

A gyárgondozónői szolgálat

ELŐADTA BALOGHY MÁRIA

Ma már egyre általánosabbá válik az a felismerés, hogy az intézményes szociálpolitika egyetemes célkitűzéseinek és az ezeket kiegészítő és részben megvalósító szociális gondozó munkának eredményessége hézagossá marad, ha nem egészül ki az üzemekben jelentkező különleges egészségügyi és szociális szükségleteket figyelembe vevő üzemi munkásvédelmi és gondozási szervezettel. Az üzemnek a társadalmon, a termelési rendszeren belül sajátos, egyéni élete is van és egyes, az üzemből nőtt feladatok csakis az üzemben és az üzem által oldhatók meg. Az üzem gazdasági és technikai érdekei mellett, amelyekre eddig is oly nagy gond fordított, annak emberi, szociális érdekei is minél jobban érvényre kell hogy jussanak. Következik ez a tőkének ma már kötelezőként felismert felelősségéből közvetlenül a munkavállalóval, de közvetve a társadalommal szemben is. Az üzemben kihasznált, időelőtt megrokkant, munkaképtelenné vált dolgozó, a maga egyéni károsodásán túl, egyben visszahull a társadalomra, annak teherterhelévé válik. Az optimális munkafeltételek megteremtése, a munkaerő gyarapítása, minél tovább való épségben tartása egyformán érdeke a munkásnak, munkaadónak és a közösségnek, s a termelés fokozásának s a nemzeti vagyon gyarapodásának is hathatós tényezője. Az egészségesebb, műveltebb, elégedettebb munkásállomány kitermelése nyugodtabb, emberibb üzemi légkört teremt, csökkenti a tőke és munka feszültségét és így a társadalmi béke jövőjéért szellemét munkálja.

Az üzemi szociálpolitika eszközeinek két csoportja van: egyrészt olyan, amelyeknek alkalmazását törvény vagy törvényerejű rendeletek kötelezővé teszik, (munkásvédelmi intézmények: fürdők, segélyhelyek, balesetvédelmi berendezések stb.), másrészt olyan, amelyeket a munkaadó a munkavállalóknak a törvényben előírt mértéken túl, a maga jószántából juttat (munkásjóléti intézmények: bölcsőde, napközi, kávéház, sporttelep stb.)

Hazánk iparosodásával párhuzamosan megindult szociális törvényalkotásunk széleskörűen és jogosan belenyúl a gazdasági, tehát a szűkebb üzemi életbe is a dolgozók testi épségének, egészségének, erkölcsének védelmében. De ez a hatósági tevékenység nem lehet eredményes, ha azt kellő felvilágosító, oktató munka nem támogatja az egyéni nevelés és meggyőzés eszközeivel. A munkaadóknak a munkással szemben erősödő felelősségérzetéből és egyben a józan üzleti mérlegelés folytán is nyújtott önkéntes szolgáltatásai sem érik el szándékolt céljukat, ha azoknak tervszerű megszervezése, keresztülvitele és irányítása nélkülözi a megfelelően képzett szakemberek összeműködését.

Az üzemi szociálpolitika így értelmezett feladatainak nélkülözhetetlen végrehajtói az üzem szociális tisztviselői és ezek között is elsősorban a gyárgondozónő. A gyárgondozónő az üzem által alkalmazott all round gondozó és szervező, aki mind a munkaadó, mind a munkások bizalmát bírva, tölti ki a hatósági munkásvédelem kereteit, de

sok esetben e keretet túlhaladóan is, az üzem teherbirása és helyi szükségletei szerint kiépíti az üzem munkásjóléti intézményeit s ellátja a munkás és családjának egészségügyi, szociális és kulturális gondozását és nevelését.

A gyárgondozónő munkája nem kívánja a hatósági munkásvédelmet pótolni, – a dolgozók védelmét célzó törvényalkotásunk rendelkezéseinek a munkaadók által történő betartását ellenőrizni az iparfelügyelet és az Országos Társadalombiztosító Intézet feladata – hanem e végrehajtás hézagait, hiányait kitölteni s egyéniesítő munkájával eredményesebbé tenni.

