

A DEMOKRÁCIA KÖNYVTÁRI TÉRNYERÉSE, MINT A SZAKMAI TELJESÍTMÉNY SERKENTŐJE

ZSIDAI JÓZSEF

A Könyvtári Figyelő 1983. 5. számát az együttműködés kérdéskörének szentelte. Mint ahogy a vendégszerkesztő bevezetőjében jelezte, egyetlen folyóiratszám nem vállalkozhatott a téma teljes körű elemzésére. Továbbá kifejezte azt a reményét, hogy a tematikus számban megjelent írások hozzászólásokra, vitára serkentik az olvasókat. Ezért érzem feljogosítva magam, – bár azok közé tartozom, akiknek a szerkesztőség annak idején is helyet kínált, – hogy a könyvtári rendszer egy lényeges eleméről szóljak, mégpedig a hatékony és korszerű működés nélkülözhetetlen feltételéről, a rendszer immanens demokráciájáról. Igazából ezt a kérdést feszegettem ha más megközelítésben, s talán nem néven nevezve a gyereket már az említett számban megjelent írásomban¹ is, most azonban kapcsolódva *Futala, Horváth és Papp* cikkében² a könyvtárügy irányításáról és a vezetőik kiválasztásáról mondottakhoz, szeretném bővebben kifejteni a könyvtárügy demokráciájával kapcsolatos nézeteimet.

A "demokrácia" valós társadalmi közegbe helyezett jelentéstartalmát az ókortól fogva vitatja és értelmezi a bölcsélet és a politika kifinomult zsargonja. "Ha a demokrácia elmélettörténeti pályafutását nézzük, akkor azt látjuk, hogy a demokrácia éppúgy a politikaelmélet talányos fogalmai közé tartozik, mint az állam, a hatalom és a politika" – mondja egyik jeles politológusunk.³ A talány lényege világosabbá válik, ha a szó etimológiáját követjük *Hahn* István tanácsára⁴. Eszerint a szókép absztrakciója: *népuralom*, vagyis a demokrácia olyan társadalmi rendet jelöl, amelyben a nép uralkodik, azaz a népet illeti az erő és a hatalom.

Aki részese a demokráciának, az részt kap a hatalomból. A hatalmon osztozni azt jelenti, hogy a demokrácia élvezője közreműködik a döntéshozatalban; ugyanőneki kötelessége részt vállalni a kijelölt feladatok végrehajtásában; részt vehet az ellenőrzésekben, de el is kell tűrnie őket. A demokrácia lényegéhez tartozik a politikai egyenlőség és az esélyek egyenlősége (ez utóbbi azonban a tehetség és a szorgalom "diszkriminációja" alapján áll). A demokráciához tartozik továbbá a többség elve, a gondolkodásban és a magatartásban a közösségi szellem érvényesülése és a közösség érdekében következően vállalt szilárd fegyelem. Ez a fegyelem ugyanakkor messzemenő tűrőképességet tanúsít a más véleményen lévők iránt.

A demokrácia társadalmi szerepkörének ügye az utóbbi néhány évben fokozott mértékben foglalkoztatja a hazai társadalom legkülönfélébb rétegeit, kiváltképpen a vezetés legfelsőbb szintjeit. Tény, hogy az irányítás és az igazgatás decentralizálása 1968 óta szépen haladt előre, s vele párhuzamosan a demokrácia térnyerése is megfigyelhető. Így

van ez rendjén, mert ha igaz az, hogy társadalmunk valóban a dolgozó emberek társadalma, akkor a dolgozó embert megilleti a hatalom is.

A demokrácia fejlesztésének igénye azt a szándékot is magában rejtí, hogy az emberek egyaránt magukénak érezzék a stratégiai terveket és a napi feladatokat. Dívatos szó-fűzérrel élve: az identitástudat erőteljes növelésének égető szüksége állt elő. Ennek két okát lehet feltételezni: a társadalom céljaival való azonosulás fokozza a cselekvési készséget, azaz jobb, eredményesebb munkavégzés várható; másodsor, a rangmentes identitás jó közérzetet ad, s a közérzet az emberi boldogság alapvető tényezője.

