

1977/4. - A SZOCIALISTA BRIGÁDOK MŰVELŐDÉSÉRŐL

1974-1975. években az egyik ipari tárca Szociálpolitikai Osztályának megbízásából 5 ágazat vállalatainál vizsgáltuk a szocialista brigádok tevékenységét. 1/ A kutatás első részében 13 vállalat több, mint 800 szocialista brigád tagjával kérdőíves interjú, a második szakaszban pedig 6 vállalat 13 brigádjáról esettanulmány készült. Az alábbiakban következő megállapításainkat, részben erre a szociológiai-szociálpszichológiai vizsgálatra, részben a vállalatoktól beérkezett művelődési helyzetjelentésekre alapozzuk.

BIZONYTALANSÁGOK A MOZGALOM IRÁNYÍTÁSÁNAK KÜLÖNBÖZŐ SZINTJEIN

A vállalati gazdasági és társadalmi vezetők nagy részénél tapasztaltuk, hogy a művelődést olyan territóriumnak tekintik, amelyen a gazdasági szervezet vezetői illetéktelenek.

Álláspontjukat védve hozzá nem értésre, elfoglaltságra, a gazdasági-politikai feladatok elsődlegességére hivatkoznak. A munkások művelődésével kapcsolatos kérdések tisztázatlanságát bizonyítja, hogy nemcsak a vállalati, hanem a minisztériumi és az iparági szakszervezeti vezetők sem képviselnek határozottan körvonalazható elveket, és nem nyújtanak gyakorlati útmutatást. Ezt mutatják a kutatási jelentésünk zsűrijének jegyzőkönyvéből vett idézetek is.

A zsűriben résztvevő közművelődési szakértő véleménye: „A vezetők kötelessége a brigád szempontjából gyakran úgy néz ki, hogy kapja a brigád a követelményt, a prédikációt, hogy szocialista módon éljen, művelődjék. Tegye meg a brigád ezt a követelményt visszafelé is! Hogy a példamutatásban várja el a maga művezetőjétől, hogy szocialista módon éljen és művelődjék, ne csak prédikálja ezt. Nemcsak brigádtagokat vizsgáltunk különböző üzemekben, hanem műszaki embereket és értelmiségieket is, és nem volt különbség a színházba nem járók és a könyvtárba nem járók között. Tehát itt általánosabbak ezek a követelmények és a vezetők kötelességének elsősorban nem a tanácsadást érzem – az a szakemberek dolga –, hanem a példamutatást.”

Az egyik funkcionális minisztérium képviselője: „... a brigádok nem azért nem tudnak a hármasszónak – a termelési vállalatok kivételével – megfelelően és minden esetben eleget tenni, mert nem akarnak, hanem mert ehhez a megfelelő támogatást nem kapják meg.”

A SZOT képviselője: „A művelődési, közösségi élettel kapcsolatosan nem szabad maximalistának lenni. Nagyon kell vigyázni a fokozatosságra. Ha most az az általános forma, hogy szívesebben vesszük az olyan rendezvényeket, amelyek szórakozás jellegűek, akkor ebbe a szórakozásba igyekezzünk bevenni a művelődési jellegeket. Igazodni kell hozzájuk, nem szabad a mértéket túl magasra emelni, mert elronthatjuk az egészet.”

Az illetékes minisztérium osztályvezetője: „... a problémák nagyon komolyak. De olyan értelemben komolyak, hogy 18 éves a szocialista brigádmozgalom és tartalmában ez a mozgalom – általánosítok – még nem hozta meg azt, amit ettől várunk. Gyorsabban, sürgetőbben kell fejlődünk - ezzel teljesen egyetértek. Viszont, nagyon meggondoltan, nagyon megfontoltan és éppen az emberi igények figyelembevételével lehet és szabad csak ebben a témában bármit is tenni, és nem lehet mindenkitől elkívánni azt, hogy hangversenyre járjon, vagy moziba járjon, hanem mindenkinek a szunnyadó érdeklődési körét kell kiemelni.”

Az illetékes minisztérium oktatási főelőadója: „Elhangzott, hogy a vállalat nem tudja biztosítani a szórakozva művelődés feltételeit. Sok esetben a munkavégzés feltételeit sem tudja biztosítani. ... Hol kezdődik az igényfelkeltés problémája? Ott kezdődik, hogy az alapfokú, középfokú iskolai képzésből igénytelen emberek kerülnek ki. Itt van a probléma. Felnőtt korban a

munkaviszonyban álló embert rávenni, hogy tanuljon, most pótolja a kihagyott általános iskolát, most felkelteni benne a művelődési igényt... Hát akkor eddig mi történt? Miért járt 8 évig vagy 12 évig iskolába? De még a felnőtt korú igényfelkeltésnek és igénykielégítésnek is megvannak a maga hivatásos intézményei. A művelődési igényfelkeltést, az alapfokú műveltség megteremtését a művelődés intézményeinek kell megcsinálni. Az, hogy a felnőtt népesség több mint 40%-ának nincs 8 osztályos végzettsége, ez nem a munkáltatókra hárítandó társadalmi felelősség. Ennek megvannak a hivatalos intézményei, amiknek ezt el kell látni."

Osztályvezető: „De akkor a különböző kormányhatározatok miért a vállalatok feladatává teszik, nagyon egyértelműen ezek pótlásait? Egyik sem mondja ki, hogy elsődlegesen az oktatási intézmények feladata."

Oktatási főelőadó: „Senkinek nem adnak a kezébe egy villanyfűrőt úgy, hogy előtte ki ne képeznék annak használatára. Ma mégis beállítanak több száz vagy több ezer képesítés nélküli pedagógust. Tehát azt a legértékesebb és legigényesebb portékát, azt rá lehet bízni kiképzetlen emberekre? Itt az eredménye."

Az illetékes minisztérium szociálpolitikai előadója: „... A dolgozók szabadidejét nem lenne szabad ennyire igénybe venni, mert kell nekik tanulni, művelődni, szórakozni. Nagyon sok a társadalmi munka. Azt kellene meghatározni, hogy mire tehetnek társadalmi munkavállalást."

Osztályvezető: „Itt olyan gondot látok még, hogy egyszer már tisztába kellene tenni azt, hogy tulajdonképpen kiktől várhatjuk és igényelhetjük - brigádtagokról lévén szó — a 8 általános iskola elvégzését. Szerintem a kimutatásnak olyannak kellene lenni: kik képtelenek arra, hogy a 8 általánost elvégezzék, mert a szellemi képességeik nem teszik lehetővé. Azokat ne is soroljuk oda a brigád tagok ilyen jellegű nyilvántartásába. A második az, hogy húzzuk meg a korhatárt, hogy 45 év felett már ne kívánjuk, ne követeljük, hogy a 8 általánost megszerezze. Az más dolog, ha valaki önként akarja elvégezni. Ha ilyen szempontból nézzük meg, akkor az a számszerű adat ilyen vonatkozásban másképp néz ki. Az olyan embereket, akik szellemi képességüknél fogva húznak, bírnak dolgozni, nem kényszerül a brigád arra, hogy kilökje magából. Vagy pedig a családi körülmények, nőknél több gyermek stb. tehát más feltételeket kell szabni."

A SZOT képviselője: „Ne állítsunk mi a brigádmozgalomban magasabb követelményeket, mint amit például a párt állít a párttagjaival szemben."

Az egyik iparági szakszervezet képviselője: „A 8 általános iskola elvégzése társadalmi probléma, orientáljunk az elvégzése felé úgy, ahogy ez az egész társadalmunkban központi kérdés, mert ez az alapja a szakmai továbbképzésnek, az általános műveltség további fokozásának, a lehetőségekhez mérten. Azon lehet gondolkodni, hogy 40 vagy 45 év legyen a korhatár."

Osztályvezető: „...nagyon sok olyan vállalat van, ahol népművelőt is foglalkoztatnak — a közönségszervezőnek sem az lenne a feladata, hogy csak a jegyeket árusítsa, hanem felhívja a figyelmet, propagandát csináljon az olyan rendezvényeknek, amelyekre érdemes lenne egy-egy brigádnak vagy brigádtagnak elmenni. A vállalatoknak kellene jobban irányítani, és ezen keresztül feltételeket megteremteni."

A szemelvények olvasásakor kiderül, hogy nem csupán a művelődés tisztázatlan elméleti és módszertani problémái, hanem jól kitapintható érdekek is meghúzódnak a minisztérium, a vállalat, a szakszervezet, a szocialista brigád és a brigádtagok sokszögében. A miniszteri értekezletek anyagát tanulmányozva megállapítható, hogy 1969 és 1975 között első ízben 1973-ban foglalkozott a tárca ilyen magas szintű testülete a szocialista brigádmozgalommal. Ekkor is csak közvetve, többek között a „Szakma (ágazat) kiváló brigádja" kitüntetés

Írta: Adminisztrátor
2010. október 04. hétfő -

odaítéléséről döntött. 1975-ben esett szó először a tárca iparágaiban a dolgozók művelődésének helyzetéről és a műveltségük növelésére tervezett intézkedésekről, valamint a munkások továbbképzésével kapcsolatos feladatokról. Az aktivizálódás természetes, hiszen megjelent az 1007/1972. (IV. 12.) Korm. számú határozat a szocialista munkaversenyről és az MSZMP KB 1974. március 19-20-i ülésén határozatot hozott a közművelődés fejlesztéséről. A művelődéssel, oktatással kapcsolatos vállalati attitűdöt a minisztérium Szociológiai Munkabizottsága által két trösztnél és két nagyvállalatnál végzett felmérés jól jellemzi. Kiderül, hogy a dolgozók nagyon kevés oktatással és a szocialista brigádmozgalommal kapcsolatos problémát vetnek fel a különböző vállalati fórumokon. 1973-ban például 3 vállalati fórumon e két téma ilyen arányban szerepelt:

Oktatás, tovább- képzés (az összes téma százalékában)	Munkaverseny, szoc. brigádmozgalom	
Szoc. brigádvezetők értekezlete	9,3	27,6
társadalmi szervezetek	1,1	1,2
termelési tanácskozás	1,0	5,0

Hasonló képet mutat a minisztérium Dolgozók Bejelentési Irodájához beérkezett panaszok alakulása is, jóllehet a személyügyi és oktatási témákat együtt említik:

A beérkezett személyügyi és oktatási panaszok száma	Az összes panaszhoz viszonyítva	
Év		
1973	222	2,1%
1974	240	2,6%
1975	447	3,8%

A tárca által kiadott Vállalati Tájékoztatóban a miniszter felhívja a figyelmet az 50 kiemelt fontosságú üzem dolgozóinak művelődésére, és az alábbi kérdésekre kapott válaszokat ismerteti: a/ A szocialista brigádok keretében folyó művelődés feltételei; b/ A szakmunkás továbbképzés kapcsolódása az általános művelődéshez; c/ A munkás fiatalok művelődési és szórakozási lehetőségei; d/ A munkásszállásokon lakók művelődési helyzetének javítása; e/ A bejárók és ingázók kulturális, ellátásával kapcsolatos feladatok a munkahelyen és a lakóhelyen. Mivel ez a feladat az MSZMP 1974-es közművelődési határozatával függött össze, szükséges volt felmérni és elemezni az ipari dolgozók művelődésének helyzetét, főbb tendenciáit..." Az elemzés megállapítja, hogy „A művelődés, a tanulás esetében a társadalom, a vállalat (csoport) érdeke megegyezik." De a „... kollektívák kezdeményezései, a dolgozók személyes aktivitása számos értékes megnyilvánulás ellenére sem tükrözi még eléggé ezen érdekazonosság felismerésének általánossá válását... különösen az alacsonyabb műveltséggel rendelkezők, a tanulásra fordított idővel járó, esetenkénti jövedelemcsökkenéstől, a tanulás terheitől félnek." A beszámoló elsősorban a munkások „nyakába varrta" a tanulástól való elzárkózást, de megemlíti a vállalatok felelősségét is: „... sokan értelmét sem látják, hiszen nem ritkán a segédmunka magasabban díjazott a szakmunkánál, gyakran a vállalat nem biztosítja a szerzett tudás hasznosításának feltételeit." Megállapítja a beszámoló, hogy a szocialista brigádok művelődését több tényező akadályozza, például a heterogén életkor, iskolázottság, szakképzettség miatti eltérő kulturális igények, a brigádvezetők alacsony iskolai végzettsége.

Ennek ellenére leszögezi, hogy „... ma már szocialista brigád nem tesz olyan vállalatot, melyben személyre szóló, a műveltség növelését célzó felajánlás ne lenne.” A beszámoló említi, hogy a különböző öntevékeny művelődő csoportok és szakkörök több mint 20 000 tagjának nagy része a szocialista brigádokból kerül ki. Hasonlóképpen a könyvtárak tagjai, a műsoros estek, ismeretterjesztő előadások résztvevői is főként brigádtagok. Saját vizsgálatunkban az alábbi adatokat kaptuk a szakkörökben, művészeti csoportokban, sportkörökben való részvételről:

Sehol sem tag	69,9%
Szakkör tag	1,56%
Szakkör tag és sportol is	1,32%
Alkalomszerűen sportol	11,15%
Vállalati tömegsport résztvevője	9,35%
Aktívan sportol	3,8%

A könyvtári tagsággal kapcsolatban sincsenek kedvező tapasztalataink:

Nem könyvtári tag	62,11%
Vállalati, szakszervezeti könyvtárban tag	15,71%
Községi, városi egyéb könyvtárban tag	16,55%
Több könyvtárnak is tagja	2,04%

Szerintünk mindkét esetben arról lehet szó, hogy a többnyire területi kulturális feladatokat is ellátó művelődési házak szakköreit, csoportjait, könyvtárait elsősorban a tanulóifjúság és nem a brigád tagok látogatják.

A kultúrára fordítható összegek a jelentés szerint elegendőek, hiszen „A vállalatok jóléti és szociális alapjából megfelelő mértékű támogatást élvez a művelődés”. A vállalatok véleménye viszont egészen más, mint ahogy a későbbiekben idézendő jelentésekből ki fog derülni.

4 alágazat 47 vállalata 169 oldalt kitevő jelentésben számolt be a feltett 5 kérdésre. Az első kérdésre (milyenek a szocialista brigádok művelődési feltételei?) adott válaszokat vegyük kissé alaposabb elemzés alá! A vállalatok egy része — csaknem fele — úgy érzi, hogy maradéktalanul megtesz mindent, biztosítja a szocialista brigádok számára a kultúrálódás feltételeit. A jelentések többségére jellemző az általánosság: „a dolgozóknál jelentkezik a művelődés iránti igény”, „nagy jelentőséget tulajdonítanak a művelődésnek”, „irányítják a dolgozók figyelmét a művelődésre”, „növekszik a fizikai dolgozók részvétele a művelődési rendezvényeken”, „növelték a politikai és az állami oktatásban résztvevők számát”, valamint „Munkaverseny Szabályzatban a brigádfokozatok elnyerésének feltételei között differenciáltan szerepel az alapműveltség megszerzése”.

A miniszteri beszámolóból megtudtuk, hogy valamennyi szocialista brigád tesz művelődéssel kapcsolatos vállalatot. Az egyik vállalati jelentésből vett idézetben ennél árnyaltabban fogalmaznak: „A vállalatnál ténykedő szocialista brigádok szinte mindegyikének vállalatában szerepel oktatással, közművelődéssel kapcsolatos vállalat...” Egy másik idézet pedig átfordítja a képet: „Vállalatunk munkahelyi adottságai – változó munkahely, egymástól távol dolgozó berendezések – a brigádok jelentős részénél nem teszi lehetővé a brigádtagok művelődésének hatékony elősegítését. A szocialista brigádvállalatok a helyzetet híven tükrözik azzal, hogy kulturális vállalatokat egyáltalán nem, vagy csak elvétve tesznek. Ismerve lehetőségeinket, a vállalatokat ilyen formában is el kell fogadnunk. E helyzeten segítő, az üzemi könyvtárakon

keresztül megszerveztük a mozgókönyvtárakat is. Kellő eredményt ez sem hozott, mivel a 12 órás műszakváltás kellő időt az olvasásra nem hagy." önkritika egy másik vállalat esetében: „Szocialista brigádjaink közművelődést segítő vállalásai csökkenő tendenciát mutatnak. Az 1973-74-es évben már csak a brigádok 30%-a tett ilyen vállalást (színház, múzeum, kulturális rendezvény látogatása)." Az általánosságok között gyakran visszatérő fordulat a tudományos-technikai forradalom és fejlődés emlegetése, valamint az MSZMP közművelődéssel kapcsolatos határozatára való hivatkozás. Például: A határozat álláspontjai „...figyelembe véve egyik nagy feladatunk, hogy különösen a fiatal, kevés tapasztalattal rendelkező dolgozóinkat mielőbb munkásokká neveljük. Ehhez korunk igényeinek megfelelő politikai, szakmai és általános műveltség megszerzésére a technológiai és munkafegyelem egyre magasabb szintre való emelésére van szükség. E téren dolgozóink az elmúlt 4 év alatt sokat fejlődtek: politikai és szakmai tudásuk gyarapodott, gondolkodásukra a felgyorsult fejlődés jellemző. Mindez a munkánkban elért eredményekben jól tükröződik, s ez azt mutatja, hogy meggyorsult a munkássá válás folyamata. E folyamatnak azonban még csak az elején tartunk." Idézet egy másik jelentésből: „A...művek közművelődési tevékenysége helyesen alkalmazkodik a Központi Bizottság 1974. márciusi határozatának szelleméhez. A rétegesen megvalósuló művelődési formák bizonyítják, hogy dolgozóink, szocialista kollektíváink igényt tartanak a tanulásra, művelődésre." A vállalatok közül csak 4 közli, hogy a jövőben a brigádok értékelésénél nagyobb súllyal veszik figyelembe a művelődéssel kapcsolatos vállalásokat. Két jelentésből kitűnik, hogy csökkennek a formális vállalások, 3-3 vállalat írja, hogy növekszik a politikai oktatásban résztvevők száma, illetve egyre magasabb szintű oktatási formákba iskolázzák be dolgozóikat. A vállalatok közül 5 említi a művelődési tevékenység közösségalkotó, munkahelyi légkört javító hatását. Két beszámolóból a művelődésnek a termelésre gyakorolt közvetlen hatásáról szerezhetünk tudomást. E beszámolók szerint a szocialista brigádok keretében folyó művelődés feltételeinek biztosítása növeli a termelés hatékonyságát, sőt takarékoskosságot és önköltség csökkentést eredményez. Az egyik vállalat az ideológiai, politikai nevelő munka hatékonyságát véli bizonyítani: „A szocialista brigádtagok tanulni vágyását igazolja az a tény is, hogy a vállalatunknál szervezett párt és szakszervezeti oktatás nagy része brigádtagokból tevődik össze. Nevelő és felvilágosító munkánkban köszönhető a szocialista ünnepek és rendezvények nagy sikere. Szocialista brigád kezdeményezése és kitartó munkának eredménye, hogy vállalatunknál évek óta nincs egyházi keresztelő. Valamennyi újszülött szocialista ünnepség keretén belül kap nevet." Egy másik vállalat kiemeli: „Pluszként elmondhatjuk, hogy a buszokon, amivel a munkahelyre szállítjuk dolgozóinkat, különböző előadásokat ismertetnek hangszórón keresztül." A művelődési tevékenység akadályainak emlegetése között a területi szétszórtságon, alacsony létszámon, a dolgozók idős korán és alacsony szakképzettségén kívül leggyakrabban az anyagi nehézségekre hivatkoznak. „Elsősorban a nagy munkáslétszámot igénylő beruházások építésén és szerelésén dolgozók ésszerű és jogos igényét még nem sikerült megoldani. Például van olyan szállás, ahol egyetlen tv-szoba van, ahová legfeljebb 20 fő fér be. Azt tapasztaltuk, hogy beruházóink elsősorban költségoldalról nincsenek kellően felkészülve az igények kielégítésére. Vállalatunk ilyen irányú lehetőségei erősen korlátozottak." A lehetőségek emlegetése visszatérő fordulat majd minden jelentésben. Akár kirándulásról, akár színházjegyről vagy egyéb kulturális „beruházásról" legyen szó, gyakran emlegetik a „lehetőségek határait", a „szerény anyagi lehetőségeket". Az anyagi lehetőségek egyik tipikus szűk keresztmetszete, hogy nincs elég művelődésre alkalmas helyiség. Úgy tűnik, hogy az 1968 előtti vezetői sztereotípiá „beugrásáról" van szó, amikor az anyagi lehetőségek korlátainak