Az 1884. évi ipartörvény, az ipari és gyári alkalmazottak baleset elleni védelméről és az iparfelügyeletről szóló 1893: XXVII. törvénycikk, az iparban, valamint más vállalatoknál foglalkoztatott gyermekek, fiatalok és nők védelméről szóló, 1928: V. törvénycikk ezideig életbeléptetett rendelkezései fokozatosan előírják a gyárakban kötelezően létesítendő egészségvédelmi intézkedéseket, szellőztetést, tisztántartást, védőkészülékek alkalmazását, a terhes, szülő és szoptató nő védelmét stb. Való igaz, hogy ezen törvényes védelem nélkül a balesetek, foglalkozási ártalmak sokkal jobban tizedelnék munkásainkat. S mégis: az 1935. és 1936. évi iparfelügyelői jelentés szerint az iparfelügyelők a felügyeletük alá tartozó gyárak és ipartelepek vizsgálata alkalmával 1935-ben 26.284, 1936-ban 27.937 esetben (50.5%-ban) találtak szabálytalanságot és kifogásolni valót (ebből 14.6% iparrendészeti, 41.6% balesetvédelmi, 19.6% ipar egészségügyi eset). Kihágási eljárás indult 1935-ben 209 esetben, 1936-ban 263 esetben részben tételes törvénybe ütköző, részben ismételt figyelmeztetésre nem pótolta hiányok miatt, (munkarend hiányai, szabálytalanságai, munkásjegyzék hiánya, veszedelmes munkaruha, lelógó haj, általános tisztaság figyelembe nem vétele, kötelező fürdő, szappan hiánya, fiatalok munkásoknak törvénytelen munkakeretben való foglalkoztatása, nehéz testi igénybevétel, zsúfoltság, káros anyagok, zaj, por, szilánkok okozta ártalmak stb.) A bejelentett balesetek száma 1935-ben 15.193, 1936-ban 18.278 volt, tehát 1000 munkásra 47.7, illetőleg 51.6 baleset eset. Ha tekintetbe vesszük azt a körülményt is, hogy ezeknek az üzemeknek nagy részét az iparfelügyelők évenként átlag egyszer látogatják meg, könnyen átérvethető a gyárgondozónői szolgálat nagy jelentősége. A gyárgondozónő, mivel az üzemi idő alatt a munkások közt időzik, a munkásokkal, munkaadókkal és a munkások családjával is állandó személyes kapcsolatban van, tanácsaival, javaslataival, ellenőrzésével üzemhigiéné és biztonság tekintetében valóban hatásos nevelő munkát fejtethet ki. A munkások felé irányuló nevelő munkája a munkaadókkal szemben annak beláttatásával egészül ki, hogy a munkásvédelmi intézkedésekben nemcsak terhes és költséges korlátozásokat lássanak, hanem kedvező gazdasági következményekkel is járó erkölcsi és társadalmi köteleességet.

A gyárgondozónő feladatköre az– üzemen és az üzemen kívül a munkáscsaládban széles és átfogó és következőképpen épül ki:

I. *Egészségügyi feladatok a) az üzemen, mégpedig*

1. a közvetlen műhelyegészségügyi viszonyok javítása,
2. a munkás egészségének, azaz a) szervezetének, b) testiépségének, c) munkaképességének védelme.

1. A műhelyben tölti a munkás napjának egyharmadrészét, így a műhelyegészségügyi viszonyok feljavítása elsőrendű feladat.

A gyárgondozónő végzi a helyes időben és módon való takarítás irányítását és ellenőrzését, a világítótestek, falak, mennyezet világítástechnikai okokból való tisztán-

tartását, újrameszeltetését, a munkásöltöző, mosdó, étkező, ivóvízcsapok, köpöcsészék, pihenőszobák felügyeletét. Felhívja az üzemvezetőség figyelmét, hogy újonnan létesülő munkahelyiségek építésénél és berendezésénél már a munkásegészségügyi szempontok is figyelembe vétnének. Kioktatja a munkásokat az egészségvédelmi eszközök (keztyűk, védőszemüvegek, védőcipők) használatának fontosságára és módjára. Szemmeltartja a munkaszékeket, padokat, különösen a terhes asszony kifáradásának csökkentésére. Gondoskodik a munkaruhák váltásáról, mosásáról, karbantartásáról.

2. A munkás egészségének mégpedig *a)* szervezetének védelmét szolgálja a munkások egészségügyi kiválogatása, áthelyezése, mely számos baj megelőzője. Ebben közreműködik a gyári orvos mellett, akinek alkalmaztatását különösen az olyan üzemekben szorgalmazza, ahol a körzeti orvos felkeresése órákat vesz igénybe. A gyári orvosi rendelőben a gyárgondozónő látja el a műszerek, kötszerek rendbentartását, vezeti az egészségügyi kartotékokat, statisztikákat. Segédkezik az egészségügyi óvszabályok (tbc, vérbaj, járványok) betartásának ellenőrzésében. Egészségügyi tanácsadásaiban igyekszik többek között a munkásoknak az OTI-val szemben sok esetben mutatkozó ellenszenvét leküzdeni s őket szolgáltatásai igénybevételére rábírni.

