

Vitazáró

Pesszimista remény, avagy a kishitőség optimizmusa

Be kell vallanom, a címben szereplő szokatlan szókapcsolat nem igazán az én leleményem. Elemeit *Ancsel Évától* kölcsönöztem, aki egyik filozofikus esszéjében éppen azon a már letűnt időszakon meditélt, amelyben sokan bizonygatták, nem kell gazdasági helyzetünket olyan „borúlátóan” megítélni. Majdpedig – valószínűleg ugyanők – az anyagi érdekeltség mindenhatóságától remélték – s jórészt remélik még ma is – az időközben mégiscsak felgyülemlett viharfelhők eloszlatását. Gondolván, hogy „*az emberek akár Sziszüphosszal is hajlandók cserélni, föltéve, hogy nem túl meredek a hegy, nem túl nehéz a kő, és hiábavaló útjaikban anyagilag érdekeltek.*” (A. É.: Töredékek az emberi teljességtől)

Ezt a felfogást nevezi a szerző pesszimista reménynek, olyan gyógyíthatatlan borúlátásnak, melynek képviselői szándékuk szerint ugyan sajátos optimizmusukat deklarálják, de az – hogy a cím másik felét is értelmezem – lényegét tekintve leküzdhetetlen kishitőségükből cred.

Ki tagadhatná ma az anyagi érdekeltség érvényesítésének fontosságát, a jelenleginél sokkal hatékonyabb működtetésének szükségességét. Ám, hogy az anyagi érdekeltség lenne az egyedüli megoldás minden gondunkra, annak elmentmondani látszik a felelősségérzettel, hivatástudattal dolgozó sok-sok ember makacs ragaszkodása – többnyire szerény keresettel járó munkájához. Másként hogyan is volna lehetséges, hogy még mindig annyian kitartanak eredeti foglalatosságuk mellett. Tanítanak, „közművelnek” – a pályaelhagyók helyett is, s minden tapasztalatuk ellenére hisznek a szakmai tudás, a kultúra, a műveltség fontosságában. Szinte tudomást sem véve az anyagi érdekeltség nagy ívű karrierjéről. Miközben haladottabb társaik felismervén az idők szavát, már rég kft-t, kiszövetkezetet alakítottak, vagy más jövedelmezőbb állás után néztek. Ily módon hasznosítva a társadalom által egyébként nem túl sokra tartott diplomájukat. Csak ebben a mindent gazdasági érdekekre visszavezető eufórikus hangulatban eshet meg a kultúrával az a kaland, hogy *nemtermelő szférává* nyilvánítatik; hogy ennek következtében hátrányos helyzetűvé válik, mert egyre kisebb arányban részesedik az elosztható javakból. Nagyon egyet lehet érteni *Király Istvánnal*, aki szerint „Nem az a baj, ha valaki alapvetőnek tekint a gazdasági szférát, hanem, ha luxusnak a kultúrát.” (A helyzet. Merre menjünk? Mozgó Világ, Múzsák Kiadó 1988.)

Hol vannak már azok az idők, amikor az egyik legfontosabb tudományos kidolgozandó, sürgősen megoldandó feladataink közé tartozott a szabadidő kulturált, célszerű eltöltésének kimunkálása és gyakorlati megvalósítása. Bár már akkor is voltak „kellemetlenkedők”, akik úgy vélték, ha az emberek megfogadnák tanácsainkat, s egyszerűen elkezdénének tömegesen sportolni, színházba, hangversenyre járni, a közkönyvtárakban szeretnék megtalálni a legújabb könyveket, a legfrissebb folyóiratokat, igen

nagy bajba jutnánk. Azon mód kiderülne, hogy mindezekből az intézményekből mennyire kevés van az országban, s többségükben azok is egyre romló állapotban.