Írta: Adminisztrátor
2010. október 04. hétfő -

emlegetésével a felelősséget egy szinttel feljebb kívánják tolni, „...ha a vállalat meg tudná építtetni az új ebédlőt és üzemi konyhát, a jelenleg meglevő konyha-étterem területileg és elhelyezésénél fogva is alkalmas volna a vállalat dolgozóinak kulturális igényeinek kielégítésére. Ezt saját beruházási keretünkből nem tudjuk biztosítani - az államkölcsön törlesztési kötelezettségünk miatt – ezért központi segítségre van szükségünk.” Másik nagyvállalatunk is hasonló gondokkal küzd: „Nem szabad, de lehetetlen is elhallgatni, illetve nem beszélni közművelődési intézményünk jelenlegi állapotáról. 1932-ben épült és közel 6 éve a nagyterem színpada használhatatlan, életveszélyes, a mennyezete gerendákkal van alátámasztva. Az egész épület tetőzete a beázások miatt állandó foltozásra szorul. Nyílászáró szerkezetei rosszak, vízvezetékrendszere, elektromos vezetékei, berendezései tönkrementek. Az intézmény képtelen akkora összeget előteremteni, hogy mindezeket helyrehozza. ...Közművelődési tevékenységünket éppen ezért csak kb. 20-30%-ban tudjuk az intézmény épületeiben végezni. A többi különböző munkahelyeken, irodákban, színpadi öltözőhelyiségekben és részben az általános iskolában folytatjuk. Ehhez szeretnénk mi is hozzájárulni azzal a tervünkkel, hogy most következzen a téli időszakban az emeleti klub és a jelenlegi könyvtár átépítése és korszerűsítése. ...Ha ez elkészülhet, akkor a nyár folyamán hozzáfoghatnánk a mozi nézőtér felújításához, mert az új ülőhelyek már raktárunkban vannak. Ehhez is kérnénk az Elvtársak messzemenő segítségét. Ha ezt megvalósítjuk, akkor ebben az esetben is a határozat szellemében cselekszünk.”

Az akadályok másik csoportja nem kifejezetten anyagi természetű. Néhány vállalat a kielégíthetetlen színházjegy-igény miatt panaszkodik, egy vállalat pedig megfelelő közművelődési szakember hiányára hivatkozik. A tények szűkítésén és a lehetőségek tényékként való feltüntetésén, valamint a panaszkodáson kívül néhány vállalat önkritikus jelentést küldött. 3 beszámolóból kitűnik, hogy csökkent a művelődési vállalások száma, formálisan teljesítenek, nem aknázzák ki a meglevő lehetőségeket sem. 5 vállalat fogadkozik, hogy a kulturális-művelődési agitációs és propaganda munkát javítani fogja. Az egyik jelentés szerzője így fogalmaz: „Kétségtelen, hogy voltak eredmények, de véleményünk szerint a brigádok nagy része nem élt ezzel a lehetőséggel, pedig ez a módszer valóban lehetővé teszi az értékes és célratörő vállalásokat. (Ti. kulturális tájékoztató füzet kiadása.) A brigádvállalások elsősorban termeléscentrikusak és az elbírálásnál is ezen van az alapvető hangsúly.” Egy másik vállalat illetékeसे ígéretet tesz a következőkre: „A brigádok évenkénti értékelésénél az ún. „fehérasztal” összejövetelek helyett a színház, tárlat, koncertek látogatását nagyobb súllyal vesszük figyelembe.”

A vállalati jelentések készítőinek felelősségét némiképp csökkenti a minisztériumi felhívás megfogalmazása, amelyben a művelődés feltételeinek biztosításáról kérnek beszámolót. A vállalatok ennek a felkérésnek eleget is tettek: 26 féle tanulási, művelődési, szórakozási lehetőséget soroltak fel. A lehetőségek között a 8 általános iskola elvégzésére való felhívástól az ORI rendezvényekig sok minden szerepel, de arról, hogy e lehetőségekkel miként éltek, mit sikerült megvalósítani, csak néhány vállalati jelentés tesz említést.^{2/}

Lássunk néhány példát a kulturális lehetőségek felsorolásából! Szinte majd minden vállalati jelentés említi a könyvtárat: „Rendelkezésére áll a dolgozóknak”. Egy-egy vállalat megírja, hogy évente mennyit költ az állomány bővítésére, hogy szerződést kötnek a szocialista brigádokkal, hogy egy brigádtag kölcsönözhet az egész brigádnak és így tovább. Az egyik jelentés beszámol arról, hogy zenei részleget is felállítanak a közeljövőben, míg egy másikban olvashatjuk, hogy míg 1966-ban 1032 olvasójuk volt, 1973-ban már csak 810. 10 vállalat szervezett író-olvasó találkozót, de csak két jelentésből tudható meg, hogy ki is volt az író, akivel találkozott. (Kertész

Írta: Adminisztrátor
2010. október 04. hétfő -

Ákos, Bari Károly, illetve Berkesi András.) A könyvtár mellett a politikai továbbképzés, a vetélkedő, a színház- és mozilátogatás, a kirándulás a legtöbbször, említett művelődési lehetőség. Igen ritkán (egy-egy vállalatnál) említik az állami ünnepeket és az MSZBT rendezvényeit, valamint a szocialista brigádvezetők továbbképzését, két-két vállalatnál a függetlenített közönségszervezőt (népművelőt), a brigádértekezletet, a családi összejövetelt, a tapasztalatcsere látogatást és a fehér asztal melletti összejövetelt. A lehetőségek felsorolása mellett nagyon kevés beszámoló tartalmaz konkrét tényeket a brigádok kulturális, művelődési tevékenységéről. Véleményünk szerint ez abból következik, hogy a vállalati vezetők döntő többsége a szocialista brigádok művelődési tevékenységét nem ismeri és nem tekinti vállalati ügynek, legfeljebb szakszervezeti feladatnak. Ily módon vagy a „nem az én asztalom” vagy az „én nem értek hozzá” álláspontra helyezkednek. Tehát a legtöbb vállalatnál a kulturális funkciót betöltöttnek vélik a lehetőségek megteremtésével.

VIZSGÁLATUNK MŰVELŐDÉSSSEL KAPCSOLATOS NÉHÁNY MEGÁLLAPÍTÁSA

Kérdőívünkben 20 kérdés szerepelt a művelődéssel kapcsolatban. Ezek közül néhány kérdésre kapott válaszok számszerű adatait 5 témakörbe csoportosítva tárgyaljuk. Ezen kívül illusztrációként bemutatunk néhány részletet a dolgozókkal készített interjúkból is. A tanulásról. Mintánkban 14% volt az általános iskolai végzettséggel nem rendelkezők aránya.

Természetesen ez az arányszám a fiatalabb korcsoportokban alacsonyabb (20 év alatt 5,4% azok aránya, akiknek nincs meg a 8 osztálya), az idősebb korosztályokban magasabb (41-50 év között 26%, 51-60 év között 50,7%). A megkérdezett brigádtagnak csupán 2,3%-a tanult általános iskolában 1974-ben. Szakmunkásképzőt 3,7%, középiskolát 6% végzett, felsőfokon 0,8% tanult. Az állami oktatási formáknál — úgy tűnik — sokkal jobban megfelelnek a dolgozóknak azok a szakmai és politikai továbbképző tanfolyamok, melyeket a vállalatok szerveznek. Szakmai tanfolyamon a megkérdezett brigádtagnak 13,2%-a, politikai oktatáson 12%-a vett részt. A vizsgált évben sehol nem tanult 53%.

A következő táblázatban korcsoportonkénti bontásban mutatjuk be, hogy milyen formában tanultak:

Életkor	Nem tanult	Szakmai, politikai	Állami oktatásban
%	oktatásban vett részt	vett részt	
%	%		
20 év alatt	56,4	5,4	32,7
21-25 év	62,2	19,3	10,9
26-30 év	45,2	22,3	20,7
31-40 év	46,1	37,1	11,6
41-50 év	59,5	28,0	8,0
51 év felett	71,0	15,9	7,2