b) A munkás testi épségének védelmében a baleseti bizottságba bekapcsolódik és egészséges kapcsolatokat épít ki az OTI egészségvédelmi és balesetmegelőző munkájával. Megoldja a rosszullevő, illetőleg sérülést szenvedett munkások egészségügyi ellátását (elsősegélynyújtás, mentőfelszerelés karbantartása). Az üzembiztonság mechanikai módszereit kiegészítve elsősorban lélektani és nevelési eszközökkel dolgozik, amire a virtuskodó, a veszélyes helyzeteket egyenesen provokáló magyar munkásnak különösen szüksége van. A vakmerő bátorság és fatalisztikus fájdalomtűrés helyett rávezeti őket az élet és egészség magasabb értékelésére és az ezzel való tudatos és aktív törődésre. Kikutatja a baleseti típust, valamint azokat, akiknél lelkibajok, a családi élet egyensúlyának megbomlása nagyobb baleseti veszélyeztettséget okoz. Segít az OTI balesetvédelmi propagandájának hatékonyabbá tételében (röplapok szétosztása, baleseti tizparancsolat a bérfizetési borítékban, vándor kiállítások rendezése, film és grammofon propaganda). Szorgalmazza a munkás testi ügyességét, mozgékonyágát fokozó sportágakat, a speciális munkaártalmak és veszélyek megismertetését célzó üzemi előtanfolyamok megszervezését.

c) A munkás munkaerejének védelmében megfelelő munkaközi szüneteket (5 perces tizórai szünet gyomorhajósoknál), valamint munkaközi szünetekben vagy munka után kiegyenlítő tornagyakorlatot iktat be altesti vérbőség, lúdtalp, gerincferdülések stb. ellensúlyozására.

A gyárgondozónő egészségügyi nevelő feladatát kiterjeszti *b)* a munkás családjára is. Meglátogatja a beteg munkást a családban, kioktatja a munkásasszonyt a betegápolás elemeire, gazdaságos ételmezésre, egészséges életmódra. Munkáskolóniákon tisztasági versenyeket rendez. Gyári bölcsődében, napköziben begyakoroltatja a gyermekekkel az egészségügyi jó szokásokat és rajtuk át sok esetben felébreszti a szülők egészségügyi és tisztasági igényeit is. A munkások ipari munkára készülő családtagjainak gondozására és helyes életpályára terelésére különös gondot fordít.

II. *Szociális feladatai a)* az üzemben a következőképpen alakulnak:

1. A gyárgondozónő a helyi viszonyok és a gyár teherbírása szemmeltartásával javasolja a megfelelő munkásjóléti intézmények (bölcsőde, óvoda, napközi foglalkoztató, kávéház, sporttelep, kultúrház, gyári könyvtár, stb.) megszervezését, a meglévők fejlesztését.

tését s kiépíti a környékbeli rokonintézményekkel való kapcsolatát. A gyári jóléti intézmények ellátását megfelelő szakőrökre (Stefániás gondozónő, óvónő, tanítónőre) bizza, azonban a legjobban rászorultak sorozását, az intézmények irányítását ő látja el.

2. A gyárgondozónő az üzemben, az e célra berendezett fogadó szobájában fogadó, néphivatali órákat tart, amikoris a munkások az egészségügyi tanácsadason és az üzemi étellel összefüggő ügyeken kívül a legkülönbözőbb családi, jog, jóléti kérdésekben kapnak útbaigazítást és elintézést (törvényesítés, házassági okiratok, lakhatási engedélyek, állampolgársági okiratok beszerzése, OTI-igények érvényesítése, iskolaügyek stb.). Ez a néphivatali munka túlmege az ingyenes jogi elirányítás keretein s egyben a családvédelem és a szociálpedagógiai ráhatás szolgálatában is áll. A megelőző családvédelmet szolgálja annak megakadályozásával, hogy főképe a családot, gyermeket érintő ügyek akkor kerüljenek csak elintézés alá, amikor már komoly jogvédelemről, szociális segítsérről rendszerint alig lehet szó. Sokat tehet a gondozónő ezzel kapcsolatban a szülői (főképe apa) felelősségérzet, az állampolgári és társadalmi kötelességtudat felébresztésében. Jogi helyzetének feltárásával az anya nevelőfunkciója is erősíthető a családban.

Tapasztalat szerint a nagy tömegek nehezen tájékozódnak a közösségi élet labirintusában s igényeiket és érdekeiket a maguk erejéből nehezen tudják felismerni. A törvények és rendeletek útvesztőjében még a szakértőnek is nehéz sokszor a tájékozódás, hát még az alacsonyabb kultúrájú népretegnek. A gyárgondozónő munkája azáltal, hogy már megszüri és szakszerűen előkészíti a hatóságokhoz kerülő ügyeket, mentesíti azokat az indokolatlan igénybevételtől, elkerüli a pótlásokkal kapcsolatos halasztásokat. A munkások sok esetben nem ismerik a szociálpolitikai törvényhozás által biztosított jogaikat (munkásbiztosítási törvény, nők és fiatalokruak védelme), sem pedig ez igényeik érvényesítésének útját. A polgári ügyek elintézésének elmulasztása, elhanyagolása számos hátrányt és kellemetlenséget is von maga után, mégis az üzemi munkásnak a hivatalok szétszórtsága majdnem lehetetlenné teszi, hogy érzékeny munkaidő és munkabérvesszeség nélkül azokban eljárhasson, az ügyek elintézetlen volta viszont nyugtalanítja munkája alatt.