Időközben sajnos, az ebből az irányból fenyegető minden potenciális veszély megszűnt. Rá kellett döbbsenni, hogy az emberek legtöbbször se ideje, se pénze az ideálisnak tétélezett követendőnek ajánlott életmód megvalósításához. Viszont ismét gazdagabbak lettünk néhány tapasztalattal. Feltárult előttünk egy sor ellentmondás, amely törekvéseink és reális lehetőségeink között feszül. Mindez a megoldás további keresésére sarkall bennünket, hogy életünk valamennyi régiójában értékékként manifesztálódjon a kultúra, annak minden megnyilvánulása, a befogadástól a közvetítésen át az alkotói folyamatig. Ebből a kereső-kutató, elveket tisztázó, érveket-ellenérveket felsorakoztató, objektív ellentmondásokra, fenyegető veszélyekre, tévedésekre, hibákra, útvesztésekre rávilágító munkából igyekeztek kivenni részüket azok is, akik lapunk, a *Palócföld* hasábjain fejtették ki nézetüket a munkahelyi művelődés anomáliáiról.

A vita szálai sokfelé vezetnek. Összefoglalásukra nincs mód és talán szükség sincsen. De néhány lényeges összefüggés hangsúlyozása és a vita során nem érintett, mégis fontosnak tűnő momentum felemlítése esetleg hozzájárulhat egy pontosabb összkép kialakításához. Hogy segít-e a munkahelyi művelődés helyzetén, ha néhányan a jobbítás szándékával elmondják véleményüket? Nem tudom. De *Herzennel* együtt vallom: a szó is tett. Különben soha egy sort nem volna érdemes leírni.

Marschall Miklós és *Nyilas György* vállalkozott a vitaindító tanulmány megírására. Mondandójukat történelmi áttekintéssel alapozták meg. Bár *Kárpáti Sándor* vitacikkében kicsit sokallja azt, hogy „a tanulmány több mint kétharmada” foglalkozik a téma történetének kritikai leírásával, én mégis úgy vélem, a probléma megközelítésének ez az egyik elengedhetetlen feltétele. Segítségével kibontakozik előttünk az út, amely az ún. „szabad művelődésről” már 1947-ben áttért a kultúra „öncélúságát kerülő kultúragitáció és termelési propaganda” megvalósítására, hogy számtalan buktatón keresztül eljusson 1968-ig, s hogy minőségileg megújulva az „értelmiségi értékek mentén homogenizálódjon.”

Azt hihetné az olvasó, hogy innen már egyenes út vezet egy társadalmi szükségleteknek valóban megfelelő művelődési gyakorlat felé. A tanulmány további részéből azonban megtudhatjuk, hogy mindez egészen másként történt. A vitaindító tény- és érvanyaga alapján a szerzőkkel együtt magunk is levonhatjuk a tanulságot. A művelődésügy sorozatos kudarcainak magyarázata nem önmagukban, hanem a mozgástér határain kívül keresendő.

A kultúra, művelődés, közművelődés, vállalati kulturális élet, munkahelyi művelődés stb. kategóriák a mindennapok sodrában kissé összemósódnak. Gyakran egymás szinonimáiként használjuk őket. A történelmi áttekintés mellett tehát egy másik fontos tájékozódási pont felvétele látszik szükségesnek, ami a *Palócföld* lapjain folyó vita menetében nem merült fel. Nevezetesen a munkahelyi művelődés fogalmi meghatározása. A szakirodalmat áttekintve úgy tűnik, ez a fogalom mindmáig kimunkálatlan. *Maróti László* valószínűleg e hiányt enyhítendő megfogalmazta a munkahelyi művelődés célját – a *Népművelés* hasábjain. Ott ugyanis, velünk párhuzamosan, szintén e téma körül zajott a polémia. Kissé csaldódtan

szemléltük az eseményeket, azt, hogy emiatt az általunk felkért szerzők egy része elpártolt tőlünk. De csakhamar beláttuk: nem a gondolatok, vélemények megjelenésének helye, hanem tartalma a fontos.

Mivel a munkahelyi művelődés a közművelődés része, ám viszonylag önálló területe, ugyanakkor e két diszciplína gyakran a még elfogadható mértéknél is jobban összerosódik, Maróti László a munkahelyi művelődés mellett a közművelődés célját is megfogalmazta. Talán nem érdektelen a téma szempontjából, ha mindkettőt idézem.

