

Maróti László:

MUNKAHELYI MŰVELŐDES ÉS AZ INNOVÁCIÓ

Napjainkban a művelődési folyamatok nem nélkülözhetik az innovációs elemek meglétét, és ugyanúgy a hatékony innováció, akár a gazdaságban, akár a személyiségben nyilvánul meg, csakis a permanens művelődésbe ágyazottan jelenhet meg.

Amikor előadásomban a munkahelyi művelődés és az innováció összefüggéseinek bemutatására vállalkozom, azt kívánom a rendelkezésemre álló időben bizonyítani, hogy a megújulásra váró magyar gazdaságban nemcsak szükséges, hanem lehetséges is szerephez juttatni, a gazdasági folyamatokba beépíteni az emberi tudást, a kultúrát és műveltséget. Megfelelő alapállással, az innovációt nem csak a műszaki-gazdasági, hanem az emberi tényezőkre is értelmezvén, lehetséges olyan művelődésfelfogást érvényesíteni, amely szükséges feltételként - természetesen nem egyik napról a másikra - megteremti a korszerű gazdálkodáshoz nélkülözhetetlen magasabb szintű közműveltséget.

Elgondolásunk helyességét nincs mód a gyakorlatban bevált eredményekkel igazolni, mert a működő gazdaság rendszere eddig csak szavakban és jelszavakban hangoztatta, hogy az emberi tényezők a gazdaság fejlesztésének nélkülözhetetlen elemei. Ugyanakkor viszont sem a vállalatokat, sem pedig az ott dolgozókat nem tette érdekeltté abban, hogy a fejlesztett emberi tudás hasznosulhasson a termelő-gazdasági munkában. Emiatt a művelődés ellen ható gazdálkodási rendszerben a munkahelyi művelődésben indított kuta-

tások, munkahelyi kísérletek sem hozhatták meg a kívánt eredményt.

Úgy tűnik tehát, hogy az innováció igényének és lehetőségeinek felkeltése csak optimális gazdasági környezetben lehetséges. Ennek az ellentmondásos helyzetnek a megoldása semmiképpen sem várható a művelődéspolitikától, s még kevésbé a művelődési gyakorlattól. E tekintetben a gazdaságnak kell lépnie. Van azonban egy másik elhárításra váró akadálya is annak, hogy a tudás és műveltség a gazdálkodásban objektiválódhasson, ez pedig magában a művelődés rendszerében kereshető. A munkahelyi művelődés ugyanis végső soron közművelődési kategóriába sorolható rendszer, de ugyanakkor olyan rendszer, amely célját, tartalmát és feltételeit illetően is egyértelműen a munkahelyek gazdasági feladataitól függ. Ezzel létrejön egy olyan ellentmondás, melyben számos ponton keresztezik egymást nemcsak a gazdasági és a közművelődési célok, hanem azok tartalmi feladatai, feltételrendszerei és módszertani követelményei is.

Gondoljuk meg, milyen veszélyeket rejt magában az, hogy az üzemekben voltaképpen a közel száz éve kialakult, de 1945 után mindenképpen rögzült és hagyománnyá csontosodott eszközökkel és módszerekkel igyekszünk terjeszteni a dolgozók között a kultúrát, azt a kultúrát, amire a modern, intenzív gazdaságban, a rohamos tudományos-technikai fejlődés közepette szükségük lenne. Nyilvánvaló, hogy még a kérdés ilyen módon való felvetése is anakronisztikus. Ezért az innovációnak nemcsak lehetősége, hanem szükségessége is abban rejlik, hogy feltárulhassanak, kibontakozhassanak a munkában résztvevő egyének szellemi, tudati és erkölcsi fejlődésének útjai.

Ahhoz, hogy mindez túlléphessen az elméleti meggondoláson, és minél rövidebb idő alatt széles körben megvaló-

suló művelődési rendszerként hasson, el kell végezni az összevetést a jelenlegi munkahelyi művelődési praxis és a munka által diktált követelmények között, másrészt pedig a gyakorlat és az azt keretek közé szorító közművelődés között.

Ez utóbbira azért van szükség, mert a munkahelyi művelődésben mindaddig a közművelődés cél-, szabály- és eszköz-rendszere volt a megfelelés mércéje. Pedig napjainkban a munkahelyi művelődés, mint az emberi tényezők fejlesztésére hivatott alrendszer, döntően a gazdaság része, anyagi-gazdasági erők motiválják, s így ezek az anyagi-gazdasági rendszerek döntenek el, hogy a munkahelyi művelődésben mi a célszerű, a szükséges és a lehetséges.