Figyelemre méltó összefüggés mutatkozik a tanulás és a beosztás között. A segéd munkásoknak 75%-a nem tanul és szakmai, illetve politikai oktatásban is csak 10% vesz részt. Ugyanakkor az alsó szintű vezetők körében csupán 31% nem tanul és 45% vesz részt szakmai, illetve politikai oktatásban. Ennek alapján nagy valószínűséggel lehet feltételezni, hogy a vállalati hierarchia legalsó szintjén elhelyezkedő segéd munkás réteg számára jelenlegi helyzete konzerválódik, hiszen ők tanulás nélkül nem kerülhetnek feljebb a „ranglétrán”. Ezzel

szemben feltehetően nagyobb a mobilitási lehetőségük azoknak, akik alsó, illetve középfővezetői funkciót töltenek be. Megkérdeztünk néhány vezető beosztású dolgozót arról, hogyan támogatja a vállalat a továbbtanulást. A vállalati vezetők mindenütt úgy vélték, hogy igen sokat tettek és tesznek e téren. Komoly erőfeszítésekről, új kezdeményezésekről számoltak be, amit a következő néhány idézettel szemléltetünk. Az egyik vállalat munkaverseny felelőse: „1972-ben jelent meg a szakmunkás továbbképzéssel kapcsolatban egy rendelkezés. Ez is hozzásegített ahhoz, hogy a Kandó brigád elindított egy 10 órás mozgalmat”. Ennek lényege a következő: Minden brigád a saját területén a vezetéssel együtt összeállít egy 10 órás tematikát és részt vesz a brigád ezen a továbbképző tanfolyamon. Első évben egyedül volt ez a brigád, azután kezdték megkeresni a többi brigádok is. Ma már minden brigádunk foglalkozik ezzel a témával.” Egy másik vállalati munkaverseny-felelős: „A szakszervezet, az üzemi PB és a KISZ szervezet jóváhagyásával elkészült irányelvekből tudják, hogy mit kell teljesíteni, mit követelünk a brigádoktól, ilyen például a 8 általános iskola elvégzésére irányuló törekvés. Megjelöltük, hogy 45 év alatt kérjük ezt és megengedtünk olyan kompromisszumot, ha olyan brigád van, ahol mondjuk van 3 fő ilyen, akkor nem kell egyszerre mind a háromnak beiratkozni, de egynek végeznie kell.” Az egyik vállalat Párt VB tagja: „...a vállalat igazgatójának részvételével lett ünnepélyesen megnyitva a dolgozók általános iskolája, ahol ki lett hangsúlyozva ennek a tanulásnak a fontossága, és nagyon komoly mondjuk...hát...agitációs munkát is kellett belefektetni, hogy menjen. Azon kívül a szocialista brigádoknál 2—3 fő már közben is elvégezte az általános iskolát még ilyen nagyobb központi agitáció nélkül is. De most különösen — ugye ünnepélyes iskolamegnyitás, tanszerbiztosítás — még a tröszt keretből sikeres iskolavégzés esetén jutalom. Már egyszeri pénzjutalom, tanulmányi szabadság. Szóval a vállalat részéről maximálisan támogatva vannak.” Az egyik vállalat főosztályvezetője: „Nagyon sok olyan dolgozónk van, akinek az általános iskolai végzettsége nincs meg. Ez következik abból, hogy nincs szervezett szakképzés ebben a szakmában. 18 éves kor alatt nem lehet dolgozni a kohóban, tehát az ipari tanulók gyakorlatot nem szerezhethéneek itt, emiatt nincs képzés. Tehát az általános iskola elvégzése után általában nem a kohász mesterséget választják a fiatalok, hanem valami más szakmát, rendszerint vasas, legfeljebb vegyész szakmát. Tehát a kohóba az jön, aki fönny marad... pontosabban, aki kihull a rostán. Vagy az általános iskolából kimaradt idő előtt, vagy ha el is végzi, már nem érez magában erőt, hogy szakmát tanuljon. Azon kívül a régebbiek közül hát ugye van egy sereg olyan emberünk, akinek nem volt módja egyszerűen elvégezni az általános iskolát. Tehát van egy csomó olyan emberünk, akinek a maga idejében is nehéz volt a tanulás, most idősebb korban, amikor már családot is alapított, egyéb gondjai is vannak, akkor még fokozottabban nehéz ez. Ezeket az embereket a tanulásra rávenni... az egy igen nehéz feladat.”

A brigádtagokat is megkérdeztük, hogy fontosnak tartják-e a továbbtanulást, örömdetesen alacsony (6,4%) azok aránya, akik erre a kérdésre nem-mel válaszoltak. 28%-uk anyagi előnnyel, illetve előbbre jutási lehetőséggel indokolta a tanulás fontosságát („több lesz a keresete” 9,7%, „másik munkakörbe szeretne kerülni” 5,4%, „jelenlegi beosztásához szükség van erre” 12,7%). A megkérdezettek 47%-a egyszerűen azzal indokolta választát, hogy „szeretne többet tudni”, további 10,2%-a pedig „nem akar lemaradni másoktól”.

Ha ezeket az adatokat is megvizsgáljuk a beosztás szerint, az előbbieken felvázolt feltételezésünk újabb alátámasztást nyer. A segéd munkások körében ugyanis 11,2% azok aránya, akik nem tartják fontosnak a tanulást, tehát csaknem kétszerese a minta egészére jellemző 6%-nak. Ezzel szemben az alsó, illetve középszintű vezetők közül csupán 1 fő (0,8%) utasítja el a tanulás fontosságát. A segéd munkások 18,6%-a a több kereset miatt tartja

fontosnak a továbbtanulást. Ez a magas arány azért meglepő, mert közismert, hogy a kvalifikálatlan munkaerőt sok helyen jóval magasabban fizetik, mint a képzettséget igénylő munkakörök betöltőit. Erre a már idézett Vállalati Tájékoztató is utal. Az iskolai végzettség és a tanulás fontosságának összefüggése lényeges problémára hívja fel a figyelmet. Kitűnik ugyanis, hogy éppen az alacsony iskolai végzettséggel rendelkezők nem tulajdonítanak jelentőséget a tanulásnak, vagy ha igen, akkor főként a kereset miatt. Azoknak, akik nem tartják fontosnak a tanulást, 45%-a nem végezte el még az általános iskolát sem. A több keresetre hivatkozók 53%-a legfeljebb 8 osztályos, illetve annál alacsonyabb végzettséggel rendelkezik.

Az olvasásról. A mintánkban szereplő brigád tagok 15,7%-a csak napilapot, további 47%-a napi- és hetilapot is olvas. Napilapot és folyóiratot 15%, képes hetilapot 2,3% említ. Saját bevallása szerint egyáltalán nem olvas újságot 7 fő, „ami a kezébe kerül, azt olvassa 10,3%. A „Brigádélet” című folyóiratot egyetlen brigád tag sem említette közülük.

Arra a kérdésre, hogy „milyen könyvet olvas legszívesebben?” a megkérdezettek legnagyobb arányban (33,5%) szépirodalmi művet említettek. Krimtit, sci-fit 9%-uk, szakirodalmat 5%-uk, természettudományos művet 4,8%-uk, verset pedig 1,7%-uk említett. 19% válaszolta, hogy többféle művet olvas szívesen. Az adatszolgáltatók 11%-a „nem szeret olvasni”, további 7,6% pedig „szeretne, de nincs rá lehetősége”. A női brigádtagok körében a szépirodalmat olvasók aránya (52,1%), jóval magasabb, mint az előbb említett átlagérték. Ugyanakkor szakirodalmat csak egyetlen nő olvas a megkérdezettek közül. A nők kevésbé kedvelik a természettudományos ismeretterjesztő műveket és a sci-fit. Viszonylag kevesebben vallják, hogy nem szeretnek olvasni (8,7%) és nagyobb arányban hivatkoznak arra, hogy nincs rá lehetőségük (16%). (Mintánkban a nők aránya 14% volt.)

Azoknak, akik nem szeretnek olvasni, 45%-a nem végezte el a 8 osztályt. A mintában szereplő brigádtagok 35%-a könyvtártag. Ez alacsony arány ahhoz képest, hogy a könyvtárakat mindegyik vállalat a legfontosabb művelődési lehetőségként említi.

A színház- és mozilátogatásról. A megkérdezettek 40%-a nem volt színházban az elmúlt évadban. 13,3%-uk 1, 28,4%-uk 2-3, 10,8%-uk 4-6, 5%-uk pedig 7-nél több előadást látott. Ahhoz, hogy ezeket az adatokat értékelni lehessen, tudnunk kellett, hogy milyen lehetőségük volt színházi előadás megtekintésére. A mintában szereplő brigádtagok 30%-ának lakóhelyén működik állandó színház. 45% esetében színházterem van, de előadást csak ritkán tartanak, 19%-nál pedig nincs színház, illetve nem tartanak előadást. Az összehasonlításból kiderül, hogy a vizsgálatba bevont brigádtagok koránt sem használják ki lehetőségeiket. Azok közül, akiknek lakóhelyén állandó színház van, 34% egyáltalán nem, 13,7% pedig csak egyszer volt színházban. Azok közül pedig, akiknek lakóhelyén nincs színház, 50% nem látott előadást, a többiek mégis eljutottak valahogy egyszer vagy többször színházba.

Hetenként jár moziba a megkérdezett brigádtagok 14,5%-a, havonta 22,8%-a. Ennél ritkábban megy 32%. Egyáltalán nem jár moziba 28%. A fiatalok sokkal gyakrabban mennek moziba, mint az idősebb korosztály. A hetenként moziba járók 58%-a 25 évesnél fiatalabb, ugyanakkor ennek a korosztálynak a részaránya mintánkban csak 21%. A moziba egyáltalán nem járók 55%-a 40 év feletti.

A moziba járás gyakorisága és a lakóhely, munkahely távolság között nem mutatkozott lényeges összefüggés. A helyben lakóknál és az egészen távolról (41 km-nél messzebről) bejáróknál is 11—13% a hetenkénti moziba járók aránya. Egyedül a munkásszállón lakóknál kiugró ez az arány, de itt meg kell jegyezni, hogy a mintában csupán 4,7% szállón lakó van. A moziba nem járók aránya a helyben lakóknál 25%, a 21 km-nél távolabb lakóknál pedig 40% felett van.

Írta: Adminisztrátor
2010. október 04. hétfő -

Azzal kapcsolatban nincs adatunk, hogy a számszerűen megemlített színházi előadás, illetve filmvetítés közül hányat néztek meg kollektíven a brigádtagok. Azt viszont gyakran tapasztaltuk, hogy panaszkodtak interjúalanyaink; nagyon nehéz ilyen programokra mozgósítani az embereket. A szervezési nehézségekről a vezetők is tudnak.

