsolatos szemléletük

és magatartásuk nagymértékben befolyásolja a vezetésük alatt álló területek dolgozóinak közművelődési helyzetét. Tovább kell fejleszteni a lakóhely és a munkahely közművelődési együttműködését, összhangját.”

A közművelődésre fordítható pénzeszközöknél a dokumentum kiemeli az üzemi, lakóhelyi, illetve állami fejlesztési források egyeztetésének, koordinálásának, szükség szerint koncentrációjának szükségességét, a vállalatok belső kulturális felhasználásánál pedig – a pazarlás, a célszerűtlen felhasználás érdekében – a társadalmi szervek ellenőrző szerepének fokozását sürgeti.

A közművelődési törvény szerint a közművelődés támogatása minden vezetőknek kötelessége: a dolgozók művelődését minden munkahelyen társadalmi és munkahelyi közösségi érdekeknek kell tekinteni: a vállalatok kötelesek gondoskodni a dolgozók művelődéséről, általános műveltségük, munkakultúrájuk, szakmai képzettségük fejlesztéséről. Fontos feladat továbbá – az állami és társadalmi szervezetekkel együtt – a hátrányos helyzetű dolgozók (ingázók, munkásszállón élők) művelődésének segítése. Az anyagi feltételeket a gazdálkodó szervezetek saját eszközeikből biztosítják, de meghatározott feltételek mellett a központi eszközökből is részesedhetnek. A törvény felszólítja a helyi kultúra potenciális mecénásait, hogy a területi, munkahelyi közművelődési feladatok jobb ellátása érdekében egysítsék eszközeiket.

1976-ban ismét változik a vállalati kulturális alap szabályozó rendszer. 1968–75 között lényegében a vállalati nyereségtől függött a jóléti és kulturális alap képezhetősége, azaz a nyereséggel nem rendelkező vállalatok szinte teljesen elestek ettől a lehetőségtől. A nyereséges vállalatok számára csak annyi volt a kikötés (R fix), hogy az 1967-es színvonalat biztosítsák, „a továbbiakban azonban a vállalat maga dönthette el, hogy növeli-e a jóléti, kulturális, sport- és egyéb szociális ráfordításait, vagy még ezt az úgynevezett garantált részesedési alaprészt is anyagi ösztönzésre fordítja.” (Matlák József, 1983.) Ez a konstrukció az elemzések szerint két dolgot eredményezett:

1. Szétryílt a kulturális „olló” a nyereségesen, illetve a kevésbé nyereségesen gazdálkodó vállalatok között.
2. Az áremelkedések és a létszámnövekedés miatt egyre csökkent a garantált részesedési rész, s a vállalat számára fontosabb szolgáltatások (mint például az étkezés, gyermekintézmények, üdültetés) elvonták a pénzt a kultúra elől.

A közművelődési törvény időszakában az államnak, valamilyen módon garantálnia kellett közművelődési programja megvalósításának anyagi feltételeit: ezt pedig egyedül a szabályozó rendszer megváltoztatásával tudta elérni. A változtatás legfontosabb eleme az, hogy a vállalat lényegében nyereségétől függetlenül, meghatározott normatívák szerint képezheti és használhatja fel jóléti és szociális alapját.

Hoztak-e igazi változást ezek a törvények, határozatok, rendeletek a munkahelyi művelődésben? Az MSZMP KB agitációs bizottságának 1978. januári állásfoglalása szerint igen, mert az ipari, mezőgazdasági üzemek gazdasági vezetőinek mind szélesebb körében vált – az új termelési eljárások által támasztott magasabb szakmai műveltségi követelményektől is ösztönözve – nyilvánvalóvá a közművelődés ügye. A munkásközösségekben emelkedett a műveltség, különösen a szakképzettség rangja és javult a szo-

cialista brigádmozgalomban végzett kulturális tevékenység is, bár a művelődési vállalatok egyoldalúságán, a vállalatok és a teljesítés formális vonásain még keveset sikerült változtatni, s az ingázók és a munkásszálláson lakók művelődésének megszervezésében sem léptek előre. Összességében: „A munkahelyeken általában nagyobb gondot fordítanak a dolgozók művelődésére, mint korábban. Az egyes vállalatok, illetve szövetkezetek között azonban még nagy különbségek vannak. Sok helyen *leszűkítik a feladatokat a szakmai képzésre és a felnőttoktatásra, a területi együttműködésben rejlő tartalékokat nem aknázzák ki, az üzemek, szövetkezetek értelmiségi dolgozóit nem vonják be a közművelődési munkába*”.