A hatósági eljárás tömegelintézésé, megokolásának hivatali rövidsége a laikus előtt rendesen kevésse átérthető, s elutasítás esetén, az igazságtalanság érzetét válthatja ki, ha nem kap hozzá kielégítő magyarázatot. A vélt sérelmek – az érzelmek szétsugárzásának lélektani törvénye alapján – a munkás munkahelyére, társadalmi helyzetére is áttevődnek. Elégedetlen, zavartan dolgozik s figyelmetlensége folytán baleset áldozata lehet egykönnyen. Hangulata a csoport tömegelektani szuggeszciója folytán átragadhat a többi munkásra, lerontja az üzemi légkört, s a gyári munka fegyelme és egyhangúsága által egyébként is lefojtott hangulatban lelki rövidzárlatokhoz, indulati kitörésekhez vezethet.

3. Itt kapcsolódik bele a gyárgondozónő lélektani és nevelő munkája az üzemi légkör megjavításába is. A gyárgondozónő, hogy minden irányban való bizalmi és tárgyilagos szerepét betölthesse, bérkérdésekkel nem foglalkozik, a munkások érdekvédelmi szerveinek bérharcába nem avatkozik, mindamellet sokat tehet a sztrájkok megelőzésében és az egyeztetési tárgyalások felvételéhez szükséges légkör elősegítésében. Az 1935. és 1936. évre szóló iparfelügyelői jelentés az 1935. évben 47, 1936-ban 120 munkásmozgalomról számol be, melyek a bérleszállításon kívül főképe az üzemeknek egyre erősödő racionalizálásával és hatalmi kérdésekkel függtek össze. Bár kétségtelen,

hogy az új teljesítmény-mérési rendszerek antiszociális alkalmazása alkalmat adhat és adott is a munkás erejének kizsákmányolására, azt is meg kell azonban értetni a munkássággal, hogy ezek a mérési rendszerek nem szükségképpen irányulnak a munkás teljesítményének erőszakos növelésére és keresetének csökkentésére.

Az üzemi légkör megjavítására a gyárgondozónó tapintatos közbelépésével csökkentheti a munkavezetők és munkások közt beálló súrlódásokat, feszültségeket, főképp az előbbieknél szociális irányban való befolyásolásával és az üzemi élet kritikus pillanatait lélektani technikájában (parancsolás hangja, ellenőrzés személytelen volta, büntetés és dicséret nevelő jellegű alkalmazása stb.) való kioktatással. A gyárgondozónó a helyes üzemi légkör megteremtését elősegítő, u. n. láthatatlan munkája (telefonon szerzett értesítések a dolgozó munkás beteg családtagjáról, civódó házastársak kibékítése, az üzem érdeklődésének közvetítése családi eseményeknél stb.) mellett üzemi újságot, vagy faliújságot szerkeszt az üzem belső eseményeinek megvitatására. Kirándulásokon, ünnepélyeken emberi közelségbe hozza a gyárvezetőséget a munkássággal. Szorgalmazza a vezetőség és munkásság részvételével üzemi, egészségügyi, jóléti, szabadidő, vigalmi bizottságok alakítását. Megszervezi az üzem születésnapjának vagy nevezetes évfordulójának közös ünnepét, stb.

4. A munkaöröm fokozásában is közreműködhetik a gyárgondozónó, amikor a munka egyhangúságát, a munkából hiányzó emocionális elemet igyekezik megfelelő eszközökkel pótolni. Az egyszerűbb környezetű ember fokozott színvonalának kielégítésére egy-egy színes csik a falon, gépek, csővezetékek, munkaasztalok színes mázolása, virág, díszítési verseny, gramofon az étkezőben segíthetnek elfelejtetni, legalább részben, a munkafolyamat egyhangúságát. A gyári jóléti intézmények (étkezők, pihenőszobák) női csinérzéssel való berendezése sok esetben a rideg, szegényes munkásotthon után a szokottnál magasabb életkeretet, életformát jelentenek és igénytébresztő nevelő hatást fejthetnek ki.