A sportról. Megkérdeztük kiválasztott brigádtagjainkat, hogy sportolnak-e. Adataink szerint 70%-uk egyáltalán nem sportol. Fel kell figyelni arra, hogy a képzetlenebb dolgozók a művelődés, a kultúra más területein – így a testkultúrával kapcsolatban is – igénytelenebbek. Mintánkból kiderül, hogy a segédmunkások 84%-a egyáltalán nem sportol. Ezzel szemben az alsósintű vezetők körében a nem sportolók aránya 60% alatt marad, míg a rendszeresen sportolók több mint 16%-ot tesznek ki. A női brigádtagok 84%-a nem sportol. Egyetlen egy sincs közöttük, aki rendszeresen részt venne a vállalati sportrendezvényeken, és mindössze egy igazolt női versenyző van.

A szabadidő eltöltéséről. Arra a kérdésünkre, hogy mivel töltik leggyakrabban szabadidejüket adatszolgáltatóink 25,1%-a a kerti- mezőgazdasági munkát, további 17,1% a házimunkát, barkácsolást, 3% pedig a maszekolást választotta. Ez azt jelenti, hogy a megkérdezettek több mint 45%-a szabadidejét is munkával tölti. Közel 19% a családi kört, 5,2% pedig a baráti társaságot jelölte meg időtöltésként. Kirándulásra, sportolásra 11,2%-uk, tanulásra, olvasásra 9,7%-uk fordítja szabadidejét. A moziba, színházba járást 0,8% említi, mint leggyakoribb időtöltést. Így vall erről egy üzemvezető mérnök: „A helyzet az, hogy az emberek itt a környékünkön a vállalaton kívül is eléggé lekötöttek a saját kis háztáji munkájukban vagy hétvégi telkükön, szóval majdnem minden dolgozónak van valamije, és a saját munkája nehezíti azt, hogy közös összejöveteleket tudjunk gyakrabban szervezni. Nehézségekbe ütközik a mozi, a színház és egyebeknek a látogatása. Tehát itt kellene a formalitáson javítani.” Az egyik brigádvezető vallomása: „Na ennem tudnám azt megcsinálni, hogy letelik a 8 órák, hazamegyek, azután leülök, olvasok vagy sétálgatok. Én nekem ez nem passzol. Én, ha hazamegyek, füvet nyírok, kapálom a rózsákat, öntözöm a kertet, én ott rendezkedek. Én nekem az nem passzol, hogy kiülök oda a vízpartra, azután nézegetek. Nekem nem ilyen a felépítem. Én mióta az eszemet tudom, – 12 éves voltam, én már arattam – én azóta mindig dolgoztam.”

A kerti munkavégzés elsősorban a bejáró dolgozók jellegzetes foglalatossága. (Mintánkban 43% a bejárók aránya.) Ők 40% felett említették a kerti-mezőgazdasági munkavégzést legfőbb időtöltésként. Mint kiderült, a helyben lakók között is akad szép számmal kerttulajdonos. A kerti-mezőgazdasági munkavégzést főként, a maszekolást pedig kizárólag a férfi brigádtagok említették. A baráti társaságot is elsősorban a férfiak választották, míg a nők inkább a házimunkát és a családi kört jelölték meg időtöltésként.

Meglepően magas, közel 30% a tanulást, olvasást említők között a nők aránya. Ugyancsak figyelemre méltó, hogy a 21-25 évesek közé tartozik azok 1/3 része, akik művelődésre fordítják szabadidejüket. A fiatalabbak 51%-a inkább a sportot, kirándulást, baráti társaságot említi. A 31-40 év közöttieknek már csak 13,4%-a jelölt meg ilyen időtöltést. A következő táblázatban korcsoportonként mutatjuk be, hogy a megkérdezett brigádtagok hány százaléka fordítja szabadidejét, elsősorban munkára, illetve a családjára.

munkára családra		fordítja szabadidejét	
Életkor			
%	%		
20 év alatt		10,9	9,1
21-25 év		32,8	15,1

Írta: Adminisztrátor
2010. október 04. hétfő -

26-30 év	42,2	22,2
31_40 év	44,0	23,7
41-50 év	60,0	18,0
51 év felett	73,9	17,4

A táblázatból kitűnik, hogy az idősebb korosztály felé haladva a brigádtagok egyre nagyobb hányada fordítja munkára a szabadidejét. Valószínűnek tartjuk, hogy az idősebb korosztály tagjait már nem az alapvető egzisztenciális problémák kényszerítő ereje motiválja abban, hogy a szabadidejüket is munkával töltsék. A családi kört főképp a középkorú (26—40 éves) brigádtagok jelölték meg nagyobb arányban (20% felett). Ebben a korban sokaknál nyilván a családalapítás és gyermeknevelés feladata kerül előtérbe. A 20 évesnél fiatalabbaknak a 80%-a számára nem- a munka vagy a család a legfontosabb program. A 21-25 év közöttiekénél ez az arány már csak 52% körül van. A 26—40 évesek körében 35% alá csökken azok aránya, akiknek a sport, kirándulás, olvasás, tanulás, színházba, moziba járás vagy a baráti kör jelenti a legfontosabb időtöltést. 41-50 év között csupán 22%, a legidősebbek körében pedig kevesebb mint 10% választott ilyen tevékenységet.

Az előbbieken idézett adatokból nem derül ki, hogy a szabadidő kollektív eltöltésére milyen gyakran kerül sor, de mindenhol azt tapasztaltuk, hogy ezzel kapcsolatban szervezési nehézségek merülnek fel. A számtalan panasz közül itt egy munkaverseny felelős szavait idézzük: „Egy hónapban van 3 klubest, ez nem azt jelenti, hogy mind a 3 alkalommal el kell menni, mert az 2700 brigádtag. Megmondjuk, hogy most a Villamos Főosztály és a Beruházási Főosztály brigádjainak kell ezen a héten — így szó szerint — kell ezen a héten elmenni. Ekkor figyelembe vesszük, hogy azok ilyen és ilyen típusú emberek, és akkor olyan témájú az előadás. Van olyan előadás is, aminél azt mondjuk, hogy akinek kedve van az jöjjön. Ilyenkor nem jelöljük meg, hogy milyen üzembrész kollektíváját várjuk el. Itt van az, hogy még vannak akik elmaradnak, itt nincs még az, hogy olyan precízen beindult volna. Azért a helyek 3/4 részét elfoglalják.”

A következőkben néhány idézetet mutatunk be, hogy miként látják a művelődést az érdekeltek, a szocialista brigádok tagjai. Szóba kerül, hogy nem minden brigád tesz ilyen vállalat, megemlítik a különböző nehézségeket, a propagandát és a feltétel biztosítását, a vetélkedőt és a vállalatok értékelését. „Hát mióta én vagyok a brigádvezető, azóta olyan, hogy közös program, tehát értve egy színház vagy mozi, ilyen nem is volt. Sose. Ugyanis olyan vállalatnál dolgozunk, ahol itt – habár már az üzemzavarok nagyon lecsökkentek, de amikor ide kerültem, udvaroltam is – soha nem jött ki egy randi vagy egy mozi. Megvettem egy mozijegyet, az biztos, hogy valami üzemzavar közbejött, azt se mozi nem lett, se randevú nem lett. Ez valahogy egy olyan vállalat - hogyan mondjam - itt az embernek az ideje sose biztos, Hogy én innen el tudok menni 1/2 5 órákor, vagy el tudok márna menni egy moziba... mert lehet, hogy bejön egy üzemzavar, olyan, hogy 2 napig se megyünk el. Szolgáltató üzem vagyunk, szóval ilyen programokat...nem...ezért nem megy itt a sportélet sem.” Van, aki a kétlakiságra hivatkozik: „A közös program teljesítése teljes egészében ki van hagyva, mert ilyen nincs. Igény sincs rá, meg helyben kevesen vagyunk. A vidékieket a közös programba nagyon nehéz bevonni. Kirándulás szervezésére, mozira...erre nem volt példa.” Egy brigádtag csoportvezető az eltérő érdeklődéssel érvelt: „Hát...nem valami homogén a társaság, és mondjuk mások a társadalmi igények, hát...szóval kicsit... na, szóval minimum két fő érdeklődési ember van benne, az egyik a társaságot – ez a kevesebb – őt jobban érdekli a nagyfröccs, a másikat esetleg jobban érdekelné a kirándulás meg a kulturáltabb szórakozás, de ezt azért elég nehéz összehozni, mindegyiknek a felesége dolgozik más munkahelyen, például tanácson meg imitt-amott, szóval

Írta: Adminisztrátor
2010. október 04. hétfő -

"mikor ott van egy közös kirándulás, akkor elmegy oda a férj, mikor itt van nálunk, eljön ide a feleség, de ez nem annyira a brigád, mint inkább ez olyan vállalati... Nem tudom, hogy válaszoltam-e? Kicsit nehéz erre válaszolni, de...szóval ez nem megy. Nagyon jó az összhang a munkában meg a munkahelyen, de szóval azért ez a civil életben ez egy kicsit nehéz." A dolgozókkal készült interjúk részletei között idézzük, mit mond erről az egyik vállalat munkaverseny felelőse: „ – Művelődéssel kapcsolatos vállalásokat nem tettek? – Igaza van, általában nincs benne művelődési felajánlás. De ez nem jelenti azt, hogy nem csinálják a srácok, mert van egy-kettő, például R. most fogja elvégezni a 8 általánost, ebben a tanévben. - Ha nem sorolják fel írásban, akkor ez az értékelés során milyen súllyal szerepel a gazdasági vállalatok mellett? – Hát ezt nem is tudom hirtelen. Kétségtelen, hogy konkrét brigádfelajánlással tényleg kevés helyen lehet találkozni. Ez kétségtelen, ez hiba, hogy abban nincs. Nagyon kevés, ahol benne van."