A demokrácia igen bonyolult problémakörének itt jelzett néhány vonása könyvtárügyünkre is érvényes. A demokrácia realitása és lehetősége emelőleg hathat szakmánk teljesítményeire és általános fejlődésére. Bízattást adhat az is, hogy a magyar társadalomnak soha nem volt olyan nagy szüksége a tudományra, a művelődésre, mint napjainkban, amikor a gazdaság a minőség uralmáért küzd, az emberek milliói pedig eszményeink megújulására, újjászületésére várnak. A társadalom efféle igényeihez igazodó könyvtári teljesítményt erősítheti, javíthatja a demokrácia térnyerése, mert a jobb munkavégzés érdekében eddig kiaknázatlan energiákat tud mozgásba hozni.

A demokrácia szakmánkon belüli szerepének három problémakörével kívánok a továbbiakban foglalkozni: 1. a demokrácia érvényesülése az ágazati irányítás munkamódszereiben; 2. a könyvtári vezetők kiválasztásának rendje; 3. a munkahelyi demokrácia.

A demokrácia érvényesülése az ágazati irányítás módszereiben

A szakma egészét, vagy fontosabb részterületeit érintő, legfelső szintű döntések előkészítése során a szakmai közvéleményre kell támaszkodni, hogy a gyakorlati szakemberek tapasztalatai felszínre kerüljenek, hogy ezáltal kialakulhasson a szükséges összhang a feltételezhetően kisebb-nagyobb mértékben eltérő vélemények között, s hogy szövetségeseket lehessen találni és aktivizálni a döntésekből adódó feladatok végrehajtásához. A jelek arra mutatnak, hogy a Művelődési Minisztérium könyvtári osztálya igyekszik ebben a szellemben dolgozni. A könyvtárpolitikai irányítás – bizonyíthatóan – három alapvető módszert alkalmaz következetesen a szakmai feladatok megállapítására: támogatja a demokratikus alapokon dolgozó testületek működését; igényli a magyar könyvtáros-társadalom konstruktív közreműködését; szoros munkakapcsolatot tart – közvetlenül vagy közvetve – az ország könyvtáraival.

Az említett testületek listáját az Országos Könyvtárügyi Tanács vezeti, melyhez szervesen csatlakozik az Egyetemi Könyvtárigazgatók Tanácsa, a Főiskolai Könyvtárvezetők Tanácsa, a Megyei Könyvtárigazgatók Tanácsa és a Szakszervezeti Könyvtárigazgatók Tanácsa. Említést érdemel az MM Könyvtárosoktatási Állandó Bizottsága is. Ezek a testületek önállóan, demokratikusan működnek, programjukat viszont a szakvezetéssel egyetértésben alakítják ki. E fórumok esetében az a feladat, hogy emeljék az állami irányítás színvonalát, elsősorban a formális elemek visszaszorításával és a megtárgyalandó témák sokkal jobb előkészítésével. El kell gondolkodni azonban azon, miképpen lehetne a vezetőkön túl, sokkal nagyobb mértékben bevonni e testületek munkájába a szakértők szélesebb körét.

A Magyar Könyvtárosok Egyesülete a demokrácia jeles intézménye. A könyvtárpolitikát csináló Művelődési Minisztérium számíthat és számít is az egyesület segítő partnerségére, úgy is, mint a szakma lelkiismeretére. Tiszteséges, jóindulatú, határozott arcú demokratikus testület az MKE, amely a könyvtáros-társadalmat képviseli, az egyéni vélemények megnyilvánulását ösztönzi, s a könyvtárosokat a kitűzött célok elérésére mozgósítja. Nagyszerű dolog, hogy a szervezet tagjai a területi szervezetekben, a szekciókban, a bizottságokban, s a legkülönbébb szakmai fórumokon, az évi vándorgyűléseken és a közgyűléseken nyílt, őszinte, kritikus hangvételű, de felelősségteljes párbeszédet folytatnak egymással, más szakmák képviselőivel, valamint a főhatóság tisztviselőivel. A könyvtárügy ágazati irányítása tudatában van annak, hogy a 3500 főnyi szervezett tagság igen erős tömörülést jelent. Azt is helyesen észleli, hogy az egyesület meghatározó erővel hat a könyvtárpolitika alakítására, de ugyanakkor vállalja szerepét a végrehajtásban is. Ez a pozitív hozzáállás is meghatározza a könyvtárosi pályakép alakulását és hozzájárulhat a társadalmi megbecsülés kiérdemléséhez. Az egyesületi tevékenység irányai, szelleme, a cselekvés tartalma és módszere a tagság kezdeményezésétől függ, tehát élnek a demokrácia jellemző vonásai. Ez az igény gyakorlattá is vált. Támaskodni erre a hatalmas társadalmi erőre és tartalékaiból meríteni nemcsak kötelesség, de bölcsesség dolga is.