„A közművelődés célja, hogy az állampolgárok fejlesszék művelődési igényeiket, műveltségüket, fejlődjön világnézetük, erkölcsük, magatartásuk, ízlésük, bővüljön politikai műveltségük, megújuljon szakmai képességük. Vegyenek részt a művelődő közösségek tevékenységében, hasznosan töltsék el szabad idejüket, alakuljanak ki a kulturált szórakozás szokásai, bontakozzon ki az egyének kulturális alkotó képessége.” A munkahelyi művelődés célja viszont, hogy *„a társadalmi munkamegosztás valamennyi ágában, az ott tevékenykedő emberek személyisége, szellemi felkészültsége és erkölcsi fel fogása elérje azt a szintet, amelynek eredményeként a dolgozó mint a termelés, gazdálkodás emberi tényezője és a munkahelyi közösségek tagja, a legoptimálisabb teljesítményekre válik képessé.”* (Népművelés 1988. 5. 32. old.)

Tekintsünk most el a két célmeghatározás részletes, elemző összehasonlításától. Hiszen a közös jegyek mellett számunkra elsősorban a munkahelyi művelődés specifikuma a fontos. De a nagyobb nyomaték kedvéért had álljon itt még egy idézet Maróti László tanulmányából, amelyben a munkahelyi művelődés tartalmi jegyeit vizsgálva így sommázza mondandóját: *„Másképpen szólva a munkahelyi művelődés tehát nem egyéb, mint a munkaközponti művelődés és a művelődésközponti munka egysége.”* (Népművelés 1988./5. 33. old.)

A fentiek alapján az egyik legfontosabb felismerés az lehet, hogy mi az, ami nem tartozik a munkahelyi művelődés feladatkörébe. És ez nem is kevés, ha meggondoljuk, hányféle igény fogalmazódott meg az eltelt évek során, közülük mennyi mindenre vállalkozott a legtöbb munkahely, de aminek nagy része eleve teljesíthetetlennek bizonyult. Az irreális feladatvállalások szükségszerűen bekövetkező kudarcai csak fokozták az egyébként is meglévő zavarokat, bizonytalanságokat.

A vállalatok a megoldást keresve mindinkább felismerik a senki másra át nem hárítható kötelességüket, miközben egyre határozottabban ellenállnak a velük szemben támasztott parttalan művelődési igényeknek. Ezek olyan racionális, jogos követelmények, melyek felismerése után egyre kevésbé lehet elvárni a munkahelyektől, hogy a „felvilágosító kultúra-fejlesztést és szórakoztatást” is magukra vállalják. Ha elfogadjuk a tételt, miszerint a ember a legfőbb termelőerő, akkor nem lehet kétség afelel sem, hogy a műveltség, a szakképzettség emelése a termelőerő értékét növeli. Ebből viszont az is következik, hogy a munkahelyi művelődés helye főleg a munkahely lehet, a ráfordított idő pedig a munkaidő szerves része, ha nem is kizárólagos érvénnyel.

Amíg a termelőerők technikai oldala a fejlődés alacsonyabb fokán áll, addig a képzetlen ember is képes azt működtetni. Ám a bonyolult termelőeszközöket használni, feljeszteni, hatékonyságát növelni már nem. Ezért az olcsó – mert tanulatlan – munkaerő alkalmazása csak látszólag érdeke

a vállalatnak. A nemzetközi piacon egyre nagyobb értéke van az emberi beruházás credményeként megnyilvánuló munkakultúrának. „*Cserearanyaink romlásának az a legfőbb oka – írja Vajda György –, hogy termékeinkben kevés az anyagiasult tudás és többletérték.*” (Társadalmi Szemle 1986./3. 7. old.) Azaz, a kulturális infrastruktúra fejletlen volta már napjainkban is fékezi gazdasági fejlődésünket.