A művelődési vállalatok teljesítése sem mentes az ellentmondásoktól: „...Mondok én olyan példát is magának, hogy azt mondja, van szocialista vállalatunk, szóval gazdasági. A gazdaságit azt elvégezzük, kiértékeljük, ha kell pótvállalás stb. Jön a kulturális vállalat. Azt mondja, hogy X. elvtársak továbbképzésben vesznek részt, iskolába járnak, szemináriumra járnak stb. Ennyiszer elmegyünk moziba, ennyiszer elmegyünk kirándulni, és akkor a kiértékelésben az szerepel, hogy kirándulni voltunk Zsíroshegyen stb. Két fő! és ezt még csak nem is szégyellik beírni a brigádnaplóba! Tizenvalahány fős brigád és beírják: két fő! Hát ha én elmegyek moziba a Villámbrigáddal, elhiszi, hogy legfeljebb ketten nem jönnek el? Nemhogy ketten mennek el! Hát ilyen alapon elmegyek a feleségemmel a moziba, és beragasztom a brigádnaplóba a két jegyet. Szóval ez nevetséges. Akkor van olyan brigádvezetőnk is ugye, aki énekkarba jár, ráadásul a turista szakkör tagja. Ha elmennek kirándulni a turistákkal, beírja a brigádnak. Ha elmennek énekelni, akkor beírja, hogy „részt vettünk”. Ő, egy szál magában. Hát ez komoly? Hát ez brigádosdi! Én úgy szoktam fogalmazni, hogy ha nagyon fel vagyok háborodva, hogy játsszunk brigádosdit. De olyan igazi szabályokkal. Hát a gyerekek is az óvodában a rabló-pandúrt is olyan igazi kis szabályokkal játsszák, és a csalást kizárják. Mert az úgy szép, ha jól játsszák. Hát akkor mi, felnőttek... És egy ilyen komoly dolgot... És így eljátsszák. Hát nevetséges. Erről talán ennyit. Dohányzik?"

Lássuk, mit nehéz teljesíteni?

Volt-e olyan vállalat amit nem tudtak teljesíteni?

Nem tudom. Azt hiszem volt, de most nem emlékszem.

Termelési vagy művelődési vállalat?

Azt hiszem művelődési. A sportköri tagság és a könyvtári tagság. Kevesen voltak, akik beléptek."

Ismét egy indok a nehézségekkel kapcsolatban: „Ugye a túlnyomó része a brigádnak faluról jár be dolgozni és tudvalevő, hogy falun tavaszi és őszi munkák vannak. Ilyenkor egy kicsit nehezebb a brigádot egységesen összehozni. De mondhatnám, így is össze lehet, ha nem is teljes létszámmal. Mert azért úgy nincs, hogy valaki ne maradna otthon közülünk, hogy ha vagy színházba vagy moziba megyünk. Inkább mondhatnám, hogy a színházból maradnak többen el, mert jó magam se szeretem annyira a színházat. Elmegyek, megnézem, ha olyan darab van, de valahogy a filmszínházat jobban kedvelem. Talán azért, mert többet tudnak mutatni." A művelődési lehetőséggel kapcsolatos hírverésről a következőket mondta egy brigádvezető: „A legszerencsésebb megoldás az, amikor a kultúrotthonnak a programját, sőt az összes a...-i kultúrrendezvénynek a programját egy szép kis füzet formájában időben megkapjuk. De nagyon sokszor előfordul az is, hogy vagy nem kapjuk meg, vagy 15-e után kapjuk meg. Ha el akarunk

menni színházba – elfelejtettem mondani, hogy van, vettünk két színházbérletet, és a brigádtagok fölváltva mennek színházba és nagyjából elmesélik, hogy ki mit látott, hogy tetszett – úgy tudjuk meg, hogy mikor van színielőadás, ha fut-kározunk utána. Azt nem tudjuk elérni, hogy a portán kitegyenek egy színházplakátot." Egy másik brigádvezető a vállalati vetélkedőkről beszélt: „Jók ezek a vetélkedők, mert hát nagyon sok témával foglalkozunk, és hát hogy ilyen komoly elismeréseket nyertünk, mindenki minket akar legyőzni. Többször hangot is adtak ennek egyes brigádok ezeken a vetélkedőkön, de mi ennek csak örültünk, mert arra gondoltunk, hogy jó volt azért, hogy mi annak idején nyertük azt az országos második helyet, és a V...híradó is foglalkozott velünk, illetve cikket írtunk a V...híradóba, és ezt minden brigád és brigádtag elolvasta, tehát valahogy az, hogy mi is indultunk ezen a vetélkedőn, szinte vonzotta a brigádokat, és komoly ellenfeleknek bizonyultak a többiek és látszott, hogy kicsit úgy örülnek, hogy na most az Osztapenkó brigádot ők megelőzték. Mi természetesen örültünk ennek, és szívből gratuláltunk azoknak a brigádoknak, akik ebben a vetélkedőben megelőzték bennünket, de azoknak is, akik esetleg mögöttünk maradtak."

Végül az értékelésről egy brigádtag és egy üzemvezető véleményét idézzük: „...hát a társadalmi munkát ilyen vonatkozásban, – mit tudom én – óraszám szerint össze lehet hasonlítani, hogy mennyit vállalt, meg mondjuk a munka nehézsége szerint is.

Ezek szerint a művelődési vállalatokat nehezebb értékelni?

Hát a tanulási vállalatot olyan – már az egész vállalatra vonatkozólag úgy lehet esetleg összehasonlítani, hogy nahát itt ebben a brigádban ennyi fő van, ennyi tanul, a másik brigádban annyi fő van, annyi tanul. Na most milyen szinten tanulnak? Mennyi az alapképzettség, és mit vállaltak a tanulásból? Esetleg ilyen összehasonlításon alapul ez az egész."

A mozgalom értékelési mechanizmusáról tapasztalataink szerint a dolgozók nagyon keveset tudtak. A vezetők, főként a művelődési és egyéb vállalatok értékelési nehézségeire hivatkoztak. Ezt és a brigádokkal szembeni bizalmatlanságot jelzi az utolsóként idézett vezető: „...Ha jól emlékszem, akkor a tanulni, az kiteszi a vállalatok 60%-át, a maradék két terület pedig 20-20%-át. Most itt azért, mivel eléggé tapasztaltak a brigádvezetőink, hogy az ő rutinjukat kiszűrjük... Olyan rutinról van szó, ugye ez nem titok, hogy a tapasztalt brigádvezető az olyan brigádnaplót, illetve olyan brigádértékelő összeállítást tud készíteni, ami esetleg nem is takarja a valóságos munkát; és annak érdekében, hogy ezeket az ember kiszűrje, hát bizony oda kell figyelni."

MINDENNAPI KULTÚRA PERIFÉRIÁRA SZORULT ELEMEL

A társas kapcsolatok kultúrája. A kapcsolatteremtés egyik legpregnánsabb megnyilvánulási kerete a vezető-beosztott viszony. A vezetés demokratizmusa nagyon sokszor csorbát szenved az emberi kapcsolatokban. Vizsgálatunk során csaknem mindenhol az alacsonyabb beosztásúakat rendelték a vezetők a bizottságok elé. A vezetők nagyon felszínesen ismerik az irányításuk alá tartozó brigádok életét, holott azok éppenséggel nagyon igényelnék a közvetlen, kevésbé hivatalos kapcsolatteremtést. A kapcsolatteremtés sajátos formája, a kisebb-nagyobb csoportokban zajló megbeszélés, értekezlet. Brigádértekezleteken a hivatalos formulákra alapozott kezdés után közvetlenebb, intimebb hangulat alakul ki. A hivatalos napirendi pontok termelés-centrikussága miatt ezek a csoport összejövetelek is sokszor formalizmusba és érdektelenségbe torkollanak. Vizsgálatunk szerint a brigádértekezletek leggyakoribb témái a következők:

Munkaszervezési problémák	36,2
Munkakörülményekkel kapcsolatos kérdések	13,3

Írta: Adminisztrátor
2010. október 04. hétfő -

Bérezési problémák	19,5
Munkafegyelem	13,3
Politikai témák	3,5
Művelődés, tanulás	4,0
Személyi és családi problémák	2,6
Egyéb témák	5,0

Az első négy – a munkához szorosan kapcsolódó – témakör, a brigádértekezletek leggyakoribb témája a kérdezettek több mint 80%-a szerint. Emiatt a megnyilvánulások gyakran hideg-udvariasak, és ezek az interakciók nem nyújtanak alkalmat arra, hogy a nagyobb nyilvánosság előtti szerepléshez gyakorlatot szerezzenek. A termelési tanácskozásokon a száraz beszámolót és a rideg direktívákat követően kínos csend alakul ki, majd az 1-2 állandó hozzászóló elmondja a szokásos szövegét. Lassan megindul – ha megindul – az egyoldalú beszélgetés. A beszélgetéseket azért nevezzük egyoldalúnak, mert az értekezletek szabályainak megfelelően többnyire nem alakul ki párbeszéd, ami élvezhetővé tenné az ülést. A kérdéseket követő válaszsor szertartásossága merevvé és feszültté teszi a hangulatot. Meglehetősen nagy feszültségnek kell felhalmozódnia ahhoz, hogy az érdektelenség burkából kilépjen a hallgatóság. Az értekezletek merev formáságai távolítóan hatnak, az őszinte véleménycserére kevés lehetőséget adnak. A társas érintkezés ezen formája a közéletiség kevésbé jó iskolája. Erre utal az is, hogy az általunk megkérdezett több mint 800 brigádtag 62,6%-a egyáltalán nem szólal fel a termelési értekezleteken. A hozzászólók által említett témakörök az alábbiak szerint oszlanak meg:

Termelési kérdések	16,5
Szociális ellátás	8,3
Bérezés	8,0
Fegyelem	0,5
Újítás	0,2
Vezetői magatartás	0,1

Egyik interjúalanyunk utalt ezekre a gondokra: „Szóval...hogyan mondjam...olyan jó mikor...ha úgy beszélünk a KISZ-ben. Olyan furcsa a fülemnek azt hallani, hogy például mi, akik mindennap együtt vagyunk, Jóska, Pista, Feri, ha én azt mondanám, hogy - például a Ferinek, hogy G. elvtárs, KISZ-gyűlésen. Ez megüti a fületem. Mondjuk nyugodtan azt, hogy Feri, meg ahogy hívjuk egymást. Ilyen bizalmasabban. Na de az utóbbi időben úgy veszem észre, hogy nagyon...nagyon ilyen...hivatalos ez a forma. És ugyanúgy itt a KISZ-ben azok a „megállapítom, hogy ennyien vagyunk”, hogy „ennyien szavaztak”, ha nincs meg, akkor hívunk be valakit, hogy meglegyen, mert összejöttek nagy nehezen. Szóval ilyen nagyon erőltetve összejött a társaság, úgy kellett betuszkolni mindenkit KISZ-gyűlésre. Azt hiszem, ez is ... így megelőzte ez a brigád is, a szocialista brigád is (a korát).”