Harmadik helyen említettem a Művelődési Minisztériumban alkalmazott szakembereknek azt az igényét, hogy benne éljenek a könyvtári élet történéseiben. Ez az igény gyakorlattá is vált. Érdeklődésük kiterjed a könyvtárakra, a fenntartókra és a tágabb környezetre. Sűrűn látogatják a könyvtárakat, részt vesznek rendezvényeiken. Tervtárgyalások, évi beszámolók, szakfelüyeleti vizsgálatok, továbbképzési alkalmak, tematikus konferenciák jelzik a kapcsolattartás formáinak sokszínűségét és tartalmi gazdagságát.

A könyvtári vezetők kiválasztása

Annak érdekében, hogy a vezetői posztok betöltése nagyobb közmegelégedéssel találkozzon, a mainál sokkal demokratikusabb módszereket is lehetne alkalmazni. A szóba jöhető változatoknak egy lényeges közös vonásban meg kell egyezniük: a meghatározatlan időre szóló "kinevezés"-t korlátozott időtartamú "megbízás"-ra kell változtatni. Továbbá a megbízás előtt a dolgozók véleményét ki kell kérni és figyelembe is kell venni. Más szavakkal: a meghatározott időre szóló megbízás a közvéleményre is alapozott fenntartói-munkáltatói intézkedés legyen.

E kérdés érdemi megoldásához az is kell, hogy a társadalmi megítélés hierarchiájában a beosztástól függő rangot a szakmai teljesítmény váltsa fel. Ennek hiánya nem kizárólagosan könyvtári jelenség, hanem társadalmi méretekben elterjedt rossz szemlélet és gyakorlat. A demokratizálódási folyamat olyan beteg eleme ez, amelynek meggyógyítása sokáig fog tartani. Úgy tűnik, hogy a holtpontról némiképpen elmozdultunk, mert az 1984. január 1-én életbe léptetett bérrendszer lehetőséget nyújt a vezetői munkakörökön túl a tartalmában és társadalmi hasznosságában kiemelkedő teljesítmények anyagi honorálására.

A mi szakmánkban vezetői feladatokra főképpen a 3522-es kulcsszámhoz tartozó főmunkatársak közül lehet a jelölteket kiválasztani. Ezt az állást az új jogszabály eléggé

felértékelt. Az új bértétel két határa 6500 és 13 000 forint. Megfigyelhető az állás rang-emelése: az igazgató I. (3501 ksz.) bértételének alsó és felső határa 16%-kal, illetve 28%-kal emelkedett; ezzel szemben a 3522 ksz. bértétel alsó határa 29%-kal, felső határa 37%-kal emelkedett.* Ez azonban csak lehetőség, és messze van még attól, hogy hatása érezhetően megmutatkozzék a fizetésekben is. A jogszabályi feltételek azonban adottak ahhoz, hogy a bérek ne akadályozzák azt a helyes törekvést, hogy az e kulcsszámon lévő főmunkatársak közül választódjanak ki a vezetők.

Ez az elképzelés feltételezi a vezetésre alkalmas személyek bőséget, azt, hogy a meritési bázis a mainál szélesebb és mélyebb legyen. Ha a szakmai teljesítményeket a fenntebb jelzett értelemben sikerülne mind erkölcsileg, mind anyagilag felértékelnünk, a könyvtárosság általában is vonzóbbá válna a tehetségesebb fiatalok körében is. A főmunkatársi állásokhoz tartozó tényleges bért ezért meglehetősen magasan kellene tartani, megközelítően a mai vezetői javadalmazás szintjén.