Az innovációs felfogás jegyében vizsgáljuk meg ezután a munkahelyi művelődés jellemző jegyeit, kiemelve a sajátosságokat, a különbségeket és az ellentmondásokat. Ilyen értelemben kívánok szólni a továbbiakban a munkahelyi művelődés fogalmáról, céljáról, tartalmáról, színteréről, hatóköréről, anyagi feltételeiről és a benne betölthető művelődési szerepvállalásról.

A munkahelyi művelődés fogalmáról

A munkahelyi művelődés a legfiatalabb tudat- és műveltségformáló rendszerünk. Alig több mint egy évtizedes múlt-ra tekinthet csak vissza. Önállósodása a gazdaság extenzív-intenzív váltása idején kezdődött, és alakulása mindvégig nyomon kísérte a gazdasági igények változásait. A hetvenes évek közepén abból a szakszervezeti kulturális munkából nőtt ki, amely csaknem minden tekintetben azonosulni igyekezett a közművelődéssel. Az akkori fogalomalkotási kísérletek csak annyiban utaltak e tevékenység másságára, hogy a művelődés helyszínét a munkahelyre korlátozták, az irányítás felelőssévé pedig a munkahelyi vezetést tették.

Később kiderült, hogy a munkahelyi művelődés középpontjában a munka áll, hogy a munkahelyek a munkavégzés javítása-fejlesztése érdekében számtalan hatáslehetőséggel rendelkeznek, amelyek hatásrendszerre szervezhetők, s ezáltal a foglalkoztatottak műveltsége, gondolkodásmódja, magatartása eredményesebben alakítható.

A következő fázisban felfigyeltünk arra, hogy a munkavégzés minőségi javítását célzó művelődési szándékok leginkább az érdekek hiánya miatt szenvednek kudarcot, ezért az új fogalmi kísérletekben helyet kapott - mint alapvető funkció - a művelődési érdekek feltárása, az érdek- és az érdekeltiségi viszonyok alakítása. Így juthattunk el odáig, hogy a munkahelyi művelődés kiemelt feladata a termelés-gazdálkodás eredményességének szolgálata, az ott dolgozók érdekeinek tudatosítása, érvényesüléshez segítése a kultúra eszközeivel.

Az elmondottakból kiderül, hogy a munkahelyi művelődés nem tudományos felismerés nyomán, hanem a gyakorlati szükségletek kielégítése érdekében jött létre, ilyen értelemben a gazdaság kényszereként, amelyre a kultúra a maga eszközeivel kénytelen válaszolni. Ilyen módon a tevékenység meghatározása sem lehet szubjektív okoskodás terméke, nem őrizhetők meg benne a népművelői széplelkek vágyai, hanem új, eddig járatlan utakra lépve, a gazdaság kihívásainak kell benne eleget tenni.

Az évtizedes út, amit a munkahelyi művelődés önállóvé válása óta megtett, egyre nagyobb ívben kanyarodik el a hajdani munkásművelődéstől, de nem azonosítható a felszabadulás óta kialakított szakszervezeti kulturális munkával sem. A gazdaság jelenkori átalakulása folytán ma már arra kell felfigyelnünk, hogy a munkahelyi művelődés a közművelődéstől is mind több ponton tér el, és lép önálló utakra, követ önálló törvényszerűségeket.

Nincs igazuk tehát azoknak, akik kifogásolják, hogy miért nincs még önálló definíciója sem a munkahelyi művelődésnek. Nincs és mert ez is sajátossága: olyan nem is lehet, amely a mára és a holnapra egyaránt érvényesen mutatja be a munkahelyi művelődés funkcióját, természetét. S ha majd viszonylagosan stabilizálódik gazdasági rendszerünk, akkor pontcsítható lesz az is, hogy mi lehet a kultúra szerepe a termelés emberi tényezőinek fejlesztésében.

Addig csak egy feladatunk lehet: naponta csiszolni, formálni, alakítani feladatrendszerünket, bővíteni az eredményesebb megoldások irányába. Nem célszerű ugyanakkor öncélú fogalmi vitákba bocsátkozni, és főleg nem szabad a néhány évvel ezelőtti fogalmi kísérletek igazságát számonkérni a mai megváltozott valóság viszonylatában.