Ugyancz a bizottság júniusban külön is foglalkozott a vállalatok szociális és kulturális juttatásaival. A dokumentum megállapítja, hogy a juttatások összege jelentősen emelkedett, szerkezete pedig egybeesik a társadalompolitikai célokkal és a dolgozók igényeivel. A kedvező tapasztalatok mellett problémákat is említ, amelyek az alábbiakban összegezhetők:

- nem eléggé hangolják össze a gazdálkodó egységek és a területileg illetékes tanácsok terveit;
- az egy főre képezhető összegek kiegyenlítődése hátrányos helyzetbe hozza a településpolitikai feladatok anyagi terheiből (kulturházak, sportintézmények támogatásából) többet vállaló vállalatokat;
- a valamennyi dolgozó számára elérhető juttatásokat (étkezés, sport, üdülés, kultúra) a munkakategóriák rovására létszamarányukat meghaladó mértékben veszik igénybe a vezetők és alkalmazottak;
- problémát jelent továbbá, hogy ebből az alapból sokat elvon az étkeztetés támogatása, és hogy az R-alapból történő kiegészítés feltételei nehezebbé váltak;
- nem fognak össze kellően a területi közművelődési igényeket szolgáló intézményekkel, a pénzeszközök felhasználása nem minden esetben kapcsolódik a művelődéspolitikai célok megvalósításához, s a közművelődési ráfordítások a jóléti és kulturális alap 4,3–6,5 százalékát teszik ki.

Osszegzés: A közművelődési törvény, a kulturális alapot szabályozó rendeletek kisebb-nagyobb módosításokkal ma is érvényesek * sőt a munkahelyi művelődésre vonatkozó kritikai megállapítások is. A történeti előzményeket áttekintve úgy látszik, hogy a munkahelyi művelődés a kezdetektől fogva „neuralgikus területe” a közművelődésnek. Kevés olyan dolog van, amiről annyit írtak volna, amiről annyi határozat született volna és mégsem megy.

Mi lehet ennek az oka?

Mi magyarázza a deklarált elvárások és a tényleges megvalósulás közötti óriási különbséget? Miért bizonyul újra és újra *fikciónak* az oly sokat emlegetett, politikailag fontosnak tartott munkahelyi művelődés koncepciója? Miért nem állja ki soha a gyakorlat próbáját? Ennek megválaszolása szétfeszítené a dolgozat kereteit. Elég legyen talán annyit megjegyeznünk, hogy a szembetűnő sikertelenség oka túlmutat a művelődésügyön.

A munkahelyi művelődés sokkal inkább ideológiai fogalom, mint gyakorlati. Úgy is fogalmazhatnánk, hogy nem a praxis (a vállalati gyakorlat), hanem az ideológia (a vállalatoknak kívülről-felülről közvetített eszméi, politikai elvárások) szülték. Ez az ideológiai elvárás abból a feltéte-

* Egészen 1987 decemberéig, mert 1988-tól lényegesen megváltoztak a szabályozók.

lezésből fakadt – és itt mégis kénytelenek vagyunk egy rövid politikai gazdaságtani kitérőt közbeiktatni –, hogy a szocializmusban megszűnik a munka elidegenedett jellege, a munka közvetlenül társadalmivá válik, ami a vállalati gazdálkodásra vonatkoztatva annyit jelent, hogy a vállalat célja nem a nyereség-, a profitszerzés, hanem valamilyen társadalmi szükséglet közvetlen kielégítése. A feltételezések szerint a tőkés termelési viszonyok felszámolásával lehetővé válik a társadalmi szükségletek közvetlen szám-bavétele és kielégítése és nem lesz szükség a piacra, mint ezen szükségletek elidegenedett, közvetítő mechanizmusára. Megszűnik a gazdaság elkülönültsége, „öncélúsága” (a jövedelemszerzés célja). Ily módon a vállalat nem elkülönült vállalkozás valamilyen, a piaci kereslet „közvetítésével” jelentkező szükséglet kielégítésére és egyben jövedelemszerzésre, hanem egy termelő-, vagy szolgáltatóegység valamely központilag ráruházott feladat ellátására.