Ehhez a szűkebb főmunkatársi réteghez képest, ahol a bér relatíve kiegyensúlyozottan magas, a vezetői javadalmakat viszonylag alacsony szinten lehetne tartani. Az a kívánatos, hogy a vezetőt megillető pótlék az alpbér 10–20%-a között mozogjon, s ennél több ne legyen. Talán túlzottan szerénynek tűnik ez a mérték, de ez a visszafogottság feltétlenül helyénvaló. Nagyon kell ugyanis vigyázni arra, hogy a megbízás lejártakor a jövedelemben mutatkozó visszaesés ne okozzon túlzott anyagi, egzisztenciális megrázkódtatást a lelépő számára.

Az említett státusz rangemeléséhez az alkalmasság szigorú elbírálását is társítanunk kell. Az anyagi és az erkölcsi ösztönzők fokozásának csak akkor van létjogosultsága, ha azt a szakemberek jobb felkészültsége és a teljesítmény minősége igazolja. Meg lehet, meg kell követelni az egyetemi doktorátust, a megfelelő nyelvtudást, a tudományos publikációs tevékenységet, a speciális szakképesítést, stb-t azoktól, akiket vezetői posztok várományosainak tekintünk. A káderek megmérétekor feltétlen elsőbbséget élvezne a teljesítmény, a szakmai érdem, s ezzel egyidejűleg alább kell szállítani a szolgálati évek reálértékét.

Két gátló tényezővel azonban számolnunk kell: a válogatáshoz, a váltáshoz egyelőre nincsenek megfelelő kádereink, s az újabb vezetői megbízások finanszírozásához nincsen plusz pénz, hiszen a jelenlegi vezetők bérét aligha lehet csökkenteni, még akkor sem, ha posztjukról önként távoznak. Az elsőbe nem szabad belenyugodnunk. Ismét megemlítem, bízni kell abban, hogy a demokratikus módszerek bátrabb és szélesebb körű alkalmazása esetén a szakma presztízse javulni fog. Ami a szükséges pénzeszközöket illeti, ha az új szisztémára fokozatosan térünk át, a pénzt saját forrásokból is előteremthetjük a munkaelemozgás során.

A vezetői színvonal javítását szolgáló intézkedések során a más területekről jövők beilleszkedésére is gondolni kell. Rájuk is vonatkoznak a minőségi kritériumok és természetesen az az alapvető megszorítás is, hogy meghatározatlan időre szóló vezetői kineve-

*Mindezzel egyetértve, kár, hogy a főmunkatárs plafonja alacsonyabb, mint az osztályvezetőé. Az is igaz, hogy a minimuma viszont jóval magasabb az osztályvezetői minimumnál, úgyhogy az intézetek vezetői élhetnek az itt kifejtettekkel. (A szerk.)

zést ők sem kaphatnak. Mellesleg megjegyzem, hogy a "zsákbamacska-vásár" így kevesebb veszéllyel járna.

Szóljunk még arról, mi jó származhat az efféle váltásból. A legfőbb áldás az lenne, hogy a jövőben az alkalmatlan vezetőktől könnyebben meg lehetne szabadulni. A meghatározott időre szóló megbízás kiiktatná a "leváltás" minden kellemetlenségét; a munkáltató elkerülhetné a munkaügyi döntőbizottságot, a lelépő vezetőt nem sújtaná erkölcsi és (jelentős) anyagi veszteség. Ha a dolgozóknak szavuk lenne a vezetők kiválasztásánál, feltehetően lényeges mértékben javulna identitástudatuk. És ha az eddig elért kiemelkedő szakmai teljesítmény lenne az alapja a megbízásnak, egyenrangú követelményként kiegészítve természetesen a politikai és emberi-vezetői rátermettséggel, akkor a sokszor vezetőellenes hangulatot és magatartást az együttműködési készség, a józan és objektív kooperativitás sokat ígérő eleme válhatná fel. A könyvtári szervezetek különböző lépcsőfokain a vezető beosztású dolgozók gyakoribb cserélődése minden bizonnyal jótékonyan hatna a munkavégzésre, a kezdeményezésre, az aktivitásra, mert minden egyes új megbízottat fűtene a bizonyítás belső vágya és kényszere.