A munkahelyi művelődés céljáról

A közművelődés ismert célja, hogy az állampolgárok fejlesszék művelődési igényeiket, műveltségüket, fejlődjön világnézetük, erkölcsük, magatartásuk, ízlésük, bővüljön politikai műveltségük, közéleti tevékenységük, munkakultúrájuk, megújuljon szakmai képzettségük. Vegyenek részt a művelődő közösségek tevékenységében, hasznosan töltsék el szabadidejüket, alakuljanak ki a kulturált szórakozás szokásai, bontakozzon ki az egyének kulturális alkotó képessége.

A munkahelyi művelődés pedig vállalja, hogy a társadalmi munkamegosztás egységeiben, az ott tevékenykedő emberek személyiségét, szellemi felkészültségét és erkölcsi felfogását a maga eszközeivel fejlessze, hogy a termelés, gazdálkodás emberi tényezője és a munkahelyi közösségek tagja mind optimálisabb teljesítmények elérésére váljon képessé.

A két célmegjelölés között a legszembevetőbb különbség, hogy amíg a közművelődés teljességre törekszik és a személyiség mindenoldalú, bár kultúráközpontú fejlesztését várja el, addig a munkahelyi művelődés csak egy - bár meghatározó - életmódszférában és tevékenységterületen célozza meg a személyiség általános fejlesztését. Az átfedések, mint minden ilyen összevetésnél, törvényszerűen jelen vannak. A munkakultúra, a szakképzettség és a közösségi erkölcs fejlesztése természetes része a személyiség általános fejlesztésének, s így a közművelődés feladatrendszerének is. Más kérdés, hogy éppen ebben tud legkevesebbet tenni a közművelődés, ami szintén a helyzet problematikusságára utal, de a célösszevetés esetében figyelmen kívül hagyhatjuk. Ugyanilyen átfedést természetesnek fogadunk el pl. a közművelődés és a közoktatás vagy a tudomány és a közművelődés viszonyításában is.

A munkahelyi művelődés önálló célkijelölése természetesen nem jelent teljes elzárkózást a kultúra és a művelődésügy más területeitől. Támaszkodik a közoktatás és a közművelődés, a tudomány és a művészetek, valamint a tömegkommunikáció hatásaira és az életmód egyéb elemeire. Alapvető céljának tekinti a munkafolyamatokban résztvevő emberek alkalmasságának fejlesztését, munkakultúrájának gazdagítását a szükségletek és a realitások messzemenő figyelembe vételével. Azt kívánja elérni, hogy minden ember potenciális készségei és képességei teljességével lássa el munkaköri feladatait, ezáltal növekedjen munkájának alkotó jellege, a munka társadalmi, anyagi és erkölcsi megbecsülése, javuljon az emberek munkahelyi közérzete. Célnek tekinti továbbá azt is, hogy elősegítse az egyének társadalmi mobilitását a társadalmi szükségletek és az emberi képességek jobb összhangjának biztosításához.

A közművelődés az életmód minden szférájában fejleszteni kívánja az emberek gondolkodásmódját, magatartását és műveltségét, s az emberi kultúra elsajátításának és alkalmazásának mind gazdagabb teljességére törekszik.

A munkahelyi művelődés a munkakultúra gazdagítását, a munkaerő ismereteinek és képességeinek, mentalitásának alakítását a termelési és gazdálkodási szükségletekhez kívánja igazítani.

A munka kulturáltsága mindenkor feltételezi három követelmény érvényesítését. Az első a munkavégzés műszaki-technikai színvonalának fejlesztése, amely a munkaeszközök korszerűségén túl igényli a munkaegészségügyi, a munkavédelmi rendszerek korszerűsítését és a munkahelyi szociális létesítmények, intézményrendszerek megfelelő minőségű működését is. A második feltétel a munkát végző ember felkészültségének, műveltségének, alkalmasságának biztosítása. Végül a harmadik feltétel a munkát végző ember morális készségének, cselekvési szándékának megfelelő minősége.

E három feltétel megléte esetén a munka és a munkafolyamatok magukba foglalhatják a széles értelemben vett kultúra olyan elemeit, amelyek szükségesek a konkrét termelési és gazdálkodási folyamatokhoz.