Az oktatás, közművelődés, munkahelyi művelődés viszonylag önálló területei kulturális életünknek. Ugyanakkor szoros kölcsönhatásban állnak egymással, miközben bonyolult viszonyrendszert hoznak létre. E viszonyrendszeren belül az oktatásnak kiemelkedő szerepe van. Bár az oktatási intézményeknek a jelenlegi széttagolt, nem konvertálható szakmai képzés helyett a jövőben általánosabb ismereteket kellene közvetíteniük annak érdekében, hogy megalapozott, szilárd képességeket fejlesszenek ki a tanulóknak. Ugyanakkor, mivel az oktatás helyzeténél fogva nem képes naprakész, egy-egy konkrét munkahely igényeinek megfelelő speciális ismeretek átadására, ez a feladat szükségképpen a vállalatokra, munkahelyekre hárul. A különféle oktatási formák a speciális szakemberképzés vállalati igényeinek eddig sem feleltek meg maradéktalanul, ezért szükségesnek látszik egy olyan munkamegosztás, melyben az oktatási intézmények az általános és különös, a munkahelyek pedig a specifikus ismereteket nyújtják. A munkahelyek egy részének azonban – legalábbis a vita alapján úgy tűnik –, ehhez a követelményhez való viszonya enyhén szólva is ambivalens.



Girasek Károly a vitában a „kisüzemek felől” közelíti a problémát. Valóban döbbenetes, hogy egy 50-100 főt foglalkoztató valamely községbe telepített kisüzem évente kettőezer forintot fordíthat közművelődésre. De talán mindegy is, hogy mennyit. Tízezret, vagy ötvenezret. Hiszen mint írja: „*A munkájuk végzéséhez elegendő kevés tudás megszerzése a megfelelő szakképzettség illúziójába ringatta a kisüzemek munkásainak nagy részét.*” Am ha jól meggondoljuk, ez nem is illúzió, bármilyen alacsony szintű is ez az „elegendő” tudás. Mert ha az odatelepített „technika” például csak annyiban különbözik nagyanyáink varrógéptől, hogy nem kell naphosszat lábbal taposni a meghajtó pedált, mert villamos energia működteti, de a technológia nem igényel mást, mint hogy minél gyorsabban és persze lehetőleg hibátlanul varrják fel az éppen szalagon futó ing gallérját vagy gombját, akkor az ott dolgozó embereket semmilyen módon nem lehet rávenni, hogy képezzék magukat. Hiszen mindent tudnak, amit egyszerű munkájuk elvégzéséhez tudniuk kell. A termelés oldaláról tehát nem kapnak inspirációt. A tanulásnak, képzésnek, továbbképzésnek nincs semmilyen reális oka, nincs valóságos célja, értelme. Igaza van Girasek Károlynak akkor is, amikor azt írja: „... *ez nem más, mint egy modern bedolgozói szisztéma.*” Legfeljebb a jelző (modern) használata ellen lehet némi kifogásunk.

Hogy a nagyobb üzemekben azért mégis valamivel jobb, vagy legalábbis összetettebb a helyzet, azt valószínűsíti Czinke Ferenc interjúja, melyet Herczeg Istvánnal, a Salgótarjáni Vasöntőde és Tűzhelygyár személyzeti és szociális igazgatóhelyettesével készített. Herczeg István mindjárt az első

mondatai között kifejtji, „...*hogy a gazdasági feladatok megoldása elkerülhetetlen, ennek kell elsőbbséget biztosítanunk. Tudniillik: csak a gazdaság megújítása, a megtermelt (jó minőségű!) anyagi javak nyújtanak fedezetet a szellemi vagyon színvonalas gyarapításához.*” Majd az interjú második felében hosszan sorolja a szellemi gyarapodás tényeit. Bizonyítván, hogy a gyakorlat emberei milyen pontosan érzékelik a problémát. Azt nem állította a nyilatkozó, hogy napjaik minden gond nélkül telnek, de azt sem, hogy fontos művelődési célokról mondanának le pusztán anyagi fedezet hiányában.



