

A MUNKÁSPIHENŐ SZERVEZÉSÉNEK KÉRDÉSÉHEZ

A nemzetiszocialista államok munkáspihenő szervezete az államhatalmak nemzeti, illetve faji felépítettségének bázisán, politikumon nyugszik. A faji, illetve nemzeti gondolat, a dolgozók jelentőségének és helyzetének átértékelése lehetővé tette, hogy az államhatalom részéről jövő programmpontot, a munkáspihenő szervezés kérdését tárt karokkal fogadja az egész nemzeti közösség és így e programmpont valóságos tömegmozgalommá válhatott.

A magyar politikai élet osztottsága nem teszi lehetővé, hogy a külföldi példát lemásolhassuk. Ez a negatívum az egyedüli szilárd kiindulópontunk. Az államhatalom részéről jövő egységes megoldás nálunk közel sem jelentené azt a gyökeres és átütő sikert, amit a legfelsőbb irányítástól várnánk. Jelen adottságok mellett az egységesítés csakis kötelező alapon oldható meg, ami intézmény lehetne ugyan, de mozgalom soha.

A mozgalom magját, a célkitűzést, az eszmét tehát ott kell elvetni, ápolni, melengetni, ahol a termést várjuk, a dolgozók között, a munkásság körében. Célkitűzésünknek a *dolgozók életérdekét* kell szolgálnia, különben nem fogan meg, vagy a szalmaláng fellobbanó és gyorsan hamvadó sorsára jut.

Az ésszerűen felhasznált munkáspihenő a munkásanyag olyan arányú minőségi feljavításához vezethet, ami nemzetgazdasági szempontból is felbecsülhetetlen értéket jelentene. Csakhogy mindezek a szociális vonatkozású hatások mintegy közvetve következnek te, idő és ítélőképesség kell felismerésükhöz. Eppen ezért a magyar munkáspihenőmozgalom első mgy hátráltatója az, hogy bár a célkitűzés a tömeg érzelmeire támaszkodhat is, nem képviselhet átütő erőt, mert az *elsőrendű életérdekek*, a kenyér, a tüzelő, a ruha stb. problémája háttérbe szorítja a *közvetett hatású* kérdéseket.

E törekvések mozgalommá szélesítésének másik, talán nem kevésbé jelentős akadálya a munkásság *nagymérvű bizalmatlansága a munkaadókkal szemben*. Ezt a bizalmatlanságot szociális helyzetük javításáért vívott bérharcaik maradványának foghatjuk fel. A munkaadók

részéről mozgatott és szorgalmazott eszmében olyan madárlépfélet lát a munkásság, amelynek tulajdonképeni célja a figyelem elterelése jogos követeléseikről, illetve létérdekeikért küzdő harcok soraik szándékos megbontása.

A magyar munkáspihenőmozgalom lelkifeltételeinek biztosítása *szervezéssel* oldható meg. A szervezést azonban különösen nehézé teszi, hogy a munkásság (ha most csak az ipari munkásságot értjük is) sokféle tagozódást mutat. Más elbírálás alá kell hogy essék a segédmunkás, a begyakorolt gépmunkás és a szervezett szakmunkás, hiszen jövedelmük, műveltségi fokuk és ebből következően életigényük is annyira más és más. A munkásság egységessége látszat csupán, mert bár a mamut-üzemek sokszor ezer embert is egymás mellé állítanak, a kötött munkamód és a szigorú műhelyfegyelem nem teszi lehelővé, hogy bajtársias, megértő szellem alakulhasson ki közöttük. A sivár lakásviszonyok az otthoni társas érintkezést teszik lehet etlenné, s a társasosztón kiélésére nem marad más, mint a különféle pártpolitika helységei, a szakma szerint tagolt szakszervezetek társasélete, a mozi, a kocsmá.

Elsőrendű feladatunk tehát, hogy a gyáripari munkásság struktúrája és a fentebbi külső körülmények folytán előállott osztottság kiegyenlítéséről gondoskodjunk, ami alatt a munkáspihenő kérdésében egységes állásfoglalásra való összehangolást értünk.

Összegezve a feladatokat:

1. Meg kell győzni a munkásságot a munkáspihenőtörekvések szociális előnyeiről; 2. a munkáspihenőszervezés kérdéseit illetően el kell oszlatni a munkaadóval szemben fennálló bizalmatlanságukat; 3. össze kell hangolni és egyesíteni kell a munkásság erejét a munkáspihenőszervezés kérdéseinek megoldására.

E feladatok gyakorlati megvalósításának példaként a Weiss Manfréd munkáspihenőszervezet kiépítését ismertetem.

A *munkásság összehangolását* az üzemi együvértartozandóságra és ebből táplálkozó érdekközösségre építjük fel; Szakmai, illetve üzemi érdekeltség alapján *szervezeti csoportokra* osztottuk a gyár üzemait. A csoportok élén az *üzemi szervező tisztségviselő* áll, aki hivatali beosztásánál fogva személyes kapcsolatban van az üzemcsoport munkásaival (üzemtisztviselők, művezetők). E vezetőket külön tanfolyamon képeztettük ki a szervező munkára, amelyért havi tiszteletdíjat kapnak. A csoportok vezetői a *szervezet központjának* támogatása és ellenőrzése mellett fejtenek ki tevékenységet a megadott irányelvek alapján.

A *munkásság bizalmatlanságának elosztatását* a tényleges szervező és irányító munkában való együttműködéstől várjuk. Ez a következőképpen alakult.