Tovább pontosíthatjuk a munkahelyi művelődés tartalmát, ha azt próbáljuk összefoglalni, hogy az egyének művelődésében milyen kiemelésekre van szükség.

A középpontban kétségkívül a szakmai kultúra fejlesztésének szükséglete áll, a munkavégzés szakmai színvonalának emelése az alapképzéstől a továbbképzésig, és ide tartozik a szakmai tartalmú önképzés számtalan alkalmazható formája is.

A munkahelyi művelődés tartalmát képezi továbbá az általános műveltség néhány domináns eleme. Ezek részben megalapozzák a szakirányú művelődést, részben meghatározók az életmód, a gondolkodásmód és a magatartás alakításában, részben pedig az egyéni szükségleteknek megfelelően motíválják a művelődés permanenciáját. Az általános műveltség kiemelésre kívánkozó elemei a munkahelyi művelődésben csak annak figyelembe vétele mellett határozhatók meg, hogy az egyének elért műveltségi szintje, munkafeladatai, társadalmi kötelezettségei szerint eltérő mennyiségben és mélységben érvényesíthetők. Ezek: a társadalomtudományokban, a szakmával kapcsolatos természettudományokban való szükséges jártasság, a műszaki és alkalmazott tudományok bizonyos fokú ismerete, az anyanyelvi és köznapi kultúra alkalmazása, a világnézeti tudatosság és a politikai kulturáltság. Az általános műveltség részének kell tekintenünk a gondolkodás új iránti nyitottságát és demokratikus jellegét, a szocialista humanista felfogást, a munkához és a kultúrához fűződő viszony társadalmi céljainknak megfelelő érvényesítését.

A munkahelyi művelődés tartalmára az is jellemző, hogy a munkahelyre és a dolgozók munkahelyi tevékenységére koncentrálva egyre nagyobb mértékben szükségelteti a tevékenységet meghatározó tudományos ismeretek - a közgazdaság, a műszaki tudományok, a vezetéscsémélet, a szociológia, a pszichológia - alkalmazásra is képes elsajátítását. Ugyanakkor - szelektíven - sajnos csökken a dolgozók nyitottsága a művészetekkel, az amatőr jellegű szabadidős mozgalmakkal, a családi neveléssel, a szórakozással és egyes kultúraterjesztő intézmények tevékenységével kapcsolatban. Felerősödnek tehát a munkahelyi művelődésben a munkahellyel összefüggő művelődési elemek, ugyanakkor viszont a közművelődés szférájába tolódnak át más, társadalmi és közművelődési szempontból rendkívül fontos, ám a munkahelyi alaptevékenységtől távolieső művelődési célok.



A felsorolt feladatok megkövetelik, hogy a munkahelyi művelődésben alkalmazásra kerüljenek a közművelődés, a közoktatás intézményesített eszköz- és formarendszerei, valamint a szakszervezetek nevelő tevékenységének hagyományosan ellátott feladatai. Ilyenek pl. a felnőttoktatás, a szak- és a politikai képzés, az ismeretterjesztés és az olvasómozgalmi munka, más oldalról a szakszervezeti nevelő, agitációs- és propagandatevékenység azon elemei, amelyeknek a személyiséget gazdagító tartalma az előzőekben vázolt cél elérését szolgálja. Minden művelődési tartalom, eszköz és forma olyan mértékben tekinthető a munkahelyi művelődés pregnáns részének, amilyen hatékonysággal képes e tekintetben hatni a személyiségre.

A munkahely, mint a művelődés színtere

Jól emlékszünk, hogy a hatvanas években a népművelés alapvetően a művelődési otthonokban, a klubokban, a művészeti együttesekben és a könyvtárakban fejtette ki tevékenységét. A közművelődés fogalmának bevezetését többek között éppen az is indokolta, hogy a művelődési gyakorlat lépjen ki az intézmények falai közül, és más színtereken, s más társadalmi szférákban is hasson. Ezt a felfogást dokumentálta az 1976. évi V. törvény is.

A gyakorlat azonban makacsul ellenáll ennek a célkitőzésnek. Népművelők számára ismert, hogy az irányítás és a gyakorlat jószándékú és szakmailag is elfogadhatóan alátámasztott erőfeszítései milyen sok buktatóval küzdenek, ha a közművelődési feladatok végrehajtását pl. a tömegkommunikáció, a környezeti kultúra vagy a vendéglátóipari szórakoztatás fejlesztésében kívánják elérni. A közművelődés legfőbb színtere változatlanul a közművelődési intézményrendszer maradt. Állapotuk és növekvő működési gondjaik miatt azonban továbbra is kiemelt gondoskodást igényelnek.