Ismételten átlapozva a vita anyagát, úgy találtam, hogy a hozzászólások nagyon sok fontos, figyelemre méltó összefüggés felmutatásával gazdagították a témát. Am mégis hiányérzetem támadt. Ezért, hogy néhány adalékkal hozzájáruljak a közös munkához, felkerestem *Szalai Sándort*, a *Salgóterjáni Kobászati Üzemek* oktatási osztályának vezetőjét. A kérdéseimre adott részletes, dokumentumokkal alátámasztott tájékoztatásából a következő adatokat jegyeztem föl. Az üzem dolgozóinak összlétszáma 3200 fő. Az 1988/89-es tanévben 7 fő egyetemen, 15 fő főiskolán tanul. 23-an járnak szakközépiskolába, 5-en gimnáziumba, 28-an a dolgozók általános iskolájába. Vállalaton belüli szakmai át- és továbbképzésben részesül 479 fő. Más, külső intézmények által szervezett szakmai tanfolyamokon tanul 162 fő. 141-en szakmunkásképzőbe járnak. Ez összesen 857 fő. Erre a tanévre 105 dolgozóval kötöttek tanulmányi szerződést, akiknek havonta rendszeresen ösztöndíjat folyósítanak.

A felsőfokú képzésben részt vevő dolgozókat az első évben 3000 Ft, a második évben 4000 Ft, a harmadik és negyedik évben 6000 Ft, az ötödik évben 8000 Ft, a hatodik évben 10 000 Ft tanulmányi ösztöndíjban részesítik. A szakmérnök, a közgazdász hallgatók szintén 10 000 Ft tanulmányi segélyt kapnak évente. Mindezek mellett az üzem az esetenként 6000 Ft-ot is elérő tandíjakat, az utazási költséget magára vállalja, s a tanulmányi és vizsganapokra átlagbért fizet. Az általános iskola 8. osztályának befejezése után 800 Ft egyszeri jutalmat folyósítanak, a középiskola elvégzése, vagy a második szakma megszerzése után 2,50 azonnali órabéremelés jár. A felsőfokú tanulmányok befejezésekor 800–1000 Ft havi béremelést kap a dolgozó. Ezek a kiadások évente megközelítik a 2 millió forintot.

Ezen túl a vállalatnak külön műszaki könyvtára van és 26 helyen szerveztek letéti könyvtárat. Működtetik a nagy hagyományokkal rendelkező *Kobász Művelődési Központot*, közművelődési könyvtárral, klubokkal és a legkülönbözőbb kulturális szolgáltatásokkal. A művelődési központ hosszú évek óta szervezi a *Munka és művelődési hónap* elnevezésű programot, amelynek az a lényege, hogy minden hónapban más-más üzemszervezői gondoskodnak a rendezvények lebonyolításáról, melyek tartalmukban közművelődési feladatokat valósítanak meg.

A példa – meglehet – estleges. Am a kérdés kezelése, credményes megoldása feltétlenül figyelemre méltó. Különösen ha azt is tudjuk, hogy a kohászati üzemekben a pénzügyi fedezetet mindenkor a valóságos szükségletekhez igazítják. Nagy valószínűség szerint ebben nem elsősorban elméleti megfontolások, sokkal inkább a gazdálkodás gyakorlatra orientált racionális megszervezésének igénye játszik döntő szerepet. Az előttünk álló

adatbázis azt látszik igazolni, hogy egy fejlettebb technikával rendelkező nagyüzemben, mint amilyen a kohászati üzemek, a termelési folyamatok nem csupán lehetővé teszik a kulturális törekvések megvalósítását, de meg is követelik a termelőerő emberi tényezőjének fejlesztését.