A test kultúrája. A fürdőszobával vagy legalább folyóvízzel ellátott lakások alacsony aránya miatt elterjedt gyakorlat, hogy a dolgozók a napi fő tisztálkodást munkahelyükön végzik el. A tisztasági létesítmények mind az üzemekben, mind a munkásszállókban sok kívánnivalót hagynak maguk után a minisztériumi és a KÖJÁL ellenőrzése mellett is.^{3/} Az öltözők sem mindenhol nyújtanak szívderítő látványt, és nem emelik a munkakezdés hangulatát. Az üzemi étkeztetés kulturáltsága is enyhén szólva sok rossz tapasztalattal szolgálhat. Az étterem többnyire a szűk keresztmetszetek közé tartozik.

Anélkül, hogy a szexuáletikai bizonytalanság 4/ társadalmi-ideológiai fejtegetésébe bocsátkoznánk, megállapíthatjuk, hogy a nyitottság és a felelősségvállalás e téren sincs kellően összhangban. Mivel a munkahely a leggyakoribb kapcsolatteremtési lehetőség felnőttkorban 5/, ezért fontos szerepet játszik a szexuális kontaktus kialakulásában is. Erről a kérdésről nem sok szó esik, holott mindenki által ismert jelenségről van szó. A szocialista brigádtagok kultúra-képébe bele kell tartoznia a férfi-nő egyenrangú nemi kapcsolatának is, hogy ez ne a munkahelyi hatalmi viszonyok függvényeként alakuljon.

Úgy tűnik, hogy a munkahelyen kialakuló nemi kapcsolatok megítélése többek között a hierarchiában elfoglalt státusz függvénye. Az egyén toleranciája felfelé haladva nő, a szervezet toleranciája viszont csökken.

Az egyik ipari tárca 11 budapesti vállalatánál megvizsgálták a belépők fogadásának menetét. 6/ A tapasztalatok szerint az orvosi vizsgálatok nem alkalmasak - elsősorban időhiány és a minden intimitást nélkülöző körülmények miatt – a belépők nemi kultúrájának megismerésére, és a szükséges tájékoztatás megtételére.

A munkakörnyezet kultúrája. A munkahelyi környezet kulturáltságát 4 szempont szerint vizsgáljuk: Objektív adottságok: 1. Elhelyezési körülmények (természeti, építészeti adottságok); 2. Gépek, berendezések, anyagok; Szubjektív tényezők: 3. Rend (szervezettség), tisztaság; 4. Dekoráció.

Az elhelyezési körülményeket nagymértékben meghatározza a munka természete. Bizonyos munkaterületeken nem beszélhetünk szigorúan vett elhelyezési körülményekről (szabadban végzett munkák, változó munkahely, bányászat), mivel nem építészetiileg körülhatárolt térben folyik a tevékenység.

Építészetiileg körülhatárolt munkahelyen 7/ könnyebb a helyzet, legalábbis látszólag. Szerte az országban nagyon sok az 50-100 éve emelt épület, a toldozott-foldozott műhelylabirintus, melyek egészségtelenek, sötétek, barátságtalanok, az ajtók, ablakok, a közlekedő- és mellékhelyiségek elhanyagoltak. Az újonnan épült üzemcsarnokokban sem sikerül minden tökéletesre. Sok megbetegedést okoznak a fűtés és szellőztetés hiányosságai (egyaránt előfordul túlfűtés és túlszellőztetés, fagyoskodás és hőguta, valamint a nem elegendő megvilágítás).

Az anyagok, gépek, berendezések legalább oly mértékben meghatározzák a munkakörnyezetet, mint az építészeti adottságok. Viszonylag kevés helyen találunk esztétikailag is kellemes, formatervezett gépeket, melyek nem kopott-feketék, nem okoznak vibrációs- vagy zajártalmat, vagy ne kellene a teljesítménynövelés miatt a baleseti kockázatot növelni. Tagadhatatlanul sajátos esztétikája van mondjuk egy kőolaj finomító több 10 méteres lepárló tornyainak, az anyagszállítást biztosító csővezeték-rendszernek, de mindez csak madártávlatból nyújt megkapó látványt. Egy betanuló dolgozónak azonban nehéz feladatot jelent a vezetékdzsungel megismerése. A gyengébb térszemlélettel és térelképzeléssel bíró új dolgozók kihullanak a rostán. A sokszor bővített, agyon toldozott-foldozott berendezéseken ritkán jelölik például az anyag fajtáját vagy áramlási irányát. Az objektív adottságokat vizsgálva úgy tűnik, hogy nem sikerül a „természetet elemberekesíteni", csupán az ember tárgyiasította önmagát.

Az eddig tárgyalt környezeti tényezők csaknem teljesen függetlenek a dolgozók kulturális „beavatkozási lehetőségeitől". A munkahely-változtatások egy részére a riasztó munkakörülmények miatt kerül sor, mint azt a fluktuációs és identifikációs vizsgálatok bizonyították.

A szubjektív tényezők közül a rend és tisztaság sok tekintetben függvénye a vállalati vezetés

munkájának, közelebbről a rend, az üzemszervezési tevékenységnek. Nagyon lehangoló látvánnyal találkozunk üzemeink legtöbbszörében az udvaron, a félreeső zugokban, a géptermekekben, a raktárakban, de még a kijelölt szállítási utakon is. Mindenfelé szétszóró anyagok, félkész és készárúk egymás hegyén-hátán. Ebben nincs különbség gépipari üzem, vegyipari vállalat vagy konfekcióüzem között.

A tulajdonosi tudat megközelítésére feltett kérdésünk alternatívái között szerepelt az is, hogy az üzemben „kallódó holmit nyugodtan elvihetnek”. A válaszolók 10,1%-a választotta ezt az alternatívát. De ismert a következő álláspont is: „Mi kérem mindent elviszünk, ami nehezebb a levegőnél, nincs odaláncolva és nem tüzes.” E szemlélet kialakulásában nagy szerepe van véleményünk szerint a vállalatok területén fellelhető rendetlenségnek, kallódó holmiknak, kárba vesző anyagoknak, sokszor milliós értékű tönkrement gépeknek, valamint a vállalati munkaerővel és anyaggal felépült víkendházaknak. A tisztaságot is befolyásolják objektív körülmények, de a kulturált munkafeltételek kialakításához bőven hozzájárulhatnak e téren mind a vállalati vezetők, mind a brigádtagok. A munkatermek takarítását, a munka utáni rendcsinálást szinte munkaköri kötelességként végzik a munkások, különösképp ott, ahol váltó műszakban dolgoznak. A gyárudvar azonban már senki földje. Ezek rendezésére jók a társadalmi munkák, a kommunista műszakok. Az irodaépület körül a bejáratnál gondozott virágágyás, néhol kiszáradt szökőkút, elárvult japán kert árulkodik a különböző vezetők ízléséről.

A dekoráció témáját összekapcsoljuk az elhelyezési körülményeknél elmondottakkal. Ugyanis főként azok a munkacsoportok alakíthatják környezetüket dekorációval is, melyek építészeti szempontból erre alkalmas helyen dolgoznak. A dekoráció két típusát említjük meg, melyek funkcióikban, motivációs céljaikban lényegesen különböznek. A hivatalos dekoráció elsősorban mozgalmi-politikai és a baleset-elhárítással, tűzrendszettel stb. kapcsolatos plakátokból, feliratokból áll. Ezek esztétikája, hatásossága, kulturáltsága erősen kétségbe vonható. A november 7-i plakátot április 4-én, a felszabadulást május 1-én, a munka ünnepét pedig augusztus 20-án veszik le. Maradnak viszont évek, évtizedek során változatlanul a NE..., a TILOS..., a VIGYÁZZ! feliratok és szimbólumok. Figyelembe senki sem veszi, észlelésük nem érik el asszociációjukat, vagyis nem töltik be funkciójukat. Alapvetően más a szerepük a dolgozók által kitett dekorációknak. A felrajszögezett, celluxozott képek eklektikuma szinte leírhatatlan. Láthatunk Rákóczi, Marx, Lenin reprot, Kádár, Brezsnyev és Castro képet, magyar és külföldi színészek és énekesek sztárfotóit, szexbombákat, tájképeket, képeslapokat, mindenféle magazinreklámot és sok egyebet.

Megfigyeléseink alapján a következő laza tipológiát állíthatnánk fel a brigádok munkahelyi dekorációjának osztályozására:

a/ Mozgalmi-konform típus: Környezetünkben főleg politikai jellegű és a sikerorientáltságra utaló dekoráció látható. A képeken a marxizmus klasszikusait, politikusait láthatunk, felirataik az éppen aktuális idézetet tartalmazzák, a brigád neve központi helyen kiírva, alatta dicsérő és kitüntető oklevelek, fényképes tablók díjátadásokról, államférfiak látogatásáról, brigád összejöveletekről, kirándulásokról. Üdvözlő lapok csak félre eső helyen, a szexbombák pedig a szekrényajtók belső oldalán láthatók. Ezek a brigádok többnyire a vállalatok favorit kollektívái, s tudják, hogy mit kell „kiállítani.”

b/ A fogyasztó-konform típus: Az ilyen brigádok munkahelyén a falakat elsősorban a tömegkommunikáció által népszerűsített (színész, énekes, szex) ideálok és élvezeti-fogyasztási cikkek képei borítják. Az e típusba sorolhatókra nem mondhatjuk azt, hogy a „nyugati kultúra emlíőin táplálkoznak”, de jól jelzik a korunkra jellemző társas, szexuális, fogyasztási kínálatot és

a frusztrációt is.

c/ Az elhárító-szentimentális típus: Ebbe a típusba tulajdonképpen 2 altípust soroltunk. Egyikre a sport és a sportolók iránt megnyilvánuló túláradó rajongás jellemző. Némelyik brigád zöld-fehér környezetben, mások piros-kékben dolgoznak, s van, akinek még a munkaruhája is lila-fehér. Ilyen brigádoknál, a dekoráció természetesen sportcentrikus, a sikerek és dicsőségek részeseinek érzik magukat.