A munkahelyi művelődés célja és tartalma pedig azt kívánja, hogy a tevékenység színtere alapvetően a munkahely, időkerete pedig a munkaidő legyen. Csakhogy a főmunkaidő védelmére törekvő gazdasági irányítás igyekszik kitiltani a munkahelyről mindent, ami nem tekinthető közvetlen munkavégzésnek. Az "áldozatok" között első helyen áll a hagyományos kulturális tevékenység, amiben egyaránt helyet kap a politikai oktatás is, meg a kirándulás is.

Ezzel a szándékkal nem szállhatunk vitába, hiszen nyilvánvaló, hogy az intenzív gazdaság nem tűrheti el a munkára szánt idő szórakozásra való felhasználását. Azt viszont már ritkábban vesszük figyelembe, hogy az intenzív gazdaság naprakész felkészültséget követel a dolgozó embertől, amit nem lehet csupán a szabadidőtől elvárni.

A döntő kérdés itt az, hogy milyen munkáról, illetve milyen felkészülésről van szó. S máris megjelenik előttünk a kutató mérnök, akinek a szakirodalom tanulmányozása jelenti a felkészülést, a képzeletbeli sor másik végén pedig a segédmunkás, akinek az eredményes munkához elsősorban jó fizikai állapotban kell lennie. Nem vezet célra tehát, ha felsoroljuk, hogy milyen művelődés lehet feltétele a közvetlen munkavégzésnek. Szükséges viszont, hogy a munkafeladatok által determináltan, egyénekgig bontva kerüljön megállapításra, kiknek, milyen művelődési tartalom és forma adhat segítséget munkájának jobb ellátásához.

Ezen túl arra is gondolnunk kell, hogy a termelés emberi tényezőinek fejlesztése nemcsak a szellemi, hanem az erkölcsi értékekre is vonatkozik. Ebben viszont már általánosabb, minden dolgozóra érvényes követelmények támaszthatók. Pl. a munkavégzés kulturáltságának normává fejlesztése, a munkához és a munkatársakhoz fűződő viszony alakítása, vagy a munkahelyi közéletben való demokratikus közre-

működés csakis munkaidőben és a munkahelyen lehetséges. Ha ugyanis a munkahelyi művelődést csak a közművelődés egy sajátos területének tekintenénk, akkor ebből következően tevékenységének is vállalnia kellene a közművelődés fő funkcióit, a művészeti nevelést, a szórakoztatást, a szabadidő kulturált eltöltésének segítségét. Ezek folyamatos szervezésére viszont az intenzív gazdálkodási felfogás szerint általában sem lehetősége, sem feltételei nincsenek a munkahelyeknek.

A munkahelyi művelődés hatásköre

A közművelődés természetesen minden állampolgárra törekszik kiterjeszteni hatását, míg a munkahelyi művelődés csak az egyes gazdasági egységekben foglalkoztatottakat érinti. Nem is lehet másként, hiszen minden gazdasági egységnek eltérő lehet a cél- és feladatrendszere, mások az adottságai és feltételei.

Igaz, hogy a közművelődésben is alapvető követelmény a rétegek és csoportok szerinti differenciálás, ez azonban az egész társadalmat figyelembe véve még így is viszonylag homogén nagy csoportokat jelent. Már az 1976. évi V. törvény is tartalmaz figyelmeztető kiemeléseket, amikor a minden állampolgárra vonatkozó egyenlő jogok mellett külön is hangsúlyozza a munkásosztály, a szövetkezeti parasztság, az értelmiség, az ifjúság, a nemzetiségek művelődését, illetve utal a művelődési hátrányok felszámolásának szükségességére. A későbbi dokumentumok már a hátrányos helyzetűek, sőt a halmozottan hátrányos helyzetűek művelődési hiányainak felszámolását is szorgalmazzák.

A differenciálódás a korszerű munkahelyi művelődésben ezzel csaknem ellentétes szempontokat tartalmaz. S mint látni fogjuk a közművelődési követelményrendszerrel elvég-

zett differenciálás a munkahelyi művelődésben nem is alkalmazható eredményesen.