Szociális feladatai b) a munkáscsaládban. Az emberi élet színvonala attól függ, hogy a munkájáért teljesített bér mennyiben elégséges az ember és családja erkölcsig szellemi és gazdasági szükségleteinek kielégítéséhez, az emberhez méltó, kultúrigényeknek megfelelő életkeret megteremtéséhez. Általában a magyar munkáscsaládok nagy tömege ma még nem tudja ezt a létminimumot megkeresni, hiszen az OTI betegség esetére biztosított üzemi alkalmazott tagjai közül az 1936. év végén 78.703 tartozott az I. napibér osztályba, heti 4 P 80 filléres átlagos keresettel s 506.650 üzemi alkalmazott közül 377.436 keresete átlagban nem haladja meg a heti 21 P 60 fillért. Ezen összeg alacsony voltára méginkább rávilágít az a tény, hogy az egy szoba konyhás munkáslakás bérösszegének havi átlaga 35 P, amiből következtetni lehet a többi elsőrendű szükségletek kielégítésének színvonalára. A minimális munkabérek bevezetése és a családi munkabér némileg segített csak ezen, az utóbbi intézményesen gondoskodván arról, hogy a családalapítás ne jelentse e szerény szociális színvonal süllyedését. Ezeknek a munkáskereseti viszonyoknak a tekintetbevételével még nagyobb fontosságot nyer az a segítő, nevelő munka, melyet a gyárgondozónó a munkás családjában s főképp a munkásanya irányában kifejt. Elsőhelyen áll itt a munkásasszonynak a takarékos beosztásra, e csekély anyagi eszközök helyes felhasználására való nevelése, a család eladósodása okainak kivizsgálása s a segítés módjának átgondolása. Az üzemen belül szorgalmazza az egyedül álló és sokgyermekes anyának nagyobb kereseti lehetőségekhez való juttatását. Kioktatja a munkásasszonyt az otthon kultúrájára, mert a nyugodt otthonnal rendelkező férfi

családjával jobban összefér, keresetét nem vonja el és a családi életben találja örömét. A nyugodt, egészséges családi környezet a gyermek egészséges fejlődésének alapfeltétele. A gyárgondozónő odahat, hogy a gyárhoz tartozó munkáslakótelepeken a lakások első-sorban többgyermekes családoknak jussanak, esetleg azok a gyermekek arányában lakbér- engedményben részesíthetők. E lakótelepeket egészségügyi, erkölcsi és kulturális szempontból ellenőrzi, s megoldja az egyedülálló munkáslányok lakáskérdését (pld. közösen bérelt és berendezett lakással). E lakótelepeken kert és ablak-diszítési versenyeket rendez. Beszervezi a gyermekek nyaraltatását, elvégzi az OTI által nyaraltatott fiatalok munkások sorozását. Tej és gyümölcs propagandát rendez és igyekszik a munkáscsalád olcsó tejjelátását megoldani. Gondoskodik az iskolásgyermekek délutáni foglalkoztatásáról, korrepetáltatásáról, ami az ebben járatlan munkásnyának rendszerint nagy gondot okoz.

III. A munkás és családjának kulturális gondozása, szabadidejének irányítása is szorosan beletartozik a gyárgondozónő családvédelmi munkájába. A nyolcórás munkanap bevezetésével a dolgozók szabadidejének helyes felhasználása fontos szociálpedagógiai feladattá lett. A gyárgondozónő otthonnevelő munkájával elősegíti a hazatérő munkásnak a családi otthonban való testi-lelki pihenését, üdülését, erőgyűjtését. Kertészkedés, kisállatok tartása, méhészet üditő és kevés költséggel járó időtöltés. Bár a munkás érdekében áll, hogy szabadidejét ne a gyár területén töltsse s lehetőleg más élménykörbe kapcsolódjék át, a szabadidő felhasználás szociális feltételének, az olcsó közlekedésnek hiányában ma még sok esetben a gyárban kell megszervezni munkaórák után a továbbképző, ismeretterjesztő tanfolyamokat, szórakozási lehetőségeket (olvasó, klubszoba, sporttelep stb.). A munkásság szabadidő mozgalmának intézményes megoldása esetén, – mely már nem várható magára sokáig, – a gyárgondozónő ténykedése ezen a síkon főképp a munkásság kulturális igényeinek kitapintásában, felébresztésében, kultúrszociográfiák készítésében a szabadidő, népművelési szervezetekkel való összeműködésben fog állani.