A másik altípus elsősorban női brigádoknál figyelhető meg, talán családcentrikus típusnak is nevezhetnénk. Elsősorban üdvözlőlapok, tájképek és gyermekfotók díszítik környezetüket. Mindkettőre jellemző a napi gond és problémátömeg elhárítása, eltávolítása, emlékezés a régi dicsőségre, a bejárt tájakra, vágyakozás a gyermek és a csodás vidékek után.

d/ A kreatív-nonkonform típus: Ebbe a típusba csak egy-két TMK-brigádot és néhány alkalmazotti (építésztervező) kollektívát sorolhatunk. Az előbbieknél például hulladékból készített használati tárgyakat, díszítőelemeket, az utóbbiaknál frappáns humorral telt dekorációt figyelhetünk meg.

A környezettel kapcsolatos megfigyeléseink legfőbb tanúsága, hogy a dolgozók emberivé, barátságossá kívánják alakítani munkahelyüket. A törekvés természetes, hiszen munkahelyünkön csaknem annyi időt töltünk, mint lakásunkban. 8/ A lakásokhoz hasonlóan, a munkakörnyezet kulturáltsága is nagyon jól tükrözi az ott dolgozók társadalmi státuszát. A munkaköri környezet humanizálása, esztétikussá tétele (belső építészeti kialakítás, formatervezés, színdinamika, munkaruha, parkosítás, szemléltetés stb.) több szocialista országban is foglalkoztatja a szakembereket, de nagy eredményekről nem tesznek említést. 9/ Látszólag nagyon eltávolodtunk eredeti témánktól: a szocialista brigádok kultúrájától, művelődésétől. Valójában azonban ezeknél a kérdéseknél kerültünk igazán közel a brigádok „mindennapi életének kultúrapatológiájához”. A köztudatban élő szűk kultúra-felfogás is lehetővé teszi, hogy a mozgalom szervezői és gyakorlati megvalósítói megelégedjenek egy eredményekkel demonstrálható, teljesítmény orientált művelődési — sőt, sok esetben, csupán tanulási — program beépítésével és elfogadásával.

ÖSSZEGEZÉS

A szocialista brigádok művelődése szinte kimeríthetetlen kutatási terület. A fentiekben ennek néhány — számunkra fontosnak tűnő — aspektusát igyekeztünk bemutatni. A téma fontosságát aláhúzza az a tény, hogy az 1977. áprilisában lezajlott szocialista brigádvezetők V. Országos Tanácskozásán kellő hangsúlyt helyeztek a mozgalom kulturális vonatkozásaira is. Gáspár Sándor elvtárs, a SZOT főtitkára, a következőket mondta ezzel kapcsolatban: „Meg kell értenünk és tudatosítanunk kell széles körben, hogy az állandó művelődés elválaszthatatlan a munka, a termelés, a mindennapi élet és az egyéni sors alakulásától. Az eddigieknél nagyobb súlyt kell kapnia az önművelődésnek, az egyénekhez igazodó büszkeséggel tekinthetünk azokra, akik kiválóak a munkában, tanulásban, akik kitűnnek tenni akarásukkal, fegyelmettségükkel, példás életükkel.”

A gazdasági szervezetek kulturális funkciója körüli bizonytalanságot bizonyára segít eloszlatni a közművelődési törvény, mely világosan és határozottan leszögezi a vállalatok, szervezetek és egyéb intézmények idevonatkozó feladatait és kötelességeit. A törvény felhívja a figyelmet az értelmiség kultúra közvetítő szerepére is, mely szintén bizonyos mértékig fehér foltja a vállalatok közművelődési tevékenységének. E tevékenység vérszegény voltával lépten-nyomon találkoztunk kutatásunk során azoknál a brigádoknál, amelyeknél akár műszakiak, akár vezető beosztású egyéb értelmiségiek „patronáló” szerepet tölthettek be. Szociometriai felméréseink

Írta: Adminisztrátor
2010. október 04. hétfő -

eklatánsán bizonyították, hogy a fizikai dolgozók alkotta brigád műszaki brigád tagja csupán adminisztratív tartozik a kollektívához. Ezen a téren is remélhetünk előrelépést, legalább is erre utal néhány sajtóközlemény. 10/

Véleményünk szerint nagy felelősség nyugszik azokon a kutatókon is, akik társadalmunk ezen szférájával foglalkoznak. A szocialista brigádmozgalommal foglalkozó vagy azt érintő számtalan publikáció között nem egy olyan található, amely a „sein” helyett a „sollen” távlatába téved. Mi a szocialista brigádokat mint munkahelyi kiscsoportokat egyelőre a kulturálódás-művelődés lehetséges bázisaiként tartjuk számon.

Számtalan rejtett vagy nyílt ellentmondás van a kettős életet élő bejárók, ingázók és a munkásszállón lakók művelődési lehetőségeiben is. Nem kevésbé kritikus a nemzeti jövedelem redistribúciójának jelenlegi rendszeréből adódó helyzet, amely hátrányokat jelent a városban dolgozó, de művelődni a falusi lakóhelyén szándékozó munkások számára. A közművelődési törvény ezen a helyzeten is változtatni szándékozik, és örömmel tapasztaltuk, hogy a vállalati jelentések némelyike szerint öröndetes együttműködés van kibontakozóban az üzemek és a munkaerő újratermeléséhez a lehetőséget biztosítani igyekvő közösségek között.

További kutatásokat igényel azonban a szocialista brigád mint munkahelyi kiscsoport.

Feltárandó, hogy milyen szociálpszichológiai feltételei vannak a közösségi művelődésnek, a kulturális együttes élmények befogadásának és a művelődéssel kapcsolatos csoportnormák kialakulásának.

Az interjúrészletekből is kitűnik, terepmunkánk során lépten-nyomon tapasztaltuk — elsősorban a művelődéssel kapcsolatban —, hogy az ellenőrzés, a félév, év vége közeledtekor eluralkodik a teljesítési láz, a lemaradások rohamszerű pótlása. A lezserebb, nem oly lelkiismeretes brigádok, ha szorít a határidő, a könnyebbik megoldást választják: látszatteljesítményeket produkálnak. A formális teljesítések elsősorban a művelődési vállalások terén váltak gyakorivá, sőt gyakorlattá. Számukra a művelődési vállalás amolyan szükséges kellemetlenség.

Ha összegezzük a szocialista brigádok, de különösen a bejárók művelődésével kapcsolatos nagy nehézségeket, a nem egyszer előforduló kényszerű kulturális vállalásokat és formális teljesítéseket, a könnyebb megoldást jelentő mennyiségi szemléletet, megállapíthatjuk, hogy a kultúrához való viszony esetében újratermelődik az elidegenedés, vagyis fennáll a művelődés külsőlegessé válásának veszélye. **Béki Gabriella-Zétényi Zoltán**

Jegyzetek

1/ A kutatásról máshol számolunk be részletesen.

2/ A jelentések részletes tartalomelemzéséről más alkalommal kívánunk beszámolni.

3/ A munkások mentális helyzetét, a munkahelyek közegészségügyi állapotát, az egészség-neveléssel kapcsolatos dolgozói attitűdöket, valamint az egészség-kultúra összefüggéseit részletesen vizsgálta Bíró Gyula: A budapesti nagyüzemi munkásság egészség-kulturális helyzete. Fővárosi Egészségnevelési Központ, 1976. Kézirat.

4/ Szilágyi Vilmos: Pszichoszexuális fejlődés-párválasztási szocializáció. Bp. 1976.

Tankönyvkiadó. 96-97. o. Buda B. - Szilágyi V.: Párválasztás Bp. 1974. Tankönyvkiadó, 109. o.

5/ Buda Béla: A szexualitás modern elmélete. Bp. 1972. Tankönyvkiadó, 199. o.

6/ Bakos István és munkatársai: Új belépők fogadásának modellje. KSZI Ergonómiai Laboratórium, 1976. Kézirat.

7/ Ha építészeti körühatárolt is a munkahely, gyakran tapasztaltunk egy „teritoriális” jelenséget: a brigádok paravánokkal elválasztják munkahelyüket a „közterületről”, ezzel hangsúlyozva egyúv tartozásukat, elkülönülésüket.

Írta: Adminisztrátor

2010. október 04. hétfő -

8/ A lakásnak és a környezet tárgyainak, díszítőelemeinek esztétikai és szociológiai jelentőségére többek között Férgé Zsuzsa (Társadalmunk rétegződése. 1973. KJK. 272-273. o.) és 5. Nagy Katalin (Társadalmi státus és látásmód. Mozgó Világ, 1977/1.) mutattak rá.

9/. Sz. Lapin: A vállalati környezet esztétikussá tétele.

In: A tudományos munkaszervezés pszichofiziológiai és esztétikai alapjai. Bp. 1973. KJK.

/ . Szewczyk: A munka humanizálása a szocializmusban. Zarzad-Zaine. 1974. 6.

T. Herseni: A munkához való szocialista viszony modellje. Probleme Economice, 1972/6.

10/ H. L: A műszaki értelmiség és a munkásművelődés. Műszaki Élet, 1977. jan. 28. Oroszi

István: A közös munka vagy a fehér asztal? (A műszakiak és a szocialista brigádok kapcsolatáról). Népszabadság, 1977. márc. 13.