Mint ismeretes ezek a feltételezések nem váltak valóra: megszűnt ugyan a kizsákmányolás, de megmaradt a munka elidegenült jellege, a viszonylagos vállalati elkülönültség, a munka nem vált közvetlenül társadalmivá, hanem csak annyi történt, hogy a piac közvetítő szerepét a „tervalkuk” közvetítő és koordináló szerepe vette át és kiderült az is, hogy a tulajdonosi egyenlőség még messze nem azonos a rendelkezési jogok egyenlőségével.

Az ideológiai-politikai szférában azonban ezek a gyakorlat által kikényszerített „belátások” és felismerések nem váltak még uralkodóvá. A gazdaság szintjén – hogy témánkhoz visszatérjünk – ez egy sajátos „keveredést”, többértelműséget, tisztázatlanságot eredményezett. Nem utolsósorban a szocialista gazdálkodó szervezetek, a vállalatok ellátó funkcióját, szerepét illetően is. Míg a gazdaság egyre erősebb kényszerei egyre inkább valódi gazdálkodásra, vállalkozásra, jövedelmezőségre szorítják a vállalatokat, addig ideológiai-politikai oldalról számos olyan elvárásnak is eleget kell tenniük, amelyek a fentebb vázolt és illúzióknak bizonyuló feltevések jegyében születtek és egyre kevésbé egyeztethetők össze a vállalatokkal szemben támasztott népgazdasági követelményekkel. Ezt az egész – az ideológia és a gyakorlat fáziskülönbségéből adódó – dilemmát, kissé leegyszerűsítve, úgy is megfogalmazhatjuk, hogy a vállalatoknak jelenleg nemcsak gazdálkodniuk, jövedelmet termelniük kell, hanem szociálpolitikát, várospolitikát is „csinálniuk” kell.

Ezen elvárások mögött nem nehéz felfedezni a „munkahelynek” erősen ideologikus, ha tetszik „szakrális” felfogását, amely szerint a munkahely, a termelőmunka jelenti az ontológiailag *szocialista közösséget*. „A közösségnek számos formáját alakította ki és alakítja ki az élet, de azt már tudjuk, hogy a munkahely, a termelési szervezet kínálja az elsődleges lehetőségeket. Egybefonódásuk a közösséggel, a többi emberrel mindenekelőtt a termelőmunkában valósul meg, mégpedig nemcsak és nem is mindig helyileg, hanem belsőleg és tartalmilag. Leginkább itt vannak jelen a valódi közösséggé avató azonos célok és problémák, a megoldásra váró feladatok.” (Aczél György, 1976.) Az 1974-ből származó nagy politikai súlyú nyilatkozat mintegy összefoglalja a munkahelyi művelődéssel szembeni politikai elvárásokat és egyben manifesztálja is azokat az ideológia által akkor még nem érzékelt feszültségeket, ellentmondásokat is, amelyek egy jövőkép (a munka közvetlen társadalmisága) jelenvalóságként való feltételezéséből fakadnak.

Ez a háttérre annak, hogy a munkahelyi művelődés az összes lehetséges művelődési forma és szintér között maig is őrzi feltétlen *ideológiai primátusát*.

Jóllehet a mindennapi tapasztalat és a magyar szociológia eredményei is – gondoljunk csak Héthy, Makó és mások üzemszociológiai vizsgálataira – azt mutatják, hogy a munkásmagatartásban inkább a bérmunka-hozzáállás, mintsem a tulajdonosi tudat és közösségi önmegvalósítás dominál, ennek belátásáig még nem jutott el a munkahelyi művelődés koncepciója. Az a sajátos magyarországi „átmenet”, amelyben a vállalatok már nem csak társadalmi szükségleteket kielégítő „termelőegységek”, de még nem igazán jövedelemtermelő vállalkozások (mivel számos gazdaságon kívüli feladatot is kell látniuk) és az ebből fakadó *funkciózavar* szorosan összefügg, sőt egy töről fakad a munkahelyi művelődés hagyományos formáinak erőtlenítésével és persze életidegenségével is.

Miben nyilvánul meg ez a funkciózavar?

Elsősorban abban, hogy *vállalati szinten is társadalmi célokat fogalmaznak meg* a művelődés terén. Nemcsak a megfogalmazott célok általánosságában (szocialista életmód, műveltség stb.) érhető ez tetten, hanem abban is, hogy a művelődési kínálat szinte teljesen megegyezik a hagyományos lakóhelyi, szabadidős-kínálattal. (Gondoljunk csak az ismeretterjesztő előadásokra, előadóestekre, a szabvány szórakoztató műsorokra, színházjegyekre stb.) Úgy is mondhatnánk, hogy ugyanazt kínálja a vállalat művelődés címén, mint az erre szakosodott hivatásos intézményrendszer. Mincképpen csinálja akkor ugyanazt a vállalat is? Általános probléma az is, hogy a munkahelyi művelődés *nem kötődik a speciális vállalati problémákhoz*, hanem inkább külső elvárásokhoz igazodik. Ennélfogva funkciótlanná, „idegen testté” válik a vállalat tevékenységében.