A felfogások különbözősége abban mutatkozik meg, hogy a közművelődés a főbb társadalmi csoportok, mint a munkások és az ifjúság, vagy a jelentősen elmaradott rétegek, - ezek a halmozottan hátrányos helyzetűek - művelését tekinteti alapvető feladatának, míg a munkahelyi művelődés elsősorban - a gazdasági reformtörekvések szellemében - a gazdaságilag legfontosabb rétegeket: a vezetőket, a műszaki értelmiségieket és a szakmunkások legjobbjait, azaz a gazdasági folyamatok elitjét.

Tágabb értelmezésben persze ez a preferálás nem tisztán gazdasági érdekből történik. A gazdasági érdek egyben politikai érdek is, s ha kialakul a rendszer értelmes működése, akkor a benne résztvevők egzisztenciális érdeke mellett növekszik az egyének politikai kultúrája, tudatossága is.

A munkahelyi művelődés rendszerének arra is választ kell adnia, hogy milyen perspektívát képes nyújtani az eddigiekhez nem sorolt, zömmel képzetlen betanított és segédmunkásoknak, illetve az alkalmazottak jelentős tömegeinek.

A válaszhoz a társadalom politikai-gazdasági állapotát, lehetőségeit, illetve az említett rétegek helyzetét és érdekeit kell figyelembe venni. A társadalom ezekkel az emberekkel szemben is támaszt művelődési követelményeket, noha a munkahelyi művelődés legfontosabb tartalmi feladatai közül sem a szakképzés, s legtöbbször az iskolarendszerű továbbtanulás sem jelenthet reális, sőt szükséges perspektívát. Erre alapképzettségük, alpműveltségük, általában életkoruk, családi helyzetük, gyakran világnézetük és

ambícióik sem teszik alkalmassá őket. Ezért tehát a munkahelyi művelődés céljának rájuk is értelmezhető követelményét személyiségük minőségének és erkölcsi felfogásának fejlesztésében célszerű megjelölni. Reális cél lehet munkához való viszonyuk javítására a munkafeladatok fegyelmezettebb ellátása, az igényesség fokozása, a vezetőkhez és a munkatársakhoz való viszonyuk javítása, a köznapi kultúra normáinak elfogadtatása. Emellett igényeiknek, műveltségüknek és ízlésüknek megfelelő módon és mértékben - persze nem lemondva fejlesztésükről - szükséges hozzásegíteni őket a közművelődési szolgáltatások igénybevételéhez.

Megállapítható tehát, hogy bár a közművelődésnek és a munkahelyi művelődésnek hatókörüket tekintve vannak azonos területei és érdekeltségei, de van közöttük célszerű és társadalmilag indokolt munkamegosztás. Ha a munkahelyi művelődésben továbbra is a közművelődés folyamatos követelményeit alkalmazzánk, akkor nyilvánvalóan nem lenne képes teljesíteni az objektív gazdasági helyzetből fakadó feladatokat.

A munkahelyi művelődés hatókörével kapcsolatosan csak egy rövid kitérő erejéig kell szólni egyes gazdasági egységek megszűnése, illetve átalakítása folytán fellépő munkaerőmozgásról. Az elkerülhetetlen struktúraátalakítás nyomán átmenetileg munka nélkül maradók számára a más szakmára való átképzés csupán egy megoldási lehetőség, és nem is mindenütt vezet eredményre. Az átképzési rendszer megszervezését mindenképpen kormányzati feladatnak kell tekinteni, és szükség esetén létre kell hozni az arra alkalmas intézményrendszert. A munkahelyi művelődés számára akkor kínálkozik fontos és lényeges feladat, ha a vállalaton belüli munkaerőátcsoportosítás átképzéssel megoldható. Ez viszont teljes mértékben feltárható és elvégezhető a munkahelyi művelődés korszerűsített rendszerében.