Ezen a ponton kellene abbahagyni a mérlegelgetést, néhány keresetlen mondattal levonni a következtetést és megnyugtatni az aggodalmaskodókat: lám-lám, nem kell a helyzetet olyan „borúlátóan” megítélni. Csak-hogy! Ugyanabba a csapdába esnénk mint a bevezetőben említett kishitű optimisták. Mert mint azt *Bagó József* kitűnő tanulmányában olvashatjuk „...a munkaerő fejlettsége, tudása nem a legvégső meghatározó tényező, csupán erőforrás, amellyel lehet jól is, rosszul is gazdálkodni”. Valóban! Ki ne hallott volna már technikus munkakörben foglalkoztatott mérnökökről, adminisztrációs munkára fogott fiatal közgazdászokról és más diplomásokról, vagy az alapanyagok, munkaeszközök előteremtésével, a kész- és félkész termékek mozgatásával is bajlódó szakmunkásokról az általános pazarlásnak e speciális megnyilvánulásáról. A munkahelyi művelődésbe investált anyagi eszközök csak akkor értékesülnek a kívánt hatásokkal a termelésben, ha a vállalatoknál alkalmazott termelési eljárások, a technika, technológia fejlettsége szükségessé, a munkacrével való racionális gazdálkodás pedig lehetővé teszi a szakembereknek képessége és képzettsége szerinti alkalmazását.



A vitában felmerülő véleményeket mérlegelve, az az álláspont látszik elfogadhatónak, amely kibontakozásunk akadályát nem csupán a pénztőke, hanem a *szellemi tőke elégtelen voltával* is magyarázza. Ebben az összefüggésben érezzük jogosultnak, mi több, elháríthatatlan feladatunknak a munkahelyi művelődés kérdéseinek taglálását. Kötelez bennünket erre az a közeg is, amelyben élünk. Nógrád megyében vannak korszerű ipari nagyüzemek, vannak a századforduló technikáját kényszerűen megőrző vállalatok, vannak – főleg a tanulatlan női munkacré foglalkoztatására ide telepített – elmaradott kisüzemek, szanálásra ítélt bányák. Ahány munkahely, annyiféle prioritás. Ugyanakkor be kell látni, hogy léteznek az egész társadalmat közvetlenül érintő, az emberek életében elemi erővel feltörő, égetően sürgető, azonnali megoldást igénylő problémák, s ezek elsősorban gazdasági jellegűek. Valószínűleg éppen ebből kiindulva, napjainkban sokan hangoztatják, hogy gazdasági helyzetünk nem kedvez a kultúrának. Mégis, a bennünket műszaki-technikai téren meghaladó kisebb-nagyobb országok példái arra intenek, hogy minél nehezebb helyzetben van egy társadalom, annál nagyobb energiákat kell a kultúra fejlesztésére koncentrálnia. És még ránk vár egy új, a változásokat kikényszerítő társadalmi értékrend kialakítása is. Olyan értékrend megteremtése, amelyben *Németh László* szavaival élve – „... a műveltség nem ünneplőruha, amit hordani kell, a műveltség a helytállás segédeszköze... a vállalkozás fegyverzete”.



Végül. A szerkesztőség nevében megköszönöm *Marschall Miklós* és *Nyilas György* elemző, gondolatgazdag vitaindító tanulmányát. Erdemeikből semmit sem von le az a tény, hogy a munkahelyi művelődés terén ered-

ményeket felmutató Nógrád megyei vállalatok közül csak néhányan osztották meg velünk tapasztalataikat. Többen voltak a hozzászólásra felkértek mint ahányan elfogadták meghívásunkat, és többen mondtak igent felkérésünkre, mint ahányan megtiszteltek bennünket írásaikkal. Nekik – a keveseknek – szintén köszönettel tartozunk közreműködésükért. Hisszük, a távolmaradás oka nem az érdektelenség. Hiszen kétségtelen tény, hogy időközben súlyosabb társadalmi problémák kerülhettek a közfigyelem homlokterébe. Bár véleményünk szerint a művelődés ügye – különösen a stratégiai célokat illetően – méltán sorolható közéjük. Megköszönve a további hozzászólásokra való igényt, a vitát befejezettnek tekintjük. Hogy milyen lényeges összefüggések maradtak ki a polémiából, és hogy volt-e értelme egyáltalán? Ennek eldöntését az *Olvasó* ítéletére bízuk.

BACSKÓ PIROSKA