A munkahelyi demokrácia

Amikor kiemeljük azt az elvet, hogy a dolgozók érezzék magukénak a feladatokat, a kitűzött célok érdekében munkálkodva azonosuljanak környezetük törekvéseivel, akkor azt is hozzáértjük, hogy ezt az elvet elsősorban az adott munkahelyen kell érvényre juttatni. Agyonunt közhely, hogy minden egyes ember személyiségének kiteljesedését leginkább a munka, a munkahely segíti. Itt találkozik a vezető és a beosztott alapvető érdeke. Az érdekeknek ez az egybeesése feltételezi az optimális együttműködést. Ennek következményeképpen a főnök-beosztott viszonyban az alárendeltség mozzanata fokozatosan halványul, s azt egyre inkább a munkatársi kapcsolat váltja fel. A demokratizálódás folyamatában igen lényeges vonás, hogy az "alkalmazott"-ból "munkatárs" lesz, s ez a módosulás új minőséget teremt. Ám nem könnyű a fejlődésnek erre az útjára rálépni és azon végig is menni. Sok tennivalója van e téren a vezetőnek is, a beosztottnak is.

A vezetőnek meg kell tanulnia a demokrácia "játékszabályait", hogy a demokrácia igaz, tiszta szelleme szerint tudjon vezetni. A tanulást a szó szoros értelmében használjuk: meg kell érteni a demokrácia lényegét, a társadalom fejlődésében betöltött szerepét; meg kell barátkozni a folyamat öngazgatásra irányuló újszerű elemeivel; meg kell szerezni azokat a készségeket, amelyekkel a demokráciából fakadó lehetőségekkel rugalmasan lehet élni, de nem visszaélni. Mindezekkel azonosulni is kell felfogásban, érzelemben és akaratban.

Hosszan tartó, türelmes munkára van szükség, mert nyugtalanító tényezők is szerepet játszhatnak. Számolni kell azzal, hogy a közösség dinamikus működése a vezető szerepét elhomályosíthatja, ezáltal a vezető önbizalma csökkenhet. Az egyszemélyi vezetés rangját, presztizsét és hagyományos értékeit kérdőjelezheti meg az újfajta kapcsolati rend, hiszen maga a vezető lesz elősegítője mások kiemelkedésének, s egyben előidézője önmaga visszalépésének. Ez utóbbi tényleges fenyegetés, de tudomásul kell venni, hogy a vezetői posztokon az ésszerű cserélődés beletartozik a demokrácia világába.

A beosztott dolgozónak pedig két alapvető kötelessége van. Először és mindenképp elött mindenkinek szent kötelessége, hogy szakmai tudását folyamatosan megújítva, naprakészen tartsa, hogy a feladatokat képes legyen megérteni és végrehajtani, s hogy a szakmai újdonságokat időben és hasznosan tudja saját területén alkalmazni. Mert határozottan ki kell mondani, hogy nem lehet egyenrangú partnere sem munkatársainak, sem vezetőinek az, aki tudásban, látókörben, erkölcsi érzékben és munkakultúrában nem vállalja a szakmai fejlődést és annak sokszor keserves kínjait. A demokrácia térnyerése egyben egy magasabb szintű szakmai teljesítményt is feltételez és eredményez. S csak így teljesítheti második kötelességét a beosztott dolgozó, illetve "munkatárs", azaz élhet a demokrácia jogaival.

A vezető különleges kötelessége a dolgozók megfelelő tájékoztatása. Kötelessége minden olyan információt átadni a dolgozónak, amelyek segítik őket a tisztánlátásban, az eligazodásban, a szakmai épülésben. A munkatársak alkotó közreműködésére csakis így lehet számítani; az informálás egyben bátorítja és előmozdítja a kooperációra való hajlandóságot. Másfelől a munkatársaknak is késznek kell lenniük az információk befogadására és feldolgozására.

Egyetértésnek kell lennie egy igen lényeges kérdésben: a demokrácia nem az állami vezetés degradálására vagy aláásására való, és a szélsőséges indulatok elszabadulását sem eredményezheti, de szolgálnia kell az intézmény és a dolgozók érdekeinek egyeztetését, a jobb szakmai teljesítményt és a jó egyéni közérzet kialakulását és megtartását.

A demokratizálódást szolgálja a munkahelyi fórumok rendszere, a társadalmi szervezetek működésével egyetemben. Sok a tennivaló még abban, hogy mindezek valóban jól működjenek. E fontos kérdéskör vizsgálata azonban meghaladja e dolgozat kereteit.