A munkahelyi művelődés anyagi feltételeiről

A munkahelyi művelődés termelési kategória, a vállalati alapfunkció eleme. Ha ez elfogadottá válik, akkor kiadásait is termelési költségként kell elszámolni, szellemi beruházként. Csakhogy a vállalatok jelenlegi kulturális munkája semmiképpen sem tekinthető teljes egészében szellemi beruházásnak, s ezért a tevékenységek fedezetéül szolgáló ráfordításokat is ketté kell választani. Csak azokat a kiadásokat lehet termelési költségként elszámolni, amelyek valóban munkaérdekű szellemi beruházást szolgálnak. Ilyenek lehetnek általában az oktatásijellegű ráfordítások, azok tárgyi beruházásai, személyi feltételeinek megteremtése és finanszírozása. Néhány esetben vitatható lehet a ráfordítások termelési költségként való értelmezése. Más pl. a klub és a könyvtár fenntartása, ha ott a tevékenység tartalmát alárendelik a munkahelyi művelődés követelményeinek, és megint mások azok a kulturális kiadások, a szórakoztató és művészeti rendezvények, amelyeknél a közművelődési tevékenységek forrását növekvő mértékben lehetne és kellene az egyének hozzájárulásából megszervezni.

Szükséges hangsúlyozni, hogy hiba lenne merev szabályokat alkotni a változó gazdálkodási rendhez. Mindezek csak alapelvek, amiket vállalatonként, a helyi adottságoknak megfelelően célszerű értelmezni. Az azonban bizonyos, hogy amennyiben nem sikerül viszonylag rövid időn belül új művelődési-gazdálkodási rendszert kialakítani, akkor a munka és a művelődés egysége felé vezető út legérzékenyebb szakaszán marad fenn az ellentmondás, ami a további lépések megtételét is kérdésessé teszi.

A vállalati művelődési szakember feladatairól

Annakidején sokan azzal mérték a munkahelyi művelődés fejlődését, hogy hány vállalat állított munkába függetlenített népművelőt. Ugyanezek most arról panaszkodnak, hogy a státuszokat rendre megszüntetik, nincs már szükség népművelőre, azaz munkahelyi művelődésre. Pedig a helyzet változásai nem a munkahelyi művelődés iránti igények csökkenését mutatják, hanem kíméletlen realitással a közművelődés társadalmi helyzetének átalakulását, ami az 1976-ot követő felvirágzás óta egyre gyorsabban veszít korábbi társadalmi lehetőségeiből.

A téves megítélés okát abban látom, hogy a vállalati művelődési szakembertől a szakma is és a vállalati vezetők is azt a szerepet várják el, amit be kellene töltenie, ha egy művelődési otthonban vagy netán üdülőben dolgozna. Pedig a munkahely nem művelődési otthon, ott egészen másféle felkészültségre van szükség és a szerep is más, amit be kell töltenie.

A főfoglalkozású vállalati művelődési szakembernek ma az a központi feladata, hogy munkahelyén kibontakoztassa a munkahelyi művelődés rendszerét. Elemezze a vállalati sajátosságokat, és dolgozza ki az annak legjobban megfelelő eszközöket, formákat és módszereket.

Csak általánosságban lehet rámutatni, hogy ehhez mi mindenre van szükség. Ismernie kell a vállalat gazdálkodásának, tevékenységének helyzetét, a dolgozók összetételét, felkészültségét, életmódját. Tájékozottnak kell lennie munkaügyi és szociálpolitikai kérdésekben. Tanulmányozni az irányító rendszerek hatékonyságát, a társadalmi szervezetek működését. A vállalati szándék és a dolgozói szemlélet viszonyát, e viszony javításának lehetséges útjait.

A népművelő felkészültsége az alapot jelentő szakmai, művelődéspolitikai ismeretek mellett terjedjen ki a vezetéselméleti, a közgazdasági, a szociológiai és pszichológiai alapokra is. Képesnek kell lennie arra, hogy beépüljön a vállalati kollektívába, hogy "belülről" keresse a fejlesztési megoldásokat. Építsen ki kollegiális kapcsolatokat a munkahely vezetőivel, keresse meg azokat a szellemi erőket, akik akarnak és tudnak is közreműködni a feladatok megoldásában.

Ha a közművelődési szakma el is fogadja ezt a felfogást, még mindig súlyos akadályt jelenthetnek a művelődésügy belső kérdéseit csak felületesen ismerő gazdasági és mozgalmi vezetők konzervatív nézetei, s valószínű ellenvéleménye. Nem is várható tőlük lelkes egyetértés addig, amíg fel nem ismerik a munkahelyi művelődés igazi funkcióját. Ezért a vállalati művelődési tevékenység funkciórendszerének megtalálása szorosan összefügg azzal, hogy a gazdasági munka irányítói képesek legyenek megtalálni a munka és a művelődés szoros egymásra épülését, illetve beilleszteni azt a gazdaság korszerűsítésének folyamatába.