A gyárgondozónői intézmény kialakulása Magyarországon csupán ötéves múltra tekinthet vissza. Amikor néhány szórványos kezdeményezés és részletmunka előzménye után néhány lelkes és kitűnő szakember támogatásával ennek a szociális szolgálatnak alapvázát elgondoltam és az első gyárgondozónőket képző tanfolyamot az Iskolánkívüli Népművelés támogatásával megszerveztem, semmiféle külföldi példa nem vezetett, sőt ilyen jellegű intézmény létezéséről nem is tudtam. Mint pedagógus, gondolkodtam a lehetőségeken, amelyek által a munkások egészségügyi, kulturális színvonalának megfelelő emelése elérhető s ezt a nevelői ráhatásoknak a munkás munkahelyére való koncentrálásában véltem megtalálni. Az intézménynek külföldi példák nélkül való elgondolása azt eredményezte, hogy az valóban a magyar munka- és munkásviszonyok közvetlen megfigyeléséből és megértéséből indult ki. A tanfolyam első tanulmányi eredménye és az intézmény elgondolásának hézagpótló volta, mellyel az egyre erősebb ütemben meginduló szociális törvényalkotás eredményessége fokozható, felkeltette az iparügyi miniszter, mint munkásvédelmi főhatóság érdeklődését, bizalmát és támogatását. Felhívta a munkaadói érdekeltségek figyelmét az intézményre s gyárgondozónők alkalmazását ajánlotta. Ezt a közhatósági támogatást egyetlen külföldi államban sem kapta még meg akkor hasoncélzatú kezdeményezés, és a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal lapjában elismerően számot is adott róla. Mindamellett közel három év propaganda munkája kellett ahhoz, hogy az első gyárgondozónő egy textilgyári sztrájk után,

az egyeztető bizottság miniszteri kiküldöttének ajánlására alkalmaztatást nyerjen. Ezidő óta immár 20 körül van az üzemben alkalmazott szakképzett gondozónők száma, ezek közül 6 a székesfőváros üzemeiben működik, egyre nagyobb sugarú eredményességgel.

A külföldi gyárgondozónői intézmények megismerését az iparügyi miniszter és Budapest székesfőváros anyagi és erkölcsi támogatása tette a tanfolyam vezetőjének 1935. évi tanulmányút jávai (Anglia, Belgium, Németország) lehetővé.

Angliában már 1867-ben találkozunk az iparfelügyelői jelentésben olyan célzással, hogy igen hasznára volna a munkásnak és az üzemnek is egy rátermett gyakorlati asszony gondoskodása. A yorki Rowntree-gyár már 1891-ben alkalmazott egy munkás-gondozónőt, de az intézmény erőteljesebb kiépülése a háborús évekre esik, amikor a háborús nehéziparban foglalkoztatott munkásnőknél a nappali és éjjeli munka egészségügyi és erkölcsi ártalmai egyre jobban érezhetőkké lettek. Így már 1914-ben elrendelte Lloyd George a nagyobb hadiüzemekben a nagyrészt önkéntes gondozónők felvételét. A quacker gyárosok (Cadbury, Rowntree) patriarchális szellemben megvalósított, példátmutató gyári munkásjóléti intézményei és a gyárgondozónők hire eljutott Franciaországba is, ahol A. Thomast, az akkori hadügyminisztert munkásnői küldöttség kereste fel súlyos panaszokkal és azzal a kérelemmel, hogy küldjön ki egy munkásnőkből álló bizottságot az angol intézmények tanulmányozására. A tapasztalatok alapján Franciaországban a munkásság kívánságára létesült az első gyárgondozónőket képző három, majd hathónapos tanfolyam, alapja a ma oly nagyvonalúan működő hároméves gyárgondozónői főiskolának (école des surintendants usines). Ma Franciaországban többszáz gyárgondozónő működik, (többek között automobil, kábelgyárakban, iparfelügyelősegen, államvasutaknál, bányáknál, tengerészeinél, közlekedési vállalatoknál, stb., stb.). Működésük humánus és tárgyilagos szellemére jellemző, hogy az elmúlt nagy sztrájkok idején legtöbbszörre mind a munkaadók, mind a munkások is őket kérték fel a békéltető tárgyalások felvételének közvetítésére.

Angliában a munkások magas életstandardja s az ebből következő azon tény, hogy a textilvidékeket kivéve, a gyárakban férjzett munkásnő alig dolgozik s hogy a polgári színvonalon élő munkás a maga izlése szerint kívánja berendezni szabadidejét „a pihenésre, családi és társadalmi kötelezettségei teljesítésére” (Washingtoni konferencia), teszi érthetővé, hogy a gyárgondozónő (welfare supervisor) munkája legfőképpen üzeme-gészségügyi feladatokra korlátozódik, amit sok esetben egy vagy több gyári ápolónő (industrial nurse) közreműködésével lát el. A nagyobb vállalatok külön osztályának (labour management) vezetője, a munkásügyi intéző (labour manager), rendszerint férfi, foglalkozik a termelés minden emberi tényezőjével összefüggő ügygel s ide van a gyárgondozónő szolgálata is bekapcsolva.

Németországban Erich Rathenau az A. E. G. igazgatója 1900-ban alkalmazta az első munkás-gondozónőt, hogy azután a hadi-üzemekben és raktárakban a háborúban foglalkoztatott munkásnők védelme szintén erőteljesebben kiépüljön. Németország mai nagyvonalú, intézményesen megszervezett munkásjóléti berendezései (Kraft durch Freude, Schönheit der Arbeit) mellett kisebb szerepe jut a fenti elgondolású egyéni szolgálatnak.