JEGYZETEK

1. ZSIDAI József: A könyvtárközi együttműködés alapelvei és alaptényezői. = Könyvtári Figyelő, 1983. 5.sz. 471–477.p.
2. FUTALA Tibor – HORVÁTH Tibor – PAPP István: Együttműködés vagy rendszerszervezés? = Könyvtári Figyelő, 1983. 5.sz. 455–470.p.
3. BIHARI Mihály: A társadalom érdekviszonyai és a demokrácia. = Politika és Politika-tudomány. Tanulmányok. Bp. 1982. Gondolat. 555. p.
4. HAHN István: Az antik demokrácia születése. = Világosság, 1981. 8–9.sz. 466–474.p.
5. Az Állami Bér- és Munkaügyi Hivatal elnökének 24/1983. (XII. 17.) ÁBMH számú rendelkezése a közművelődési intézmények dolgozóinak munkabérééről. = Művelődésügyi Közlöny, 1984. 4.sz. 259–263.p.

EGYÉB FELHASZNÁLT IRODALOM

HALAY Tibor: Munkahelyi demokrácia. Részvételi rendszer Magyarországon. = Társadalomtudományi Közlemények, 1980. 3–4.sz. 410–416.p.

POZSGAY Imre: A szocialista demokrácia és politikai rendszerünk továbbfejlesztésének néhány kérdése. Kézirat. Bp. 1969. 204 p. (Kandidátusi értekezés.)

POLLER Imre: A szocialista demokrácia fogalmáról és összetevőiről. (Gondolatok szocialista demokráciánk fejlesztéséről). = Egyetemi Szemle, 1982. 4.köt. 3.sz. 11–34.p.

ZIRCZ Péter: A szocialista demokrácia és a könyvtárak. = Könyvtáros, 1975. 8.sz. 443–445.p.

ZSIDAI József: The role of the Association of Hungarian Librarians in forming the national library policy. = IFLA Council, 1981. 66(LIBAS)2E. Leipzig, 9 p.

ZSIDAI József: A Magyar Könyvtárosok Egyesületének közreműködése a IV. Országos Könyvtárügyi Konferencia ajánlásainak végrehajtásában. = Magyar Könyvtárosok Egyesületének Évkönyve 1981. Bp. 1982. NPI. 41–44.p.



A JOGI TÁJÉKOZTATÁS (a jog és az informatika) 3. nemzetközi konferenciájára 1983 májusában Rómában került sor. 54 országból és 17 nemzetközi szervezet részéről összesen 1395 résztvevője volt az ötnapos tanácskozásnak. A szekciók ülésein összesen 231 referátum hangozott el, többek között az alábbi témákban: *Jogrend és informatika* (az informatika jogi vonatkozásai: adat- és szoftver-védelem, a személyi jogok védelme, az adatátvitel jogi vonatkozásai); *Az információkeresés fejlődése a jogi tájékoztatásban* (az automatizált rendszerek tapasztalatai és fejlesztése, új rendszerek tervei); *Általános jogi tájékoztatás, archívumok* (a jogalkotás és a jogalkalmazás adatbázisainak létrehozása, a bemeneti adatok egységesítése stb.); *Közigazgatás és jogi informatika; Az informatika a jogi életben* (a különböző jogi eljárások információellátása, a jogalkalmazás tipikus szövegeinek automatikus szerkesztése stb.); *Automatizált jogi döntvénytárak; Információterjesztés, adatszolgáltatás* (a szekció 28 referátuma közül egy az olasz legfelső semmissítőszék mellett működő számítástechnikai központ "Italgire" nevű információs rendszerét ismertette részletesen, a helyszín meglátogatását is megszervezve). A következő kongresszusra öt év múlva kerül sor.

Revista Espanola de Documentación Científica 1983. 3.no.

KÖNYVTÁRI AMNESZTIA-HETET rendezett a philadelphiai Városi Könyvtár, a sajtó, a tv, a rádió és plakátok útján bíztatta olvasóit, hogy ezen a héten bírság és mindenféle egyéb következmény nélkül visszahozhatják a bármilyen régóta náluk levő könyveket. A kampány eredményes volt: 35 000 olvasó 150 000 kötet visszaszolgáltatásával könnyített a lelkiismeretén.

American Libraries, 1983. november