A működő helyi művelődés

Nem lenne teljes a kép, ha nemoznánk végezetül arról, hogy a jelzett feltételek között miképpen alakulhat a művelődési gyakorlat az üzemekben. Nem könnyű erre vállalkozni, hiszen mint jeleztem, az új típusú munkahelyi művelődésben éppen a vállalati különbségek, az adottságokhoz való messzemenő alkalmazkodás lesz az egyik erősen domináns elem.

A munkahelyi művelődés rendszerének kialakításához, a fejlesztés első szakaszában szükség lesz a határozott és intenzív vállalati irányításra, hogy

a/ hogy a dolgozók megismerjék és elfogadják a művelődéssel kapcsolatos új felfogást és követelményeket;

b/ a vállalati irányítás megteremtse a művelődéshez szükséges feltételeket, és kialakítsa a szükséges ösztönzőket.

Ezeket az irányítási feladatokat a vállalati alapfeladat (termelés, gazdálkodás) végrehajtásáért felelős gazdasági és mozgalmi vezetőknek kell ellátniuk. Az eszközök működtetésében és a módszerek kidolgozásában segítségükre lehet a vállalati művelődési bizottság vagy más olyan, arra alkalmas összetételű szervezet, amelyik elemzésekkel képes feltárni a szellemi tartalékok mobilizálhatóságának területeit és lehetőségeit, s gyakorlatilag realizálni az elfogadott programokat.

A fejlődés későbbi szakaszában, amikor a dolgozók nagyobb része már elfogadta, és felismert érdeke alapján alkalmazza az új művelődési normákat, fokozatosan csökkenhet az irányítói beavatkozás. Az érdekérvényesítés természeténél fogva nem tűri a kényszert, s így az kell, hogy a művelődési gyakorlat mindinkább valós érdekeltségekre épülő szervezett és önképzési, önművelési formákat is öltson.

Nem szabad szem elől téveszteni azt a célkitűzést, hogy a dolgozók felismerjék: érdemes több tudást szerezni és hasznosítani a munkában, mert a közvetlenül is anyagi, erkölcsi elismeréssel jár.

A vállalatok foglalkoztatási csoportjainál ez a cél nem egyformán érvényesíthető, ezért az új ösztönzési rendszert először ott célszerű kipróbálni, ahol a legnagyobb szellemi erőtartalékok található, és ott, ahol a vállalati eredményesség szempontjából a legfontosabb munkafolyamatokat végzik. Javasolható, hogy kezdetben csak egy kiválasztott

kis csoport vegyen részt ebben a kísérletben, ahol kipróbáljuk: a vállalati ösztönzők célirányos alkalmazásával felismerik-e a dolgozók, hogy érdekük a művelődés, valamint az, hogy a munkába befektetett többlettudás milyen arányban realizálódik a megtermelt többletértékben.

Végeredményként csak a valóságos tudástöbbletet lehet elismerni, így arra ösztönözve a dolgozót, hogy művelődése folyamatossá váljon. Minden érdemleges újítás, új eljárás, értéknövelő megoldás hasznából részesüljön a dolgozó. Szűnjön meg minden egyenlődsdi, s csak a valóságosan együtt-dolgozó csoportok és az érdeemes egyének kapjanak elismerést. Ezzel elérhető, hogy a tudás és a műveltség viszonylag rövid idő alatt felértékelődik a dolgozók körében, és további munkacsoportok és részlegek kívánnak majd élni a munkahelyi művelődés adta lehetőségekkel.

Jól tudjuk, hogy a munkahelyi művelődés vagy bármilyen, a munkahelyen szervezett művelődési folyamat, nem olyan csodaszer, amely megoldja gazdasági életünk minden gondját, de még azt sem várhatjuk tőle, hogy egycsapásra átalakítsa a vállalatoknál dolgozók innovációs felfogását. Az viszont biztos, hogy a szellemi erőtartalékok ma még jelentős mértékben kihasználatlanok, és a jelenlegi vállalati kulturális tevékenység nem is alkalmas arra, hogy a tudományos-technikai haladás eredményeinek befogadására és továbbfejlesztésére felkészítse a társadalom tagjait. Az elmondottakkal nemcsak ennek felismerését kívántam erősíteni, hanem egy olyan modellt is körvonalazni, amelynek megvalósításával jó esélyünk lehet az emberi tudás és műveltség anyagi értékévé változtatására.