Belgiumban a katolikus szervezetek és a munkásság is tart fenn gyárgondozónőket képző szociális iskolákat, az alkalmazott gondozónők száma azonban csekély, amennyiben 15 év alatt mindössze 40 gondozónő kihelyezése történt.

Svédországban az intézmény kezdeményezője Kaerstin Hessegreen, iparfelügyelőnő, jelenleg a szenátus tagja és a szociálpolitikai törvényalkotás egyik legcselekvőbb

munkása. Említést érdemel az a tény is, hogy Angliában, ahol az iparfelügyelők egyharmada nő s ezek közül mindössze 6 orvos-iparfelügyelő, igen sokan a már hosszabb ideje működő és nagy tapasztalatú gyárgondozónókból kerültek ki az iparfelügyelői vizsga nagysikerű letétele után. Kívánatos volna idővel az intézménynek Magyarországon is ily irányú fejlesztése a készülő iparfelügyelői törvénnyel kapcsolatban.

A munkásság kezdeti bizalmatlansága kísérte úgyszólván mindenütt a gyárgondozónői szolgálat megindulását, melyben csupán csak egy „szociális olajcseppet” láttak, hogy a nehézségek pillanatnyi csökkentésével figyelmük a bérharctól eltereltessek. Minthogy a gyárgondozónő az üzem által alkalmazott szociális tisztviselő, nem hittek pártatlanságának lehetőségében s olyfokú lelki függetlenségében, hogy adott esetben a munkás érdekében szembe tudjon helyezkedni a munkaadóval. Angliában a munkásság ma már maga propagálja az intézményt s elégtétellel állapíthatjuk meg, hogy a magyar munkások is igen rövid időn belül bizalmukba, sőt sok esetben rajongó szeretetükbe fogadták áldozatos gondozónőjüket.

A munkaadók belátóbb részének áldozatkészsége gyárgondozónő alkalmazására, a törvényes rendelkezéseken túlmenő munkásjóléti intézmények kiépítésére, a munkások testi és erkölcsi védelmére való önkéntes berendezkedésre egyrészt az egyre erősödő szociális közszellemből fakad, másrészt azonban abból a józan üzleti felismerésből is, hogy a munkás jóléte, épsége, testi erejének megőrzése egyben hasznot is hajt, ha az a haszon nem is mindig fejezhető ki pénzürtékben. Anglia évente 34,000.000 fontot veszít olyan balesetekből, melyek elkerülhetők lettek volna. Egy nagy angol vállalat által 750 font fizetéssel alkalmazott balesetvédelmi szakember az első évben 3.500 fontot takarított meg. Könnyű betegségekből kifolyólag (hűlés) évi 20,000.000 font munkabér vesz el, ami évente munkásonként 10-11 napos munkából való kiesést jelent. Ott ahol vállalati orvos működik, ez a munkanap veszteség 3 napra csökkent. Egy magyar vidéki városban működő gyárgondozónő javaslatára alkalmazott gyári orvos működése folytán az év alatt 6756 munkóra megtakarítás mutatkozott, amiért a munkásoknak nem kellett a 3 órát igénylő orvosi és szakorvosi rendelésre elmenni. Ugyancsak a magyar gyárgondozónői jelentések a baleseti arányszám egy év alatti 20-30%-os eséséről, a műhelyegészségügyi viszonyok jelentős javulásáról, járványok (tifusz, influenza) alatti megbetegedések számának csökkenéséről, az üzemi és családi atmoszféra javulásáról, a gondozásba vett gyermekek egészségének, erkölcsének és iskolai teljesítményeinek jelentős emelkedéséről számolnak be.

A gyárgondozónő tervszerű, az üzem teherbírását és az észlelt hiányok sürgősségének sorrendjét számontartó javaslataival elkerülhető a gyárvezető sok esetben beálló elkedvetlenedése, amikor jószándékát a munkás nem honorálja. E meg nem értésre leginkább az ad okot, hogy a gyár vezetősége nem a megfelelő intézkedéseket tette. Nem mindig az az üzem a legszociálisabb, ahol a külsőségekben legmutatósabb jóléti intézmények vannak, s szerény eszközökkel is lehet produktív gondozó munkát végezni. Esetleg nem kell oda üdülő, ahol az üzemben törődnek a munkás egészségével, ahol a mérnök új gép konstruálásakor gondol a munkás kifáradására, nem kell bölcsöde, mert a dolgozó anya munkaideje jól van megoldva. S ahol a munkaadó átérti, hogy a gyárgondozónő nem besúgó, nem detektív, nem jótékony hölgy, hanem bizonyos fokig a gyár lelke, a lélek a gyárban, szerény, de szívósan céltudatos lélek, aki nem vár elismerést, a legkisebb eredménynek is örül, mindig újból és újból kér és mindig másnak.