E rövid, kritikus megjegyzések után feltehetjük a kérdést: milyen tényleges funkciói lehetnek a kultúrának egy „hús-vér” vállalat esetében, milyen érdeke fűződhet egy vállalatnak a saját kulturális élete megszervezéséhez? (Szándékosan használjuk a „saját kulturális élet” kifejezést, hogy ezzel is megkülönböztessük a munkahelyi művelődés szerintünk életidegen koncepciójától.)

Nézzünk egy lehetséges tipizálást.

A vállalati kulturális tevékenységet feloszthatjuk *külsőre* és *belsőre*. Az előbbi esetben a vállalat részt vesz, vagy támogat vállalaton kívüli (lokális, regionális, vagy akár országos) kulturális eseményeket, az utóbbi esetben pedig az eddig taglalt saját, munkahelyi kulturális életről van szó.

Nagyjából az előbbi felosztást követve, a kulturális tevékenység két legfontosabb funkcióját így fogalmazhatjuk meg:

– a vállalat külső, környezeti (lakóhelyi stb.) kapcsolatainak fejlesztése, ápolása, a vállalati „image” kialakítása, a vállalati propagandamunka kiegészítése;

– a vállalati munkacsoport-gazdálkodás részeként a munkacsoport-állomány „karbantartása”, minőségének javítása, a vállalati eredményesség szempontjából fontos „emberi, munkatársi viszonyok” fejlesztése, egyfajta vállalati „tudat” (a vállalattal való azonosulás) megeremítése.

Részletezzük tovább a jól szervezett vállalati kulturális élet lehetséges funkcióit (amelyeket így szétválasztani persze csak analitikusan lehet, a gyakorlatban nem):

– *munkaerővonzás és -megtartás* (itt el kell ismerni, hogy a kultúra ebben az esetben minimum járulékos szerepet játszik, döntően a különböző szociális juttatások és szolgáltatások – óvodai, bölcsődei ellátás, üdülés, stb. – esnek latba);

– *kollektívaeremtés*, az emberi kapcsolatok ápolása (kiszakadva a munkavégzés hierarchikus és személytelen rendjéből, a kulturális események – például egy kirándulás – találkozási alkalmakat teremthetnek vezetők és beosztottak, különböző helyeken dolgozó munkatársak között, és ezáltal növelhetik, javíthatják a vállalati belső információcserét és az eredményesség szempontjából oly fontos belső kooperációs hajlandóságot);

– a vállalattal való *azonosulás* elősegítése (jóllehet elsősorban a siker, a vállalat gazdasági eredményessége növeli az azonosulást, a kultúrának itt is fontos kiegészítő szerepe lehet, jó belső kulturális programokkal és mecénásként szerzett publicitással, hírnévvel egyaránt);

– *munkaerőképzés*, a munkaerő pszichikai és fizikai „karbantartása”, rekreáció, rehabilitáció.

– *reprezentatív*, szimbolikus javak, események támogatása. (Saját, sikeres művészeti csoport – például egy táncegyüttes – fenntartása, vagy egy híres kulturális intézmény, vállalkozás szponzorálása nagyon jól segítheti a vállalat „public relation” munkáját, a vállalati „image” felépítését.)

A felsorolás azt tükrözi, hogy a kultúra véleményünk szerint akkor leli meg igazi funkcióját egy vállalat életében, ha megtalálja azokat a kapcsolódási pontokat, amelyek a vállalati gazdálkodáshoz kötik. Ehhez viszont tudomásul kellene venni: *a vállalat a társadalmi munkamegosztásban azt a szerepet kapta, hogy gazdálkodjon, jövedelmet termeljen.* Létének ez elsődleges funkciója. Írott malaszt marad minden olyan munkahelyi művelődéskoncepció, amely ezt nem veszi tudomásul.

* Szerzőink tanulmányát vitaindítónak szánjuk. Szerkesztőségünk azt reméli, hogy a gazdaság és kultúra jelenlegi helyzetében eme speciális kérdéskör nem csupán a közművelődés szakembereit bírja szólásra.