Minden szervezeti csoportban a vezető kétféle bizottságot, *üzemi kultúr- és üzemi testnevelési bizottságot* szervez, az üzem kötelékébe tartozó, köztisztletben és becsületben álló, tettekész munkásemberektől. A kétféle bizottság az elnevezésüknek megfelelő szervezőmunkát végzi, míg a szociális vonatkozású megmozdulásokban (idetartoznak a nemes szórakozások is), együttes tevékenységet fejtenek ki.

Munkáspihenő szervezetünkben kétirányú munka folyik. Központunk – Budapest Székesfőváros Népművelési Bizottságával és vállalatunk Sportegyesületével együttműködve – *központi munkatervet* ad, amely a munkásság szellemi és erkölcsi szintjének tudatos, tervszerű emelésére van beállítva, mindenki által könnyen hozzáférhető helyen – és anyagi feltételek mellett.

Az egyes üzemcsoportokban az üzem munkásai általános óhajának megfelelő munka folyik az üzemi

bizottságok rendezésében, a központ anyagi és erkölcsi támogatása mellett, ami a munkásság *öntevékenységet* váltja ki. A központ ezirányú állásfoglalása egyik leg-hatékonyabb feltétele a bizalmatlanság megszüntetésé-nek. A munkásság meggyőződhet arról, hogy a Szervezet még csak munkaprogramot sem akar reájuk kény-szeríteni és saját elgondolásuknak – amennyiben az eszmei célkitűzéssel összeegyeztethető – tág teret enged. Ami pedig a *munkáspihenő törekvések szociális előnyeit* illeti, arról közvetlenül győződhet meg leginkább a munkásság, ha egyelőre csak alkalmi felüldülések révén is. Mindenesetre a bizottságokkal folytatott vitákon, megbeszéléseken bőségesen kínálkozik alkalom e szem-pontok kidomborítására, amit a kis szervezeti egységek propagálnak helyi adottságuknak megfelelően.

A szociális előny érzékeltetésének és a bizalmatlanság elhárításának legkézenfekvőbb módja az alábbi anyagi vonatkozású állásfoglalásból adódott. A Munkás-pihenő Szervezet anyagi háttérét teljes mértékben a vállalat igazgatósága biztosítja. Bár a munkásság csak alig néhány fillérrel járul hozzá a kiadásokhoz részvételi díj címén, mégis gyakran előfordul, hogy az üzemsopor-tok által rendezett bálók, műsoros estek stb., tekintettel az óriási látogatottságra, jelentős anyagi haszonnal zárul-nak. Az összegek hova fordításáról az illető csoport bizottságai döntenek s így jótékonyági célokra, szo-ciális, utazási, tanulmányi segélyekre vagy tartalékolásra is használhatják tetszésük szerint.

A vállalat kebelében tevékenykedő régi egyesületekre és testületekre vonatkozóan központunk az olasz „Dopo-lavoro” elgondolását tette magáévá: keresi a harmo-nikus együttműködés lehetőségét. Erkölcsi és nem egy-szer anyagi támogatással is mellété áll mindazoknak az egyesületeknek és intézményeknek, amelyek a Munkás-pihenő Szervezet célkitűzéseivel összeegyeztethető tev-ékenységet fejtenek ki.

A munkáspihenő-kérdés megoldásának alapja a helyes szervezés, amely csak a munkássággal való szo-

ros együttműködéssel lehet eredményes. Fennáll ez az országos vonatkozású megmozdulásra is.

A Gyáriparosok Országos Szövetsége foglalkozik a gondolattal, hogy egy ügynevezett *szabadidő szakosz-tálllyal* oldja meg a gyáripari munkásság központi dolo-lavoróját.

Kétségtelen, hogy ebben az elismerésemelő törek-vésben a GyOSz, mint a munkaadók legtipikusabb érdekképviseleti szerve, minden létező testület közül a legnagyobb hátránnyal indul. A munkásság bizalmatlanságának csaknem áthatolhatatlan akadály a tornyosul eléje. Tagadhatatlan viszont az is, hogy a helyzet anyagi kulcsának birtokában, a szociális lelkiismeret ösztöké-lésére vállalkoznia kellett a lehetetlen megvalósítására is. A GyOSz-nak a gyökerénél kell megfognia a problé-mát és állást kell foglalnia a vállalatok szervezetének egységes kialakítása, az egységes vezetőképzés és a központi szervezet kiépítésének kérdésében. Nem elég-séges csupán a vállalati vezetők bevonása a tárgyalásokba, amire az előzetes híradás utal, módot kell találnia arra is, hogy a munkásság kiküldötteivel teljes egyetértésben, közös elhatározás alapján indítsák meg a munkát. A Gyáriparosok Országos Szövetsége felbecsülhetetlen értékű munkát végezhet. De ennél a kérdésnél a felü-leten, a félúton megállani nem lehet. A mozgalom lelki-feltételeit megalapozó szervezet helyett nem érhetjük be egy akármilyen jól működő utazási irodával, mert ez a munkáspihenő országos jelentőségű kérdésének hamis vágányra terelését jelentené.

Reméljük, hogy a gondolkodó és a problémákkal józanul szembenéző munkásság megérti e törekvések horderejét, elfogadja a kinyújtott baráti kezét és végre-valahára munkás és munkaadó együtt teszi meg az első tudatos lépést, az illetékes minisztériumok hathatós támogatása mellett, a magyar boldogulás új lehetősége-ket nyújtó útján.

Kocsis Mihály