A gyárgondozónő szerepe az üzemben, akár az anyáé a családban, az all round gondozóé: szervez, adminisztrál, véd, nevel, gyógyít, ha kell, megfedd. Szervező, adminiszt-

rátör, orvos, nevelő, pszichológus, gyógypedagógus, diplomata egyszemélyben. Alkot, irányít, felügyel és amit el akar érni, azt gazdaságossággal, pártatlansággal, okos jóssággal kell hogy elérje. Emberség, életközelség, emberismeret, éleslátás, széles látókör, tapintat, tartózkodás, egyben bizalomkeltés, közvetlenség, kiegyensúlyozottság, alkalmazkodóképesség e hivatás legfontosabb lelki kellékei. Felmerülhet az a kérdés, hogy vajon férfi alkalmaz-gyárgondozói munkakör betöltésére. Egyes munkaágakban feltétlenül, amint külföldön sokhelyen találunk az üzemekben szociális mérnököket, munkásügyi intézőket. Azonban a személyes kapcsolatok, emberi atmoszféra megteremtésére, az élet mindennapi kényelmének feljavítására, a hétköznapi problémáinak meglátására a nő gyakorlati fantáziája révén különlegesen rátermett.

Az iparügyi miniszter és Budapest székesfőváros támogatásával és tanulmányi ellenőrzésével működő kétéves gyárgondozónőket képző tanfolyamra való felvétel – fenti okból – erős személyi szelekcióval történik és többhónapos elméleti és gyakorlati próba-idő után válik csak véglegessé. A gyárgondozónők kiképzését a munkásnevelés és lélektan, üzemhygiene, szociálpolitika, jogvédelem kérdéseiben a legelső szakemberek látják el. Elméleti kiképzésük a főváros úgyszólván valamennyi egészségügyi és szociális intézményénél való gyakorlati beosztással egészül ki. Tanulmányaik bevégeztével néhány hónapig mint inkognito alkalmazott gyári munkásnők egyénileg is átélik a munkásélet fáradalmait, veszélyeit és örömeit. Azok a kísérletek, melyek gyári munkásnőknek gondozónőkké való kiképzésével próbálkoztak, eddig nem váltak be. A gondozottak megkívánják, hogy gondozójuk egy fejlettebb, magabiztosabb, tisztultabb világból jöjjön, nem hogy leszálljon hozzájuk, hanem hogy a lelki közlekedő edények törvénye szerint adni tudjon nekik.

A gyárgondozónői szolgálat éppen ezért a mai szociális felelősségére ráébredt női értelmi fiatalság számára nyugodt egzisztenciát s lelkileg nagy kielégülést nyújtó hivatás, ahol a nő a védettebb családi élet tartályában gyűjtött érzelmi értékeket, a védeni, óvni, érezni tudást a szaktudás objektív eszközeivel kiáraszthatja a társadalomba, a veszélyeztetett élet védelmében.

Szolgálat a valóban társadalomnevelő, család-, nemzetépítő szolgálat, mert kétségtelen az, hogy a nemzetek versenyében az a nép fog az élre kerülni, amelyik a dolgozóknak igazságot szolgáltat. Ha azt akarjuk, hogy a munkásság, a nemzettestnek ez a rendkívül értékes, mert fokozatosan öntudatra és jogos igényeire ébredő része ne érezze idegennek magával szemben a nemzettest többi részét, az emberekből nemcsak jobb munkásokat, de a munkásokból jobb, azaz egészségesebb, boldogabb embereket is kell nevelnünk. A technifikált társadalom, a gépkorszak történelmi bűne, hogy hosszú ideig részvételenül nézte az anyát, a gyermeket, a családi életszféra pusztulását és az életet a saját eszközeivel rombolta szét. Az anyaságon és a háztartáson kívül a gyárimunka harmadik súlyos terhével megterhelt, a családi életközösséget a maga szervező erejével, szívós ellenállásával összetartó munkásnő megsegítése, lelki megerősítése, a korai kifáradástól való megóvása egyik legégetőbb családvédelmi feladatunk.

Minden szociális gondozómunka individuális munka, s a közigazgatás útvesztőjében sokszor ütközik intézkedésekbe, melyek között az egyéni sors elsikkad. A szociális közigazgatás megértése és támogatása mellett a gyárgondozónő ebben az útvesztőben is meg kell, hogy találja az utat, hogy a segíteni akaró lélek odaadásával pluszt tudjon adni és ahová nem terjed ki az organizáció, mégis csodát tehessen, az okos és tudatos emberszeretet csodáit.